



## Conseil d'administration

316<sup>e</sup> session, Genève, 1-16 novembre 2012

GB.316/INS/11

Section institutionnelle

INS

### ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Rapport du Conseil du Centre international de formation de l'OIT, Turin

### 74<sup>e</sup> session du Conseil du Centre (Turin, 1<sup>er</sup> et 2 novembre 2012)

1. La 74<sup>e</sup> session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT s'est tenue à Turin les 1<sup>er</sup> et 2 novembre 2012.
2. Le rapport de la session du Conseil est soumis à la Section institutionnelle du Conseil d'administration, conformément aux décisions prises par ce dernier à ses 310<sup>e</sup> (mars 2011) et 311<sup>e</sup> (juin 2011) sessions.

### Ouverture de la séance

#### A. Déclarations liminaires

3. *Le Président, M. Vines*, parlant au nom du Directeur général du BIT et Président du Conseil du Centre, M. Ryder, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil. Demandant aux membres d'excuser l'absence du Directeur général, il leur annonce qu'il se rendra au Centre le 19 novembre prochain.
4. *Le représentant du gouvernement italien, M. De Mistura*, souhaite la bienvenue à tous sur le campus de Turin, un endroit qu'il connaît bien pour avoir dirigé l'Ecole des cadres du système des Nations Unies pendant de nombreuses années et dont il rappelle la valeur et l'importance pour le pays hôte. Réitérant le soutien des autorités italiennes au Centre, il précise que la réduction de la contribution volontaire a constitué une obligation douloureuse et que la contribution ex lege est maintenue et reste une priorité pour son gouvernement. Il rappelle que le Centre de Turin a un rôle à jouer dans le développement de la démocratie, notamment dans les pays concernés par le printemps arabe, et espère que de nouveaux bailleurs de fonds se joindront à ceux qui apportent déjà une contribution au fonctionnement du Centre.

5. *Le maire de Turin, M. Fassino*, se réjouit de la réputation croissante de Turin en tant que centre d'excellence et de formation internationale. Il évoque l'évolution de Turin et de son image depuis une vingtaine d'années. De ville industrielle, Turin est devenue un important pôle financier et universitaire, mais aussi une destination culturelle et touristique. La formation est une des vocations les plus récentes de Turin et elle lui confère un rayonnement international. La présence d'organismes des Nations Unies constitue un atout précieux pour la ville; le maire de Turin les en remercie et espère que l'offre du Centre en matière de formation continuera à se développer.
6. *Le représentant de l'Unione industriale di Torino, M. Rosi*, rappelle la chance qu'a Turin d'accueillir le Centre, en particulier dans le contexte de la lente reprise économique après la forte tempête des années deux mille huit et deux mille neuf, et exprime une fois de plus son souhait d'une collaboration renforcée entre le Centre et le secteur privé local.
7. *Le Président* remercie les orateurs du soutien que leurs institutions apportent au Centre. Il brosse le tableau de l'actualité de l'OIT après l'entrée en fonction de la nouvelle équipe de direction, qui est bien consciente de la nécessité de renforcer le rôle du Centre. Au nom du Directeur général, il félicite le Centre d'avoir été capable de faire face aux problèmes causés par la réduction de la contribution volontaire de plusieurs donateurs. Pour pouvoir relever les défis de l'avenir, le Centre devra tenir compte de la nature changeante de la demande de formation, qui nécessitera un investissement permanent dans l'innovation. Le Président présente brièvement au Conseil les ambitions que le Directeur général nourrit pour le Centre, qui doit être le principal lieu de formation sur les thématiques relatives au monde du travail. Il annonce au Conseil que le Directeur général entend exploiter au mieux le potentiel du Centre et maximiser la collaboration entre Genève et Turin, par exemple en matière de mobilisation de ressources. Tout cela se fera évidemment dans le contexte du Plan stratégique pour 2012-2015.

## **B. Adoption de l'ordre du jour**

8. *Le Président* annonce que les points 1 et 2 de l'ordre du jour seront traités conjointement et que la première séance sera levée à 17 heures afin que la stratégie et le plan de mobilisation de ressources du Centre puissent être présentés aux membres du Conseil.
9. *Le Conseil adopte l'ordre du jour*<sup>1</sup>.

## **I. Rapport annuel sur les activités du Centre en 2011**

(Première question à l'ordre du jour)

## **II. Rapport intérimaire sur les activités du Centre pour 2012**

(Deuxième question à l'ordre du jour)

10. *La Directrice du Centre, M<sup>me</sup> O'Donovan*, présente les documents. Elle signale que le rapport annuel porte sur les activités menées en 2011 et que la présente session constitue la première occasion pour les membres du Conseil d'examiner collectivement les résultats accomplis. Elle souligne que, même dans un contexte de pressions financières, le Centre a réussi à maintenir à un bon niveau le nombre de participants, d'activités de formation et de jours de formation. Dix académies ont été organisées en 2011 contre trois en 2010, ce qui

<sup>1</sup> Document CC 74.

représente une importante augmentation du nombre de ces activités. Le nombre de participantes a légèrement baissé du fait qu'un certain nombre de projets sont arrivés à terme. Les représentants de travailleurs et d'employeurs ont constitué au total 30 pour cent des participants aux activités de formation contre 10 pour cent pour les représentants des ministères du travail et de leurs organismes. Du point de vue de la gestion interne, l'accès à l'outil de gestion stratégique IRIS a permis au Centre d'être en lien direct avec l'exercice de programmation de l'OIT. En outre, les installations du campus ont été améliorées, notamment grâce à la ville de Turin qui a entrepris d'importants travaux de rénovation. En 2011, le Centre a généré un modeste excédent de 765 000 euros, et ses états financiers pour 2011 ont été approuvés sans réserve par le Commissaire aux comptes.

11. Le rapport intérimaire sur les activités du Centre en 2012 couvre les six premiers mois de l'année. Il est axé sur les résultats et tient compte des indicateurs et des cibles définis dans le Plan stratégique pour 2012-2015. Les cibles pour 2012 ont été délibérément fixées à des niveaux ambitieux et seront ajustées à la lumière de l'expérience. Le budget du Centre devrait être équilibré pour 2012 et présenter un très léger excédent. Soulignant deux points essentiels du rapport, la Directrice du Centre note que la *Turin School of Development* a entamé une collaboration avec l'Institut d'études politiques (Sciences Po) et l'Université de Barcelone afin de proposer des programmes en français et en espagnol. L'école turinoise est aussi parvenue à un accord avec l'OIT sur le lancement d'un programme de doctorat portant sur des sujets liés aux priorités de l'Organisation en matière de savoir et de recherche.
12. *Le directeur des programmes de formation, M. Graziosi*, présente aux membres du Conseil les statistiques mises à jour contenues dans le rapport intérimaire. Il explique pourquoi le Centre n'atteindra pas les cibles fixées concernant le nombre de participants issus des organisations de mandants: la lenteur du processus d'approbation et d'allocation de ressources au Centre mis en œuvre par l'OIT au cours de la première année de l'exercice biennal, la décision du gouvernement de l'Espagne d'annuler deux vastes projets en faveur des organisations de travailleurs et d'employeurs en Amérique latine, et une réduction globale des fonds non affectés. Il signale que des progrès ont été accomplis vers la réalisation d'autres cibles telles que la contribution directe du Centre à l'Agenda du travail décent de l'OIT, l'évaluation exhaustive, par les participants, de l'utilité et de la pertinence des activités du Centre, le nombre croissant des activités liées aux 19 résultats fixés par l'OIT et la collaboration renforcée avec les départements techniques du BIT dans la conception et l'exécution des activités. En outre, il est probable que la cible concernant la réalisation des programmes de perfectionnement et de formation du personnel du BIT soit très largement atteinte, étant donné le vaste éventail d'activités. Parmi les nouveaux programmes lancés cette année, l'intervenant relève un cours destiné au personnel sur la mobilisation de ressources au sein de l'Union européenne et les nouveaux outils d'autoapprentissage concernant les normes internationales du travail, le tripartisme et l'égalité entre hommes et femmes. Pour ce qui est de l'acquisition, par les dirigeants et les décideurs, de connaissances sur les valeurs, la politique et les outils de l'OIT, il note que 25 pour cent des activités du Centre devraient être mis en œuvre en partenariat avec d'autres institutions de formation, de recherche et d'enseignement universitaire; la cible fixée est donc largement atteinte. La représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les participants est en bonne voie, et la satisfaction des participants reste élevée et stable.
13. *Le Vice-président travailleur* salue M. Vines en tant que président de la réunion et s'attend à ce que les débats qui se dérouleront sous sa présidence soient constructifs. Il regrette toutefois l'absence du Directeur général, dont il espère qu'il présidera la réunion du Conseil l'année prochaine. Il remercie les partenaires italiens de leur soutien au Centre et espère que l'Italie sera bientôt en mesure de verser de nouveau sa contribution volontaire au Centre. Il se dit préoccupé par les difficultés structurelles et budgétaires rencontrées par

le Centre, qui compromettent sa capacité de s'acquitter de sa mission essentielle en tant que structure de formation de l'OIT qui propose notamment des programmes axés sur le tripartisme et le renforcement des capacités des mandants. L'intervenant encourage vivement le Centre à rompre avec la tendance actuelle, qui va dans le sens d'une stabilité déclinante, en adoptant une approche plus ambitieuse et plus volontariste dans l'accomplissement de sa mission, et en participant activement au programme de réforme de l'OIT lancé par le nouveau Directeur général. Il insiste sur le fait que l'allocation de ressources au Centre doit faire partie intégrante de la stratégie de mobilisation de ressources de l'OIT et propose que le BIT définisse un résultat à l'échelle du Bureau sur le renforcement des capacités des mandants en ce qui concerne l'Agenda du travail décent. Il demande à la direction du Centre d'adopter des mesures spécifiques visant à promouvoir davantage la participation des travailleurs et le tripartisme dans les activités du Centre, y compris aux stades de la conception et de la réalisation. Il propose qu'une plus grande part de la Coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) au niveau régional et destinée au Centre soit consacrée aux programmes pour les activités des travailleurs et que des ressources soient allouées à la participation des travailleurs aux cours tripartites et aux académies. Il demande également que l'on procède à une évaluation des académies, notamment sous l'angle de leur impact sur le tripartisme, les normes du travail et la participation des travailleurs, et que cette évaluation soit examinée par le Conseil l'année suivante. L'orateur salue les efforts déployés par le Centre pour diversifier sa base de ressources et améliorer l'évaluation de l'impact de ses activités de formation. Il faudrait également s'employer plus activement à trouver des sources de financement pour permettre à des délégations tripartites de participer à l'examen des thématiques clés de l'OIT, afin de contribuer à l'élaboration des politiques nationales qui se rattachent à ces thématiques. Conformément à l'engagement pris par le Directeur général de faire en sorte que le changement s'opère avec la participation du personnel, il demande que le personnel du Centre soit informé de la stratégie et du contenu de l'examen des processus métiers (*Business Process Review* – BPR). Toute modification du mode de fonctionnement du Centre devra faire l'objet d'échanges et de négociations avec le Comité du syndicat du personnel. L'intervenant souligne l'intérêt du manifeste présenté par ce dernier à la direction du Centre. Les efforts visant à réduire les frais généraux du Centre ne devraient pas alourdir la charge de travail du personnel, et le Centre devrait faire en sorte que les relations de travail avec les employés bénéficiant de contrats extérieurs et fournissant des services au Centre soient définies conformément aux principes et normes de l'OIT relatifs au travail décent. Il conclut en demandant que le bureau du Conseil se réunisse avant la session du Conseil d'administration de mars 2013, afin d'être informé sur le processus de réforme de l'Organisation et sur l'intégration du Centre aux activités du BIT.

14. *Le Vice-président employeur* remercie les partenaires italiens de leur soutien au Centre, salue l'engagement du gouvernement de l'Italie de reverser des contributions lorsque la situation le permettra, et souscrit à l'appel lancé pour que d'autres gouvernements soutiennent le Centre. Il félicite le Centre des efforts qu'il a consentis malgré des circonstances extérieures difficiles et reconnaît notamment qu'il a su gérer correctement et en toute transparence ses finances et que ses rapports étaient clairs. Cependant, il se dit très préoccupé par l'incapacité du Centre d'atteindre certaines cibles essentielles. Son groupe considère qu'aucune stratégie ou cadre à long terme n'a été mis en place qui permette d'assurer la viabilité du Centre et de maintenir la qualité de ses activités de formation par une mobilisation et une diversification des ressources, une réduction des frais généraux, une gestion efficiente des ressources humaines et une meilleure prise en compte des priorités essentielles de la nouvelle direction du BIT. En outre, des ressources suffisantes devraient être consacrées au renforcement des capacités des partenaires sociaux. L'orateur recommande de constituer un groupe de travail au sein de la structure de direction du BIT afin de faciliter les discussions ouvertes en vue d'assurer la viabilité du Centre en tant que pièce maîtresse dans l'exécution du mandat de l'OIT.

15. *La Vice-présidente gouvernementale* prend acte des efforts qui ont été consentis pour renforcer le financement du Centre, en particulier par le lancement de nouvelles académies, et relève l'extension de l'offre de la *Turin School of Development* ainsi que la participation fructueuse à des appels d'offre. Elle souligne l'importance de l'expansion des partenariats avec des institutions de formation et d'enseignement universitaire réputées dans plusieurs régions du monde. Le groupe gouvernemental signale que, malgré les éléments optimistes figurant dans le rapport, quelques interrogations essentielles demeurent, comme le manque de clarté quant aux critères retenus pour l'affectation de l'excédent qui devrait bénéficier en partie aux activités tripartites ou à la stratégie de mobilisation de ressources qui permettrait de renforcer la prévisibilité du financement à moyen et long termes. L'oratrice souligne l'importance de la coopération Sud-Sud et triangulaire, qui constitue un axe à renforcer, et la nécessité de garantir un équilibre interrégional pour ce qui est de la participation aux activités du Centre, et en particulier la nécessité de renforcer la part occupée par les Etats arabes – en accompagnant éventuellement cette mesure d'une nouvelle méthode de classification permettant d'identifier l'effort éventuel à destination des pays d'Afrique du Nord – et par les pays de la région Asie-Pacifique. En conclusion, elle souligne la demande formulée par plusieurs gouvernements d'avoir un point pour décision sur la question du bilan d'activité du Centre pour assurer une bonne prise en compte des avis formulés dans les orientations futures; le souhait d'une participation du Directeur général lors de la prochaine réunion du Conseil du Centre; les remerciements du Groupe pour le soutien apporté au Centre par l'Italie, la région du Piémont et la Ville de Turin.
16. *La représentante du gouvernement de l'Italie* s'inquiète de la baisse des moyens dont dispose le Centre et du déclin de ses résultats. Elle estime que la solution passe par la qualité. Elle appelle de ses vœux la création d'une offre de formation spécifique pour les pays du printemps arabe et demande une réflexion générale qui permettrait de renouveler le concept du Centre et de l'adapter à la nouvelle donne du marché de la formation.
17. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* insiste sur la productivité et l'efficacité des activités de formation, qui peuvent être mesurées grâce à des indicateurs fiables permettant au Conseil de mieux évaluer les performances du Centre. En tant que coordonnateur pour la région Asie-Pacifique, son pays souligne la nécessité de renforcer la participation de cette région aux activités du Centre afin qu'elle en reflète mieux l'importance démographique.
18. *Le représentant du gouvernement de l'Inde* félicite la Direction du Centre des nouveaux concepts adoptés pour les activités de formation et apprécie tout particulièrement la formule des académies.
19. *Le représentant du gouvernement de la Chine*, constatant une baisse du nombre de participants de la région Asie-Pacifique, espère que cette tendance pourra être inversée par le renforcement de la coopération avec cette région, et plus particulièrement avec les institutions chinoises concernées.
20. *Le représentant du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), M. Rogers*, déclare que le PNUD considère le Centre comme un partenaire stratégique dans ses efforts visant à réduire la pauvreté et à accroître le développement durable. En 2011, l'organisme a affecté 177 729 euros, par le biais des programmes du Centre, essentiellement dans le domaine de la microfinance et de la création d'entreprises. Il félicite le Centre de la quantité de programmes réalisés en 2011 malgré des ressources limitées, des progrès accomplis dans la réduction des dépenses, des avancées faites dans l'amélioration des méthodes de travail et de l'importance de sa collaboration avec le système des Nations Unies dans son ensemble. C'est selon lui l'occasion de tirer parti de la relation établie depuis longtemps entre le PNUD et le Centre, en particulier dans les

domaines de la gouvernance locale, de la réduction des risques de catastrophe naturelle et de l'intégration financière. L'intervenant observe que le Centre fournit des services répondant à la demande dans les marchés de niche et suggère qu'il pourrait améliorer sa politique commerciale et ses actions de communication en vue de mieux faire connaître son avantage concurrentiel. Il ajoute que, dans sa stratégie de mobilisation de ressources, le Centre a adopté une bonne démarche en recensant, présentant et promouvant les résultats de la valeur ajoutée qu'il apporte. Evoquant l'accroissement de 50 pour cent dans les recettes provenant des publications multimédia, il suggère que le Centre persévère dans cette voie pour créer un flux de revenus. Le Centre pourrait aussi renforcer sa politique de recouvrement des coûts en faisant payer d'autres organismes du système des Nations Unies.

21. *La Directrice du Centre* déclare que le Centre est géré compte tenu du cadre de résultats défini dans le Plan stratégique pour la période 2012-2015, lequel a été approuvé par le Conseil en 2011. Les cibles fixées pour 2012 représentent un premier effort de la part du Centre pour mesurer les résultats, et elle convient qu'il est possible d'apporter des améliorations dans un certain nombre de domaines. Il est évident que certaines des cibles fixées sont trop ambitieuses, mais cela a été reconnu lorsque le plan a été adopté. Les cibles doivent inévitablement être ajustées à la lumière de l'expérience acquise et des enseignements tirés. L'oratrice déclare que le plan ne doit pas devenir un carcan; il doit au contraire être revu périodiquement eu égard à l'évolution de la situation et être aussi ajusté, compte tenu du programme de réforme du nouveau Directeur général.
22. *Le directeur des programmes de formation* indique que les allocations de la CTBO au niveau régional en faveur du Centre sont soigneusement préaffectées et qu'elles sont toujours utilisées pour atteindre les résultats de l'OIT. Il note que, avec l'instabilité des institutions nationales liée aux changements survenus dans un certain nombre de pays arabes, il a été plus difficile d'établir des relations car le Centre, de par sa structure, doit disposer d'un réseau d'interlocuteurs bien défini. Il mentionne que le gouvernement de l'Italie a récemment fait don de 500 000 euros, qui permettront au Centre d'intensifier ses activités de mobilisation dans un certain nombre de pays d'Afrique du Nord, en collaboration avec les bureaux de l'OIT et les mandants tripartites. En réponse à la question posée sur la participation limitée des Asiatiques aux programmes du Centre, il souligne que le Centre met en œuvre une stratégie ciblée en vue d'instaurer des partenariats avec des instituts d'enseignement et de formation de la région Asie-Pacifique. L'intervenant mentionne l'accord formel qui vient d'être signé avec l'Institut national indien du travail (*National Labour Institute of India*), les partenariats avec des instituts de formation au Pakistan, en Chine et en République de Corée, ainsi qu'un partenariat qui doit être prochainement signé avec le Viet Nam. Il relève que l'approche adoptée par le Centre en matière de formation et de partage des connaissances – fondée sur l'apprentissage par les pairs et la «fertilisation mutuelle» des expériences – en fait une instance idéale pour la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Il note qu'en 2010 le Brésil a approuvé un projet de 2 millions d'euros et que le Centre examine actuellement la possibilité de mettre en place un programme sur la base de l'accord signé avec l'Inde. En ce qui concerne la formation à distance, le Centre a élaboré des méthodes et des outils novateurs, parmi lesquels les forums de discussion en ligne animés par un modérateur, l'apprentissage guidé par un tuteur, l'enseignement électronique sans fil et les modules d'autoapprentissage. L'orateur conclut en saluant la reprise du dialogue entre le Centre et le Département des partenariats et de la coopération au développement (PARDEV) du BIT.
23. *Le Président* affirme que, parmi les questions soulevées lors de la discussion, beaucoup portent sur le programme de réforme de l'OIT envisagé pour les douze à quinze prochains mois, en particulier l'examen des financements et des partenariats avec les secteurs public et privé, la coopération technique, les relations externes et le réexamen de la structure

extérieure. Il confirme que le Centre fera partie intégrante du programme de réforme et sera consulté aussi souvent que possible.

24. *Le Conseil prend note des deux documents et demande à la Directrice du Centre de tenir compte des observations et orientations formulées pendant la discussion.*

### III. Questions financières (Troisième question à l'ordre du jour)

25. *Le Vice-président travailleur* demande des éclaircissements à propos de trois questions de gouvernance. La première concerne la fonction et la date de l'approbation des états financiers par le Conseil; constatant en effet que les fonctionnaires du Centre ont approuvé les états financiers en mars et que ces derniers avaient été placés sur le site Web du Centre en août, l'intervenant souhaite savoir pour quelle raison les états financiers ont été rendus publics avant d'avoir été examinés et confirmés par le Conseil. La deuxième question a trait au rapport intérimaire sur les activités du Centre qui ne couvre que les six premiers mois de l'année et qui ne fournit donc pas des informations suffisantes pour mener une discussion approfondie sur les propositions de programme et budget pour 2013. L'orateur propose que, à l'avenir, des informations complémentaires soient soumises à la réunion du Conseil dans une note distincte et actualisée. La troisième question concerne la proposition formulée par le groupe des employeurs concernant la mise en place d'une équipe qui collaborerait avec les membres du bureau du Conseil et qui se réunirait en mars afin d'assurer un retour d'information sur les projets du Centre et leur état d'avancement avant la réunion du Conseil d'octobre 2013. L'intervenant demande si la proposition a été acceptée.
26. *Le Président* précise que les questions relatives aux états financiers seront examinées dans le cadre de la quatrième question de l'ordre du jour. En ce qui concerne la proposition relative à la tenue d'un débat avec le bureau du Conseil, il suggère l'organisation d'une discussion informelle qui coïnciderait avec la réunion du Conseil d'administration en mars ou en juin de l'année suivante.

#### A. Propositions de programme et de budget pour 2013

27. *La Directrice* présente le document en rappelant que 2013 sera la deuxième année de mise en œuvre du plan stratégique quadriennal<sup>2</sup>. Les propositions tiennent compte des enseignements qui ont été tirés au cours de l'année 2012, en particulier en ce qui concerne la fixation des cibles, et intègrent encore davantage l'approche axée sur les résultats en utilisant des données de meilleure qualité pour mesurer ces derniers. Parmi les éléments clés de ces propositions figurent la promotion d'une collaboration plus étroite et plus stratégique avec l'OIT, au siège et dans les régions, et la présentation d'un plan détaillé de mobilisation des ressources. L'intervenante insiste sur le fait que le processus de transition et d'adaptation est un processus continu, appelé à se poursuivre en 2013. L'engagement de réformes internes permet en outre de réaliser des économies.
28. L'oratrice mentionne quelques-unes des nouvelles activités prévues pour 2013. De nouvelles académies seront mises en place, l'une des plus importantes étant une académie des jeunes qui sera axée sur des problématiques liées au chômage des jeunes. Une place plus importante sera accordée à la formation à distance et à l'apprentissage en ligne. Un cadre de certification cohérent va être mis en place, ce qui devrait permettre de donner une

<sup>2</sup> Document CC 74/3/1.

plus grande visibilité au Centre et à la qualité de son travail. Le programme de perfectionnement du personnel du BIT va être étendu. Il est prévu d'assurer une coordination plus étroite avec PARDEV dans le domaine de la mobilisation des ressources et d'effectuer un travail plus soutenu de sensibilisation, de promotion et de communication en direction des partenaires extérieurs et des mandants. Le volume des fonds du Centre affectés au perfectionnement du personnel va passer de 0,8 pour cent à 1 pour cent de la masse salariale.

29. L'intervenante passe en revue les principes qui sous-tendent le budget, notamment le renforcement de la synergie avec l'OIT dans le domaine de la mobilisation des ressources et des activités de formation axées sur le renforcement des capacités, l'augmentation de l'aide des donateurs et l'établissement de nouveaux partenariats. Le budget repose sur le principe que le Centre peut continuer de réaliser des économies moyennant une augmentation des gains d'efficacité sur les plans administratif et opérationnel. Le budget prévoit une augmentation des salaires du personnel de 1,5 pour cent, dans le prolongement des décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), et une provision de 2,5 pour cent pour inflation. Le budget a été établi avec prudence, sans la moindre anticipation quant aux contributions volontaires du gouvernement de l'Italie (hormis la contribution ex lege de 7 850 000 euros (voir tableau 2), de la région du Piémont ou de la ville de Turin.
30. Un léger excédent de 765 000 euros a été dégagé en 2011, qu'il est prévu d'utiliser en 2013 comme suit: 500 000 euros seront affectés au soutien des activités de formation, 100 000 euros à la reconstitution du fonds d'innovation et 165 000 euros à l'amélioration des dispositifs de formation et des structures d'accueil.
31. *Le Vice-président travailleur* constate que la nouvelle formule des propositions de programme et de budget est claire et transparente. Il s'agit de la deuxième année du plan stratégique, et il a été noté que les cibles les plus importantes (participation des mandants et mobilisation des ressources) ne seront pas atteintes en 2012 et risquent d'être réduites en 2013, d'où un écart grandissant par rapport aux réalisations attendues dans le cadre du Plan stratégique. La faible intégration avec le BIT et l'absence de mobilisation de nouvelles ressources non affectées auront une incidence sur les réalisations au titre du résultat 1 et risquent de peser sur la capacité du Centre de fournir des activités de formation sur les thèmes qui s'inscrivent dans le mandat principal de l'Organisation. La qualité de la mobilisation des ressources et les contributions des donateurs sont particulièrement importantes et l'orateur constate avec inquiétude que rien n'a été fait pour évaluer les moyens de remplacer les contributions volontaires que cessent de verser deux des quelques donateurs directs, l'Italie et l'Espagne, et les risques encourus par le Centre au cas où il ne serait pas possible d'assurer le financement nécessaire pour les activités de base relevant du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), les produits mondiaux et les projets de coopération technique. La principale préoccupation du groupe des travailleurs tient au fait que, si le Centre continue de recevoir davantage de fonds préaffectés, il restera bien difficile de financer la formation des partenaires sociaux et d'atteindre sur une base structurelle les cibles fixées dans le Plan stratégique.
32. Le Vice-président travailleur relève pour finir une contradiction entre les propositions de programme et de budget, qui ne prévoient pas de nouveaux donateurs avant 2013, et le rapport intérimaire sur les activités du Centre en 2012 qui anticipe un nouveau donateur. Il demande des éclaircissements en ce qui concerne les postes 30 (personnel inscrit au budget ordinaire, notamment le personnel de la catégorie des services généraux) et 31 (personnel sur projet) du budget, qui envisagent une réduction des frais de personnel dans les unités de formation, réduction qui touche le personnel sur projet de la catégorie des services généraux, ainsi que les postes 52 (frais liés aux participants) et 55 (autres frais variables) qui font apparaître une réduction des frais liés aux participants. Même en présence de



graves contraintes budgétaires, le niveau de service aux participants ne doit pas être remis en question.

33. *Le Vice-président employeur*, revenant sur ses premières remarques, précise qu'il a utilisé des mots forts en vue d'attirer l'attention sur certaines questions clés et de tirer parti de la possibilité de changement qui s'offre aujourd'hui. Il souligne l'engagement et l'implication de son groupe et insiste sur la nécessité de créer des synergies avec tous les autres acteurs. L'objectif devrait être de faire du Centre le pôle mondial d'expertise dans le domaine de la formation.
34. L'orateur estime que les propositions de programme et de budget sont présentées de manière claire. Son groupe aurait souhaité un lien plus marqué entre les cibles à long terme du Plan stratégique et les cibles intermédiaires atteintes cette année. Il note par ailleurs que l'orientation politique n'est pas véritablement mise en évidence dans le document, qui mentionne pêle-mêle les réalisations passées, les nouvelles cibles et les intentions en ce qui concerne la mobilisation des ressources. Le groupe approuve les orientations qui sous-tendent le budget mais, tout en sachant pertinemment qu'il faut faire preuve de réalisme, estime que le Centre, qui semble s'être mis en «mode survie», devrait se montrer plus ambitieux. Il va falloir engager une réflexion plus fondamentale sur la manière dont le Centre va devoir évoluer pour maintenir durablement sa pertinence et devenir un centre d'excellence. L'intervenant insiste sur la nécessité de maintenir vivante une vision à long terme et de rester motivé et mobilisé plutôt que de se résigner aux difficultés extérieures.
35. L'intervenant énonce les cinq priorités dont le groupe estime qu'elles devraient constituer le fondement du budget: créer davantage de revenus; réduire les frais généraux; maintenir et améliorer la pertinence et la qualité de la formation; renforcer le tripartisme en renforçant les capacités des partenaires sociaux; et poursuivre l'intégration avec le BIT. Les deux problèmes liés aux propositions de programme et de budget sont l'absence de vision claire quant au degré d'intégration avec le BIT, y compris la mobilisation de ressources, et l'absence d'avancées significatives en ce qui concerne la réduction des frais généraux, question qui revêt une très grande importance pour le groupe des employeurs. Une réduction de 1 pour cent des frais généraux en 2012 et 2013 ne permettra pas d'atteindre, loin s'en faut, l'objectif fixé dans le Plan stratégique, qui est de réduire les frais généraux de 37 à 25 pour cent d'ici à 2015. L'indicateur 3.2 sur le pourcentage des frais généraux constitue un sujet de préoccupation majeur pour le groupe. Il est impératif de commencer dès maintenant à déployer davantage d'efforts afin d'éviter de graves difficultés au cours des deux dernières années de mise en œuvre du plan.
36. *La Vice-présidente gouvernementale*, avant de commenter le document, fait part du ralliement de son groupe à la demande exprimée par le groupe des employeurs quant à l'institution d'un groupe de réflexion sur la stratégie de financement du Centre et sur le renforcement de la collaboration entre le Centre et le BIT, mais aimerait recevoir de plus amples renseignements sur son fonctionnement pratique.
37. Sur le programme et budget pour 2013, après avoir rappelé la préoccupation du groupe au sujet de la diminution des recettes prévues pour le tableau 1, l'oratrice souligne, en ce qui concerne le cadre d'action axé sur les résultats, l'intérêt de cibles à moyen terme et d'indicateurs rendant davantage compte de l'efficacité/efficience et s'interroge sur l'intitulé du résultat 2, demandant quel peut en être le lien direct avec les indicateurs retenus. S'agissant plus précisément des indicateurs, elle regrette que certains manquent d'ambition au niveau des cibles intermédiaires. Ainsi, par exemple, la cible intermédiaire 2013 pour l'indicateur 1.2 est inférieure à la base de référence 2011, et l'échantillon de 20 pour cent cité à l'indicateur 1.3 lui semble trop limité pour une évaluation correcte de l'impact des activités de formation et l'oratrice marque sa préoccupation concernant la diminution de la cible pour l'indicateur 2.2 (nombre de participants/jours participants). Elle demande

également des éclaircissements sur le public cible de la nouvelle «Académie des jeunes» et s'enquiert de ce qui a été fait pour améliorer l'accès des personnes handicapées aux différentes infrastructures du Centre.

38. *Le représentant du gouvernement de l'Allemagne* estime qu'il serait utile, dans les futurs documents sur le programme et budget, de présenter explicitement l'ensemble des postulats, en matière notamment d'évolution des prix et des taux de change, utilisés pour le calcul des chiffres présentés. Il propose par ailleurs que les frais de personnel moyens soient communiqués par rubriques, telles que le salaire de base, les ajustements de poste et autres frais généraux.
39. *Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran* invite le Centre à réexaminer ses principaux programmes d'études afin de les adapter encore davantage aux besoins des mandants tripartites; il juge nécessaire d'examiner régulièrement la productivité et la rentabilité des activités des diverses unités et d'affecter davantage de ressources au perfectionnement du personnel. Constatant la diminution des missions opérée au titre des frais variables, il rappelle que les missions techniques apportent un savoir-faire jusque dans les régions les plus reculées du monde et devraient être budgétisées à un niveau plus raisonnable.
40. *La Directrice* note que la discussion rend clairement compte du dilemme auquel est confronté le Centre. Elle confirme que la mobilisation des ressources restera une grande priorité et qu'il faudra se tourner vers des donateurs non traditionnels ainsi que vers les gouvernements. Prenant acte des observations selon lesquelles certains objectifs ne sont pas assez ambitieux, alors que d'autres le sont trop, elle indique que les cibles pour 2013 sont fondées sur les enseignements qui ont pu être tirés des exercices antérieurs et représentent une appréciation optimale de ce qui est à la fois réaliste et réalisable. S'agissant des préoccupations formulées quant à l'impact du budget sur la formation des mandants, elle explique que la direction ne peut pas prévoir d'augmentation substantielle des ressources traditionnelles dans ce domaine en 2013 et qu'il importe, par conséquent, de chercher d'autres sources de financement. Quant à la nécessité pour le Centre de se doter d'une vision à long terme, la Directrice estime que c'est bien une telle vision qui anime le Plan stratégique pour 2012-2015 adopté par le Conseil l'an dernier. La situation actuelle relève davantage d'un processus de transition que d'une opération de survie, et cela tient au fait que les ressources, jusque-là abondantes, tendent à se raréfier. L'oratrice souscrit aux observations du représentant du gouvernement de l'Italie, lequel estime que la performance n'est pas nécessairement déterminée par les ressources. Si le Centre sait que cette rarefaction des ressources lui impose de changer et de s'adapter, il doit cependant continuer à chercher les moyens d'être plus performant. Les cibles constituent la concrétisation de cette volonté d'amélioration vis-à-vis des mandants de l'OIT.
41. La Directrice, répondant aux observations relatives à l'intégration avec le BIT, note que tous les participants reconnaissent qu'il est important que le Centre collabore étroitement avec le BIT dans de multiples domaines mais juge nécessaire de ne pas se contenter de cette déclaration générale et d'être aussi précis que possible sur ses implications concrètes. Il existe selon elle trois domaines prioritaires qui se prêtent à un renforcement de la collaboration entre le Centre et le BIT: l'amélioration de la coordination entre le Centre et le BIT en ce qui concerne la mobilisation des ressources; le renforcement de l'intégration des activités du Centre et du BIT liées aux programmes techniques; la suppression de tout obstacle susceptible d'affecter l'utilisation des ressources de l'OIT destinées au Centre. Tout progrès dans ces trois domaines clés aura des répercussions positives et aidera le Centre à se consacrer avec une efficacité accrue aux priorités qui ont été définies.
42. Enfin, la Directrice évoque le catalogue de formation pour 2013, qui a été distribué aux membres du Conseil et qui propose une gamme variée de cours qui va bien au-delà des

formations en rapport avec les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). L'offre étoffée de cours dispensés témoigne de la volonté du Centre d'élargir ses domaines de compétence à d'autres questions que celles dont il s'occupe traditionnellement. S'agissant des frais généraux, l'oratrice partage les préoccupations du groupe des employeurs face au peu de progrès réalisés, mais indique qu'il faudra du temps pour concrétiser les changements dans lesquels on a investi et qu'une certaine dynamique doit s'instaurer avant que de véritables progrès soient perceptibles.

43. *Le Directeur des programmes de formation* répond à la question du groupe des travailleurs concernant la mobilisation des ressources provenant de nouveaux donateurs et explique que plusieurs accords sont en cours de négociation, notamment avec le ministère du Travail et des Ressources humaines du Japon, la Banque africaine de développement et un certain nombre de fondations non étatiques. Il confirme qu'une part limitée des ressources du Centre provient du CSBO, la composante formation intervenant souvent à la fin du processus budgétaire. Il précise que la part des ressources extrabudgétaires de l'OIT affectée au Centre est d'environ 1 pour cent.
44. S'agissant de la participation du Centre aux activités de l'OIT et à celles liées au développement en général, l'orateur souligne que les produits de formation qui n'entrent pas dans le cadre du mandat du BIT ont tout d'abord été mis au point afin de maintenir le niveau de compétences, de connaissance et de crédibilité dont le Centre a besoin pour continuer à travailler avec un large éventail de partenaires. Ces connaissances se révèlent ensuite pertinentes au regard de la mission première du Centre et des besoins des mandants de l'OIT.
45. L'orateur, expliquant la différence entre les résultats 1 et 2, précise que le résultat 1 concerne la contribution du Centre à la réalisation des résultats spécifiques de l'OIT et au renforcement des capacités des mandants de l'OIT tandis que le résultat 2 renvoie à un des rôles du Centre, à savoir celui de s'adresser à un public plus large qui comprend non seulement les mandants, mais aussi d'autres partenaires afin de les sensibiliser aux politiques, aux outils et aux méthodes de l'OIT. Revenant sur la question posée au sujet de l'«Académie des jeunes», il explique qu'un réseau élargi d'organismes des Nations Unies et de partenaires ne faisant pas partie du système des Nations Unies sera associé aux travaux de l'académie qui porteront notamment sur l'éducation, la santé, la problématique hommes-femmes, la violence et l'inclusion sociale, l'accent étant principalement mis sur l'emploi des jeunes.
46. *La Trésorière, M<sup>me</sup> Dungca*, aborde les questions liées aux postes de dépenses 51 (missions), 52 (frais liés aux participants) et 55 (autres frais variables). Ces postes budgétaires portent sur diverses dépenses, exclusivement liées à l'exécution de telles ou telles activités de formation, et varient en fonction des ressources disponibles. Le budget se fonde sur l'expérience des années précédentes et est susceptible d'être modifié selon le type de projets mis en œuvre. Elle explique en outre qu'une analyse plus poussée des frais variables a permis de redistribuer certaines des affectations en vue d'améliorer la classification des dépenses dans le budget 2013 par rapport à ce qui avait été fait en 2012. Elle confirme que davantage de précisions concernant les dépenses moyennes de personnel figureront dans les futurs budgets.
47. *Le Président* fait observer que le meilleur moyen de poursuivre les débats sur la proposition de créer un groupe est de reprendre la discussion dans le cadre du processus de réforme et indique que des informations à cet égard seront fournies au Conseil en mars 2013.
48. *Le Conseil approuve les Propositions de programmes et de budget pour 2013, telles que présentées dans le document CC 74/3/1.*

## B. Révision des Règles de gestion financière

49. *La Trésorière du Centre* présente le document <sup>3</sup>. Elle indique que les Règles de gestion financière ont été modifiées pour la dernière fois en 2006 afin de changer la monnaie de compte utilisée, avec effet à partir de 2008. L'année précédente, le Conseil du Centre avait approuvé les amendements proposés au Règlement financier pour le mettre en conformité avec les Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). Il s'agissait de réviser les Règles de gestion financière pour assurer leur compatibilité avec les normes IPSAS et les aligner plus précisément sur le Règlement financier du BIT.
50. *Le Vice-président travailleur* suggère un amendement portant sur l'avant-dernier point du paragraphe 10.10, qui consiste à ajouter que le respect des normes de l'OIT relatives au travail décent, en tant que composante fondamentale des valeurs éthiques du Centre, est un principe général applicable aux marchés et aux achats. Par ailleurs, il demande des éclaircissements sur la question de savoir si les paragraphes 6.50 et 6.60 relatifs à la présentation des demandes de paiement devraient faire partie des Règles de gestion financière ou plutôt faire l'objet de procédures internes.
51. *Le Vice-président employeur* n'est pas opposé à l'adoption des amendements proposés aux Règles de gestion financière. Il déclare que son groupe comprend ce qui motive l'amendement proposé par le groupe des travailleurs mais ne saurait adhérer à l'idée que le Centre puisse demander à des particuliers ou à des entreprises de se conformer aux normes de l'OIT.
52. *La Vice-présidente gouvernementale* souscrit aux amendements proposés aux Règles de gestion financière.
53. *Le Président* explique qu'un libellé ayant le même effet que l'amendement suggéré par le groupe des travailleurs figure déjà d'office dans tous les contrats passés avec le BIT et le Centre. Il a été convenu d'approuver les amendements proposés aux Règles de gestion financière tels qu'ils ont été initialement présentés et de noter que la proposition avancée par le groupe des travailleurs serait réexaminée à la prochaine session du Conseil du Centre.
54. *La Trésorière du Centre* note, à propos du paragraphe 6.50, qu'auparavant les Règles de gestion financière renvoyaient aux Règles de gestion financière du BIT et que la modification consiste simplement à énoncer la règle plutôt que de renvoyer à celle-ci. Elle ajoute que le paragraphe 6.60 a été inséré dans lesdites règles pour satisfaire aux normes IPSAS.
55. *Le Conseil approuve les amendements aux Règles de gestion financière, présentés dans le document CC 74/3/2.*

## C. Application des normes IPSAS: Rapport de situation

56. *Le Président* présente pour examen le rapport de situation sur l'application des normes IPSAS <sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Document CC 74/3/2.

<sup>4</sup> Document CC 74/3/3.

57. *Les Vice-présidents travailleur et employeur et la Vice-présidente gouvernementale n'ont aucune observation à formuler.*

58. *Le Conseil prend note du document.*

#### **IV. Questions d'audit** (Quatrième question à l'ordre du jour)

##### **A. Etats financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice financier allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011**

##### **B. Plan de l'audit pour 2012**

59. *La Trésorière du Centre présente le document*<sup>5</sup>. Elle indique que, pour 2011, les états financiers du Centre ont été de nouveau approuvés sans réserve. Elle décrit les différents soldes des fonds et fournit une ventilation des contributions de l'OIT au Centre en 2011. Elle explique que l'excédent budgétaire réalisé en 2011 est dû à une série de facteurs favorables et défavorables, notamment une baisse des contributions volontaires qui a été plus que compensée par une hausse des recettes de la formation et autres revenus. Elle souligne que les programmes techniques ont dépassé la cible fixée pour leur contribution aux coûts fixes (CFC). En outre, les académies ont généré des CFC correspondant à 10 pour cent de la cible totale et la *Turin School of Development* a représenté 8 pour cent du total. Il a été possible d'épargner sur les coûts fixes de personnel et sur les dépenses non afférentes au personnel grâce à des économies réalisées sur les frais de personnel, les missions et les dépenses générales de fonctionnement; à la fourniture par le BIT de services juridiques et d'audit partagés; et au renouvellement de contrats avec des fournisseurs de services à des prix plus favorables. Une augmentation de la provision pour créances douteuses ainsi que des pertes de change achèvent d'expliquer la variation budgétaire constatée.

60. *La Directrice répond aux questions soulevées plus tôt par le groupe des travailleurs concernant les procédures aboutissant à l'approbation des états financiers. Elle note que les procédures suivies par le Centre sont exactement les mêmes que celles suivies par le BIT, à savoir que les états financiers de l'OIT sont approuvés par le Directeur général et le Trésorier et ensuite présentés au Conseil d'administration pour adoption. Les états financiers du Centre sont élaborés par la direction et doivent être approuvés et visés par la directrice et la Trésorière du Centre, qui rendent des comptes au Conseil du Centre. Cette étape est essentielle pour que les commissaires aux comptes puissent procéder à leur examen indépendant. Les états financiers vérifiés sont soumis au Conseil du Centre pour examen, information et précisions avant adoption. C'est ce qu'exige formellement le Règlement financier. Si le Conseil du Centre n'est pas satisfait du contenu des états financiers, leur adoption est reportée pour permettre un examen des problèmes posés, et ceux-ci sont soumis à l'une des sessions suivantes du Conseil du Centre. En ce qui concerne le moment de l'adoption du rapport par le Conseil du Centre, le délai de présentation des états financiers et du rapport du Commissaire aux comptes est précisé dans le Règlement financier selon lequel ceux-ci doivent être présentés à une session qui se tiendra au cours de l'exercice financier suivant.*

<sup>5</sup> Document CC 74/4/1.

61. *Le Vice-président employeur*, notant qu'un certain nombre de recommandations issues d'audits externes précédents ont été intégralement traitées alors que le suivi d'autres recommandations est encore en cours, demande si le Centre court des risques importants réels ou potentiels sur le plan financier ou pour sa réputation. Ayant entendu les questions et les réponses, il conclut que, outre les risques particuliers dont a fait état le Commissaire aux comptes, il ne voit pas de réelles menaces ni dans l'immédiat ni dans le proche avenir pour la réputation ou la situation financière du Centre.
62. *Le Vice-président travailleur* fait observer qu'il n'y a pas de point appelant une décision dans le dernier paragraphe de la page 5 du document.
63. *La vice-présidente gouvernementale* n'a aucune observation à formuler.
64. *La représentante du Commissaire aux comptes, M<sup>me</sup> McMahon*, présente le rapport de ce dernier<sup>6</sup>. Elle résume le contenu du rapport, qui approuve sans réserve les états financiers pour 2011. Elle indique que les états financiers présentent un tableau objectif de la situation financière, de la performance financière et des flux de trésorerie du Centre et une comparaison du budget et des montants réels pour l'année, établie conformément aux Normes comptables du système des Nations Unies. De plus, les opérations effectuées par le Centre qui ont été portées à la connaissance du Commissaire aux comptes étaient conformes au Règlement financier et aux autorisations des organes délibérants. L'intervenante félicite le Centre pour les progrès accomplis dans la mise en œuvre des normes IPSAS et remercie la Directrice et son équipe pour leur pleine collaboration pendant l'exercice de vérification des comptes.
65. M<sup>me</sup> McMahon présente ensuite le rapport sur le plan de l'audit pour 2012<sup>7</sup>. Le plan fournit des renseignements sur le mandat du commissaire aux comptes, les objectifs de l'audit et les responsabilités de toutes les parties. Elle explique que l'audit externe est fondé sur les risques et qu'il est axé sur les domaines dans lesquels il existe un risque plus élevé d'anomalies significatives ou de non-respect des règles. Le plan de l'audit pour 2012 recense trois risques: la conjoncture économique actuelle, qui entraîne une réduction des fonds provenant de sources traditionnelles de financement, l'adoption de nouvelles normes IPSAS et d'importantes estimations comptables. Par conséquent, l'audit examinera les contrôles en place pour assurer la conformité avec le Règlement financier et les autorisations des organes délibérants, les ajustements induits par l'enregistrement, pour la première fois, de la valeur des améliorations locatives du Centre, la comptabilité et les informations fournies concernant le terrain et les bâtiments, ainsi que des estimations se rapportant aux créances douteuses et aux passifs éventuels. L'oratrice indique que le commissaire aux comptes travaillera aussi avec la direction du Centre en vue d'améliorer la compréhensibilité globale des états financiers.
66. *Les Vice-présidents travailleur et employeur et la Vice-présidente gouvernementale* indiquent que, suite aux éclaircissements fournis sur les points soulevés, ils approuvent les documents.
67. *Le Président* propose d'ajouter dans le document CC 74/4/1 un point appelant une décision ainsi libellé: «Le Conseil a examiné les états financiers pour l'exercice prenant fin le 31 décembre 2011 ainsi que le rapport du Commissaire aux comptes y relatif et les approuve tels qu'ils ont été présentés.»

<sup>6</sup> Document CC 74/4/1.

<sup>7</sup> Document CC 74/4/2.

68. *Le Conseil adopte les états financiers et le rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice financier 2011 et prend note du plan de l'audit des états financiers pour 2012.*

**C. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011**

**D. Charte de l'audit interne**

69. *Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) de l'OIT, M. Watson, présente les deux documents<sup>8</sup>. Il souligne que l'approche générale, qui correspond à celle évoquée au cours de la réunion du Conseil de l'année dernière, est une approche fondée sur l'évaluation des risques. Les deux documents présentés comprennent, d'une part, un résumé des activités menées et des principales conclusions pour l'année 2011 et, d'autre part, une Charte de l'audit interne, soumise pour examen et approbation.*

70. *M. Watson indique que les deux audits ont été réalisés en 2011. Le premier a consisté en un examen de la gestion des recettes provenant des activités de formation. Le rapport de cet audit a été présenté au cours de la réunion du Conseil de l'année dernière, et un document contenant les mesures de suivi adoptées à l'issue de cet audit a été élaboré cette année par le Centre. L'intervenant confirme qu'il est satisfait des mesures prises par le Centre, qui permettent de traiter la plupart des problèmes rencontrés. L'audit sur la sécurité informatique qui a été achevé au début de 2012 comprenait une évaluation de l'aspect technique et de la gestion de la sécurité informatique ainsi qu'une évaluation de la vulnérabilité. L'audit a mis en évidence de nombreux aspects positifs concernant la sécurité informatique du Centre, notamment une méthode de gestion structurée et un plan de continuité des opérations. Les domaines dans lesquels des améliorations pouvaient être apportées concernaient notamment les risques moyens ou faibles liés à l'accès aux sites Web; le contrôle des mots de passe; la méthode employée pour attribuer, modifier ou retirer les droits d'accès des utilisateurs; ainsi que le classement de tous les produits d'information, sous formats électronique ou papier, pour tenir compte de leur caractère sensible ou confidentiel. L'intervenant note que toutes les insuffisances techniques ont été résolues pendant l'audit ou peu de temps après. La direction continue d'élaborer des politiques et des procédures relatives à la sécurité informatique.*

71. *M. Watson présente ensuite la Charte de l'audit interne, expliquant qu'elle constitue un complément au Règlement financier qui a été révisé l'année dernière<sup>9</sup>. Selon une pratique exemplaire dans le domaine de l'audit interne, une Charte de l'audit interne doit être établie et approuvée par la plus haute autorité, à savoir le Conseil. Cette charte sous-tend l'indépendance de la fonction d'audit interne. Elle en énonce les activités ainsi que le mandat et joue un rôle important pour renforcer le contrôle et la gouvernance dans une organisation. L'orateur fait remarquer qu'il y a une erreur au paragraphe 2 de ce document où le membre de phrase «article 19 d) du chapitre VII du Règlement financier du Centre» doit être remplacé par «article 18 d) du chapitre VIII du Règlement financier du Centre».*

72. *Le Vice-président employeur fait observer que son groupe demeure préoccupé par les coûts élevés des activités de formation, en raison notamment de la contribution aux coûts fixes. Il demande si l'audit étudiera cette question car il semble que ces coûts représentent un handicap pour le Centre en termes de compétitivité.*

<sup>8</sup> Documents CC 74/4/3 et CC 74/4/5.

<sup>9</sup> Document CC 74/4/5.

73. *Le Vice-président travailleur* prend note du rapport pour l'année 2011 et attend avec intérêt le prochain rapport sur le calcul du coût des activités de formation. Le groupe soutient le point appelant une décision concernant la Charte de l'audit interne.
74. *La Vice-présidente gouvernementale* soulève une question concernant l'audit des activités liées au partage des coûts, demandant comment le partage des coûts apparaît dans les états financiers. En ce qui concerne la Charte de l'audit interne, elle demande pourquoi l'auditeur interne ne peut pas prendre contact avec des tiers qui sont en relation avec le Centre et qui pourraient disposer d'informations utiles à l'audit.
75. *Le représentant de l'IAO* répond que la méthode de partage des coûts est fondamentale pour le Centre, dont le travail consiste à fournir des activités de formation. Il précise qu'il est important de disposer d'une méthode qui permette de s'assurer que tous les frais, qu'ils soient fixes, variables ou généraux, sont correctement répartis afin que la direction ait les informations nécessaires pour fixer les prix et déterminer la contribution aux coûts fixes. L'intervenant indique que l'audit sera plus détaillé que les états financiers car les coûts seront analysés par activité et non au niveau global. En ce qui concerne la Charte de l'audit interne, il fait observer qu'en fonction des termes du contrat des droits d'accès peuvent être attribués au Centre pour qu'il consulte des documents mais que, en général, un audit interne ne peut pas obliger une partie extérieure au Centre à fournir un accès aux membres du personnel ou à la documentation.
76. *Le Conseil prend note du rapport d'audit interne pour 2011. La Directrice du Centre est invitée à tenir compte des observations et des orientations formulées par le Conseil.*
77. *Le Conseil adopte la Charte de l'audit interne présentée dans le document CC 74/4/5, après correction du paragraphe 2, qui doit faire référence à l'article 18 d) du chapitre VIII du Règlement financier du Centre.*

## **E. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011**

78. *Le Conseil prend note du document* <sup>10</sup>.

## **V. Questions de personnel (Cinquième question à l'ordre du jour)**

79. *Le chef des Services des ressources humaines du Centre, M. Villemonteix, présente le document, qui rend compte des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Il demande d'autoriser la Directrice à y donner effet et à prendre note des dérogations au Statut du personnel approuvées par la Directrice* <sup>11</sup>.
80. *Le Vice-président travailleur* annonce que son groupe accepte les recommandations de la CFPI, sujettes à approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, détaillées dans le document; qu'il autorise la Directrice à y donner effet, en apportant, le cas échéant, des amendements au Statut du personnel; et prend note des dérogations approuvées par la Directrice au Statut du personnel.

<sup>10</sup> Document CC 74/4/4.

<sup>11</sup> Document CC 74/5.



81. *Le Vice-président employeur* indique que son groupe appuie le point appelant une décision contenu dans le document.
82. *Le Vice-président gouvernemental* souhaite une clarification sur la séquence des travaux au sein de la CFPI qui mènent à la formulation de telles recommandations.
83. *Le représentant du gouvernement de l'Allemagne* demande comment les salaires des fonctionnaires de la catégorie des services généraux sont ajustés.
84. *Le chef des Services des ressources humaines du Centre* explique brièvement la procédure qui débouche sur la formulation de recommandations par la CFPI à l'Assemblée générale des Nations Unies, qui les adopte en décembre. Au sujet de l'augmentation proposée de 0,12 pour cent du barème des traitements de base minima pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures, il signale qu'elle est le résultat d'une comparaison entre le grade de référence pour la fonction publique internationale et son équivalent dans la fonction publique des Etats-Unis d'Amérique, qui est celle la mieux rémunérée au monde. Quant à l'ajustement des salaires pour la catégorie des services généraux, il précise que le Centre applique la méthodologie en vigueur pour Rome. Un examen des conditions de travail dans les organisations internationales basées à Rome est mené tous les cinq à six ans. Si le résultat de cet examen est une diminution des échelles de salaires de référence du groupe utilisé pour la comparaison, les salaires ne sont pas augmentés. Pour ce qui est du gel proposé des salaires des fonctionnaires de la catégorie des services généraux, le Centre s'alignera sur les décisions prises par le Conseil d'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).
85. *Le Conseil approuve le point appelant une décision qui figure au paragraphe 13 du document CC 74/5.*
86. Selon l'usage, *le Président* invite le Conseil à entendre la déclaration du président du Comité du Syndicat du personnel (voir l'annexe).

## **VI. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs** (Septième question à l'ordre du jour)

87. *Le Vice-président travailleur* présente le rapport du Comité de la formation syndicale<sup>12</sup>. Il souligne l'importance capitale de la formation pour les organisations syndicales et demande que la direction du Centre tienne compte des points de consensus cités dans le document.
88. *Le Vice-président employeur* présente le rapport du Comité sur les activités de formation pour les employeurs<sup>13</sup>. Il rappelle que le programme des activités pour les employeurs produit d'excellents résultats sur les plans quantitatif et qualitatif, dont l'impact sur les organisations d'employeurs est particulièrement positif, et demande que le Centre continue à investir des ressources financières et humaines dans les activités pour les employeurs. Il se déclare satisfait de l'aboutissement du processus de recrutement en vue de l'ouverture d'un poste au sein du programme des activités pour les employeurs en 2012. Il entrevoit de

<sup>12</sup> Document CC 74/7/a.

<sup>13</sup> Document CC 74/7/b.

belles possibilités pour l'avenir, à condition que le cadre opératoire évolue dans le sens d'une meilleure intégration et de plus grandes synergies avec le BIT, d'une orientation vers la qualité et la valeur ajoutée de la formation et d'une réduction des frais généraux qui, précise-t-il, ne doivent pas être confondus avec les frais de personnel. L'intervenant conclut en demandant que la direction poursuive ses efforts de promotion de la participation des partenaires sociaux aux autres activités du Centre, et en particulier aux académies.

89. *Le Conseil prend note des deux documents.*

## **VII. Date et lieu de la prochaine session** (Huitième question à l'ordre du jour)

90. *Le Président* propose que la 75<sup>e</sup> session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 319<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, qui doit avoir lieu à Genève du 17 au 31 octobre 2013. La date exacte sera communiquée aux membres.

91. *Le Conseil approuve la proposition du Président.*

## **VIII. Autres questions**

### **A. Délégation de pouvoirs en ce qui concerne la finalisation du rapport du Conseil**

92. *Le Président* informe les membres du Conseil que, en conséquence de la réforme du Conseil d'administration, le rapport sur la 74<sup>e</sup> session du Conseil du Centre sera examiné dans le cadre de la Section institutionnelle de la 316<sup>e</sup> session du Conseil d'administration. Pour faciliter la préparation du rapport et l'établissement de sa version définitive, le Président propose au Conseil de déléguer à son Président et à ses Vice-présidents le soin d'approuver le projet de rapport.

93. *Le Conseil approuve la proposition du Président.*

## **IX. Clôture de la session**

94. *Le Président* remercie les participants de leur contribution et déclare close la 74<sup>e</sup> session du Conseil du Centre.

Turin, le 5 novembre 2012

## Annexe

### Déclaration du président du Syndicat du personnel au Conseil du Centre (2 novembre 2012)

Monsieur le Président, distingués membres du Conseil,

En rupture avec une tradition bien établie du Conseil du CIF-OIT, selon laquelle le Syndicat du personnel a toujours eu l'occasion de s'adresser aux membres du Conseil au deuxième jour de sa réunion, le Syndicat du personnel a choisi de faire part de nos points de vue et de nos préoccupations la veille de la réunion du Conseil. Le Syndicat du personnel espère que grâce à cette initiative, les membres du Conseil du CIF-OIT seront plus à même d'apporter une orientation informée à nous tous, personnel et administration du Centre, qui assumons ensemble la responsabilité de mettre en œuvre les décisions du Conseil.

Le CIF-OIT traverse actuellement une période difficile du fait des problèmes financiers extérieurs qui ont accru les tensions internes et l'anxiété au sein du personnel. De plus, l'adoption de certaines mesures visant à une réduction des coûts qui ont des implications pour les conditions de travail du personnel et qui ont été prises sans consultations et négociations appropriées avec le Syndicat du personnel contribue à saper la longue tradition de dialogue social et de négociation collective qui est celle du Centre.

Le Syndicat du personnel a tenu une Assemblée générale le 3 octobre 2012 pour informer ses membres sur les questions de relations de travail et examiner la situation du Centre et les difficultés qu'ont rencontrées différents membres du personnel. Parmi les membres du Syndicat du personnel du CIF-OIT qui étaient présents, 98 pour cent se sont prononcés en faveur de la soumission d'un document intitulé «Manifeste» à la Directrice du CIF-OIT.

Dans ce document, le Comité du Syndicat du personnel avance les propositions suivantes concernant la crise financière à laquelle est actuellement confronté le Centre:

- i) Donner une plus grande **visibilité** aux efforts actuels de l'administration pour mobiliser de nouveaux flux de financement.
- ii) **Simplifier – plutôt que de les compliquer davantage – les procédures et processus internes** afin de faciliter le travail du personnel, d'entretenir l'adaptabilité du Centre et son aptitude à accomplir son mandat et d'améliorer sa réactivité en présence des perspectives nouvelles qui pourraient s'ouvrir.
- iii) Consolider une fonction de **marketing «professionnel» et de relations extérieures** qui serait intégralement consacrée à la promotion des produits d'apprentissage et de formation du CIF-OIT, en particulier auprès des commanditaires non traditionnels.
- iv) Veiller à ce que **les programmes de formation soient adéquatement dotés en personnel**, que ce soit en termes de savoir-faire en matière de formation ou de compétences administratives, afin qu'ils puissent maintenir leur niveau de productivité.
- v) **Instituer des consultations sérieuses avec le Comité du Syndicat du personnel de manière ouverte et transparente lors de changements affectant directement le**

**personnel**, afin que ce dernier puisse collaborer à la réalisation des objectifs approuvés. Cette initiative aiderait à préserver le niveau de l'engagement du personnel dans le CIF-OIT, qui a historiquement été l'un des points forts essentiels du Centre.

Dans le même document, le Comité du Syndicat du personnel a également formulé les demandes suivantes:

- a) que l'administration respecte les dispositions de l'accord collectif signé par le Syndicat du personnel et l'administration du CIF-OIT;
- b) que soit élaborée avec effet immédiat la politique spécifique relative aux contrats de courte durée tant attendue et qu'elle soit diffusée au sein du CIF-OIT après un dialogue social efficace et constructif avec le Comité du Syndicat du personnel autour de cette politique.

Enfin, le Comité du Syndicat du personnel **a appelé l'administration à respecter les règles de procédure du Comité mixte de négociation** afin de garantir qu'il serve d'**outil pour des débats constructifs et des négociations décisives** menés dans l'intérêt de tout le personnel.

Le Comité du Syndicat du personnel a rencontré la Directrice le 10 octobre 2012 afin de discuter du Manifeste et tient à reconnaître la bonne volonté dont elle a fait preuve pour s'engager dans un dialogue constructif en vue de trouver des solutions mutuellement acceptables. Au cours de cette réunion, il est apparu qu'il existe un large accord entre l'administration et le personnel concernant certains points évoqués dans le Manifeste, tels que la nécessité d'améliorer la communication avec le personnel sur les initiatives de mobilisation de ressources et les progrès réalisés, de simplifier certains processus et procédures internes, et d'améliorer la promotion et le marketing des produits du CIF-OIT. Un accord s'est également dégagé sur l'importance que revêt le fait de considérer le Centre comme une entité unique, au sein de laquelle toutes les unités sont traitées sur un pied d'égalité, y compris quand il s'agit de considérer les besoins en ressources humaines.

En dépit du dialogue récent et encourageant ouvert avec l'administration du Centre, le Comité du Syndicat du personnel reste extrêmement préoccupé par la situation de l'emploi au CIF-OIT. On y observe un niveau élevé de précarité, puisque, selon la dernière liste du personnel établie par le service des ressources humaines en date du 1er octobre, 26 pour cent du personnel du Centre détient soit des contrats à durée déterminée basés sur un projet (à ne pas confondre avec la situation du personnel affecté à un projet de coopération technique de nature semblable à celle des projets élaborés au sein de l'OIT; les affectations de cette nature ne concernent qu'un très petit nombre de membres du personnel du CIF-OIT), soit des contrats à court terme, presque entièrement concentrés dans les départements de formation, qui dispensent des activités dans les domaines clés du mandat de l'OIT sur une base récurrente.

Comme il l'a réaffirmé par le passé, le Syndicat du personnel estime que le personnel représente l'atout majeur dont dispose le Centre. Les compétences du personnel ont été et demeurent le facteur majeur derrière la réputation du CIF et son développement en tant qu'institution d'excellence en matière de formation. Cependant, cette force essentielle du CIF (résultat d'une grande souplesse, d'une bureaucratie réduite au minimum, de la motivation du personnel et du dialogue social) s'est dissipée au cours de la période récente à cause de pratiques administratives et gestionnaires qui provoquent aliénation et stress au sein du personnel (comme l'indiquent également les résultats de l'enquête de 2012 sur le stress du personnel).

La motivation et l'esprit d'initiative du personnel ont eu non seulement pour effet que les gains générés par les activités de formation ont été régulièrement supérieurs aux frais de personnel, mais aussi qu'un excédent a été dégagé (comme en témoignent les documents du Conseil de ces dernières années). Les recettes provenant des activités de formation (indicateur de substitution des efforts du personnel) continuent d'être le premier contributeur aux revenus du Centre (25,7 millions d'euros en 2010, 26,9 millions en 2011, 24,5 millions selon les estimations établies pour 2012 et 22,9 millions budgétés pour 2013).

Cependant, une longue pratique du recours à des contrats à durée déterminée affectés à des projets, ou à des contrats de courte durée, a créé une catégorie distincte de 49 membres du personnel qui ne bénéficient pas du même traitement (en termes de renouvellement des contrats ou de leur durée) que leurs collègues financés sur le budget ordinaire, bien qu'ils contribuent autant que ceux-ci à la réalisation de ces résultats et effectuent exactement le même type de travail.

Le Comité du Syndicat du personnel a instamment demandé à l'administration:

1. de suivre le même processus de renouvellement des contrats pour tout le personnel en contrat à durée déterminée, qu'il soit embauché dans le cadre du budget ordinaire ou sur la base d'un projet;
2. d'adopter un plan de dotation en ressources humaines dans une perspective à long terme qui prévoie l'allocation des ressources humaines sur une base rationnelle plutôt que ponctuelle; et qui par ailleurs:
  - valorise les compétences et l'expérience du personnel qui a servi le Centre pendant de longues années,
  - fixe des objectifs spécifiques pour assurer la transition du personnel ayant longtemps servi dans le cadre de contrats de courte durée (il n'en subsiste que quelques cas), comme du personnel sous contrat à durée déterminée basé sur un projet, vers des contrats à durée déterminée financés par le budget ordinaire,
  - et promeuve la rétention du personnel qui a acquis une expérience du travail au Centre et a montré qu'il peut aider ce dernier à remplir son mandat fondamental.

Ce type de plan doit être accompagné d'une politique de recrutement **cohérente** ancrée sur les principes clés suivants:

- dotation en personnel adéquate et équilibrée pour tous les départements du Centre;
- application de critères bien établis pour ouvrir et pourvoir les postes vacants;
- régularisation du personnel attaché à un projet et du personnel ayant longtemps servi dans le cadre de contrats de courte durée.

En ce qui concerne les relations entre le CIF et l'OIT, le Comité du Syndicat du personnel instamment demandé au nouveau Directeur général de reconnaître le rôle du CIF en tant que partie intégrante de l'OIT, bien qu'il possède une structure de gouvernance distincte. Le Comité du Syndicat du personnel considère qu'il existe pour l'OIT davantage de possibilités et de nécessités d'appuyer le Centre – sur le plan financier comme sur celui des activités. Le comité a notamment mis l'accent sur les points suivants:

- Dévolution d'un rôle majeur au CIF dans la diffusion des activités de développement des capacités pour les mandants (dans le cadre des programmes et projets de coopération technique de l'OIT).
- Au niveau du personnel, le CIF et l'OIT doivent être considérés comme une seule organisation et le personnel du CIF comme personnel «interne» dans la perspective de vacances d'emplois à l'OIT, et vice versa. Il est essentiel que les mouvements de personnel entre le CIF et l'OIT ne conduisent à aucune interruption du service pour le personnel: l'affectation au CIF devrait avoir la même signification que le transfert depuis Genève vers un bureau extérieur de l'OIT, et vice versa. L'amélioration des possibilités de mobilité entre le CIF et l'OIT serait mutuellement bénéfique pour les perspectives d'évolution de carrière de l'ensemble du personnel, qu'il se trouve à Genève, à Turin ou dans un bureau extérieur.

### **Remarques finales**

Le Syndicat du personnel incite vivement les membres du Conseil à exercer de fortes pressions en faveur des mesures ci-dessus exposées en vue d'assurer le bien-être de tout le personnel, mais aussi de préserver la capacité persistante du CIF d'apporter sa contribution à la réalisation du mandat de l'OIT, notamment en matière de développement des capacités de ses mandants, alors qu'elle traverse l'actuelle période d'incertitude.

Merci pour votre attention.