



Conseil d'administration

332^e session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/PFA/PV

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

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 Exécution du programme de l'OIT 2016-17 (GB.332/PFA/1)	1
Deuxième question à l'ordre du jour Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail (GB.332/PFA/2)	13
Troisième question à l'ordre du jour Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.332/PFA/3)	14
Quatrième question à l'ordre du jour Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses (GB.332/PFA/4)	17
Cinquième question à l'ordre du jour Autres questions financières – Programme et budget pour 2016-17: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement au 31 décembre 2017 (GB.332/PFA/5).....	18
Segment relatif aux audits et au contrôle	19
Sixième question à l'ordre du jour Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (GB.332/PFA/6)	19
Septième question à l'ordre du jour Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017 (GB.332/PFA/7).....	22

	<i>Page</i>
Huitième question à l'ordre du jour Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021 (GB.332/PFA/8).....	24
Segment des questions de personnel	28
Neuvième question à l'ordre du jour Déclaration de la représentante du personnel.....	28
Dixième question à l'ordre du jour Amendements au Statut du personnel	28
Onzième question à l'ordre du jour Point sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa 85 ^e session au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève (GB.332/PFA/11).....	28
Douzième question à l'ordre du jour Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT Retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par une organisation et cessation des activités d'une autre organisation (GB.332/PFA/12/1(Rev.), GB.332/PFA/INF/9)	42
Composition du Tribunal (GB.332/PFA/12/2).....	44
Treizième question à l'ordre du jour Autres questions de personnel.....	44
 <i>Annexes</i>	
I. Barème des contributions.....	45
II. Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1 ^{er} et le 12 mars 2018	49
III. Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (332 ^e session – 13 mars 2018).....	50

Segment du programme, du budget et de l'administration

Première question à l'ordre du jour

Exécution du programme de l'OIT 2016-17 ([GB.332/PFA/1](#))

Observations générales concernant l'ensemble du rapport

1. *La porte-parole du groupe des travailleurs* observe que la structure du rapport sur l'exécution du programme a été améliorée depuis le rapport précédent. Le groupe salue particulièrement le tableau de bord en ligne, la partie concernant les enseignements tirés, les enjeux et les perspectives d'avenir et l'analyse globale des résultats pour chaque objectif stratégique. S'il convient de féliciter l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour avoir intégré avec succès la question du travail décent dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), il importe de mettre à profit son assise tripartite et normative pour influencer sur les discussions politiques menées au niveau international et sur les activités déployées à l'échelon national en vue de faire progresser la justice sociale et le travail décent, en particulier dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies.
2. Bien que des résultats positifs aient été atteints, des défis de taille subsistent si l'on veut promouvoir la cohérence des politiques à l'échelle internationale sur la base des valeurs et des normes de l'OIT. Le rapport rend bien compte des enjeux liés aux mesures d'austérité promues par le Fonds monétaire international dans le domaine de la protection sociale.
3. En ce qui concerne les migrations et le rôle de l'Organisation internationale pour les migrations, les informations figurant dans le paragraphe 18 sous-estiment les obstacles qui doivent être surmontés avant que l'OIT ne soit reconnue en tant qu'organisation chef de file pour les migrations de main-d'œuvre dans le cadre de l'exécution du Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.
4. En ce qui concerne les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques, il reste beaucoup à faire pour inscrire la fonction normative dans tous les résultats, étant donné que seulement 9 pour cent des résultats ont les normes internationales du travail pour objectif principal. Le fait que l'OIT ait reçu 98 nouvelles ratifications est encourageant; à l'avenir, une liste des conventions ratifiées devrait être fournie, et les sections du rapport concernant chaque objectif stratégique devraient systématiquement inclure des informations sur les ratifications. Les résultats montrent qu'il faut en faire davantage pour renforcer le dialogue social et la participation des partenaires sociaux aux activités menées à l'échelon national, ce qui permettra à l'OIT de consolider sa contribution spécifique au niveau des pays, en particulier dans le cadre de la réforme des Nations Unies. La situation au regard de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination pourrait également être améliorée, puisque seulement 39 pour cent des résultats ont notablement contribué à cet élément transversal déterminant. La porte-parole du groupe des travailleurs demande pourquoi la question de l'égalité hommes-femmes n'a fait l'objet d'aucune approbation extrabudgétaire pendant la période biennale, comme cela est indiqué dans le document GB.332/INS/6, et souhaite savoir quelles mesures seront prises pour remédier à cette situation. Étant donné que les résultats portent le plus souvent sur la question de l'égalité hommes-femmes, il faudrait accorder une attention accrue à la non-discrimination à l'avenir. Le rapport ne

contient que peu d'informations sur la façon dont la discrimination fondée sur l'état de santé, en particulier sur le statut VIH, est abordée dans les programmes de l'OIT.

5. Dans la mesure où l'OIT tire toute sa force de son avantage comparatif, étant la seule organisation à élaborer des normes internationales du travail et à contrôler leur application, il faudrait consacrer davantage de ressources aux fins du résultat 2, en particulier si l'OIT veut relever les défis que pose le renforcement de sa fonction normative au moyen de la coopération technique. L'oratrice se demande pourquoi les dépenses du budget ordinaire consacrées à la formalisation de l'économie informelle, à la protection contre les formes de travail inacceptables et aux migrations de main-d'œuvre sont moins élevées que prévu. Le groupe des travailleurs souhaiterait savoir à quoi est due la baisse des ressources extrabudgétaires allouées au résultat 10 concernant les organisations d'employeurs et de travailleurs, et quelles mesures correctives sont envisagées.
6. Les figures 6 à 15 de l'annexe II illustrent les résultats qui reposent sur une base collaborative et mobilisent des ressources provenant de l'ensemble du Bureau. La figure 11 concernant le résultat 6 illustre particulièrement bien la collaboration entre différents départements et différentes régions. Il est toutefois préoccupant de constater que, pour de nombreux autres résultats, un département technique ou quelques-uns seulement ont apporté une contribution.
7. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait part de sa déception quant au fait que son groupe, qui n'a cessé de demander au Bureau d'élaborer un rapport sur l'exécution du programme comprenant une analyse comparative approfondie des résultats au regard de ce qui était prévu dans le programme et budget, et des explications détaillées sur les résultats et les effets obtenus, n'a pas été entendu. A la 326^e session du Conseil d'administration (mars 2016), lors de la discussion portant sur le programme et budget, le groupe des employeurs a expressément demandé que le rapport sur l'exécution du programme contienne des informations exhaustives sur le montant des dépenses correspondant à chacun des résultats stratégiques, en comparant le budget stratégique et les dépenses effectives, et sur les résultats et les effets obtenus, par région, pour chaque résultat stratégique, en les comparant aux prévisions.
8. De plus, à la 331^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2017), le groupe des employeurs a souligné que l'établissement de rapports intégrés sur les résultats stratégiques dans le cadre des quatre objectifs stratégiques faisait peser une charge de travail indue sur le Bureau, et que le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT pour la période 2016-17 devrait rendre compte des enseignements tirés et de la capacité du Bureau à répondre aux souhaits de ses mandants. Le Bureau n'a pas tenu compte de ces observations. A cette même occasion, le groupe des employeurs a une nouvelle fois demandé que soit établi un rapport financier détaillant l'allocation réelle des ressources et présentant la contribution des différents départements de l'OIT aux dix résultats stratégiques. Par ailleurs, le Bureau n'a pas donné suite à la lettre officielle qui lui a été adressée par le groupe des employeurs, dans laquelle celui-ci soulignait la nécessité d'accorder une attention particulière à la présentation du rapport sur l'exécution du programme et, notamment, d'y inclure un rapport financier a posteriori.
9. Il est difficile d'interpréter les chiffres du tableau 1 sur les dépenses stratégiques de l'OIT par résultat pour 2016-17. Bien qu'il ait été prié de le faire, le Bureau n'a pas fourni d'analyse comparative des chiffres du tableau 1 et des montants budgétaires figurant dans le tableau 2 du programme et budget pour 2016-17, et n'a pas non plus détaillé ni justifié les écarts importants. Les membres du groupe des employeurs ont par conséquent réalisé eux-mêmes cette analyse et formulé plusieurs observations.

10. Dans le cas de plusieurs résultats stratégiques, le Bureau n'a donné aucune explication sur les divergences entre le budget stratégique et les dépenses. Le montant total des écarts entre les dépenses effectives et les dépenses prévues pour les dix résultats stratégiques s'élève à 93,5 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.). Le groupe des employeurs demande au Bureau d'expliquer pourquoi il a décidé de dépenser plus de ressources aux fins de certains résultats et moins de ressources pour d'autres.
11. Le rapport n'explique aucunement pourquoi le Bureau n'a pas intégralement exécuté le budget ordinaire, 8,9 millions de dollars E.-U. restant à dépenser. De plus, le Bureau a omis de préciser les raisons pour lesquelles certains résultats ont reçu davantage de contributions extrabudgétaires que ce qui avait été estimé, tandis que d'autres en ont reçu moins. Bien que le Bureau ait indiqué que les progrès accomplis au titre du résultat 10 ont été inférieurs à la cible fixée en raison de la forte baisse des financements extrabudgétaires, cette affirmation contredit les informations présentées dans le rapport selon lesquelles les contributions volontaires ont atteint un montant record de plus de 603 millions de dollars E.-U. en 2017. Dans la mesure où les projections du Bureau concernant les contributions extrabudgétaires ont été dépassées, davantage de ressources auraient pu être consacrées au renforcement des organisations d'employeurs dans le cadre du résultat 10, de façon à atteindre les cibles concernées. Le Bureau devrait également préciser la façon dont les ressources extrabudgétaires ont été allouées et indiquer s'il a été tenu compte des demandes expresses et des besoins des mandants.
12. Les résumés concernant les dépenses présentés dans le rapport n'établissent pas de distinction entre les fonds alloués aux travailleurs et ceux alloués aux employeurs au titre du résultat 10, ce qui ne permet pas de comprendre de quelle façon les ressources de l'OIT ont été affectées aux partenaires sociaux. Les membres du Conseil d'administration ne devraient pas avoir à réaliser eux-mêmes cette analyse. Le groupe des employeurs a constaté un déséquilibre flagrant et injustifié dans l'affectation des ressources extrabudgétaires entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.
13. L'analyse figurant dans l'annexe II, intitulée «Données financières complémentaires», ne contient pas les éléments dont le Conseil d'administration a besoin pour évaluer les dépenses budgétaires. A titre d'exemple, les figures 6 à 15 ne présentent les contributions des départements et des programmes régionaux de l'OIT à chaque résultat stratégique que sous la forme de pourcentages. Le Bureau devrait indiquer la contribution précise des départements et des programmes régionaux et indiquer le type de ressources utilisées pour formuler les pourcentages. Malgré les lacunes recensées dans cette analyse, le groupe des employeurs remercie le Bureau d'avoir souligné que l'appui des Etats Membres et des donateurs était essentiel pour financer convenablement la mise en place d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives.
14. Le Bureau devrait déterminer si les changements apportés à la gestion des processus ont produit des résultats positifs. Les informations contenues dans le rapport ne sont pas suffisamment claires quant à la question de savoir ce qui a pu être amélioré grâce à l'examen des processus opérationnels et si les processus nouvellement mis en place ont permis de réaliser des gains d'efficacité. Le Bureau devrait également préciser la façon dont les ressources non utilisées ont été redéployées au profit d'activités prioritaires au moment opportun et avec efficacité. Une analyse coûts-avantages de l'examen des processus opérationnels devrait être réalisée, en précisant particulièrement les montants investis et les montants économisés à ce jour par l'OIT grâce à l'amélioration des processus.
15. Bien que la structure du rapport sur l'exécution du programme soit articulée autour de quatre objectifs stratégiques, celle du programme et budget est fondée sur dix résultats stratégiques. De ce fait, il est difficile de lire les deux documents en parallèle, d'évaluer les résultats et les incidences et de tirer des enseignements, en particulier dans la mesure où, contrairement

aux résultats, les objectifs stratégiques ne sont pas assortis de cibles et de critères de réussite. Dans le contexte de l'amélioration du cadre de gestion axée sur les résultats, le Bureau devrait trouver une meilleure manière de faire rapport de façon globale sur chaque résultat stratégique, en revenant éventuellement à une méthode d'établissement des rapports fondée sur les résultats.

16. Le tableau de bord en ligne consacré aux résultats en matière de travail décent est une solution innovante, mais qui présente un certain nombre de problèmes. Il n'y a aucun intérêt à présenter les résultats au niveau mondial et par région, puisque les chiffres ne sont pas comparés à ceux du programme et budget et ne rendent pas compte de façon intégrée des progrès réalisés au niveau des pays et des enseignements tirés. De plus, le fait que la structure du tableau de bord soit articulée autour des résultats stratégiques et non des objectifs stratégiques exposés dans le rapport sur l'exécution du programme prête à confusion. Les projets innovants de ce type doivent être simples et transparents si l'on veut qu'ils soient utiles à l'Organisation, et ils doivent être fondés sur un processus consultatif. Des liens devraient être établis entre, d'une part, le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent et, d'autre part, le tableau de bord relatif à la coopération pour le développement et le tableau de bord concernant les évaluations. Cela permettrait d'avoir une vue plus globale des projets, des activités et des progrès réalisés au niveau des pays, mais aussi d'éviter d'avoir trois tableaux de bord cloisonnés qui ne sont pas liés entre eux. Les liens hypertexte actuellement mis à disposition ne sont d'aucune utilité.
17. Les résultats correspondant à chaque objectif stratégique sont imprécis. Plutôt que de donner un aperçu des réalisations, des défis et des enseignements tirés, le rapport décrit les produits obtenus et quantifie les résultats. Il faudrait accorder davantage d'attention à l'application et à l'utilité de produits, projets ou processus particuliers, ainsi qu'aux incidences qui en découlent pour les mandants. Le Bureau devrait indiquer en quoi chacun des résultats stratégiques a contribué à renforcer la capacité des mandants plutôt que de se limiter au résultat 10.
18. Il est difficile d'apprécier de quelle façon et dans quelle mesure les résultats stratégiques favorisent l'intégration des trois éléments transversaux déterminants, le système de marqueurs n'ayant pas d'utilité à cet égard.
19. Le point de vue des employeurs n'a pas suffisamment été pris en considération dans la publication conjointe du Bureau international du Travail (BIT), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de Global Deal, intitulée *Achieving Decent Work and Inclusive Growth: The Business Case for Social Dialogue*. Ce document présente de nombreuses lacunes, ce qui laisse à penser qu'il ne repose pas sur des données concrètes. Le groupe des employeurs a déjà formulé des objections à ce que l'OIT poursuive sa collaboration avec Global Deal, dans la mesure où il existe un chevauchement avec le mandat et les efforts de l'Organisation. L'OIT devrait être le seul vecteur du dialogue social. En conséquence, il ne devrait pas être fait mention de cette publication dans le rapport. La publication intitulée *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* ne devrait pas non plus être mentionnée, puisque le groupe des employeurs a déjà émis des réserves quant à son contenu, l'élaboration de ce document ayant été caractérisée par une mauvaise gestion et, partant, par un manque d'objectivité dans l'approche adoptée. Le Bureau devrait également expliquer la façon dont il a évalué la pertinence et la qualité de ses travaux de recherche.
20. En ce qui concerne les activités de renforcement des capacités menées par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), le Plan stratégique pour 2018-2021 marque une avancée positive, en plaçant le Centre de Turin au cœur même des efforts menés par l'OIT pour s'adapter à un monde complexe. Le Centre de Turin devrait

continuer d'adapter ses programmes de formation sur les résultats stratégiques aux mandants de l'OIT.

21. S'agissant des travaux du Bureau dans les domaines de l'analyse et des statistiques, le libellé du paragraphe 213 est ambigu; il est important de préciser que c'est aux mandants qu'il appartient de déterminer la façon dont les droits au travail sont mesurés dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD), et que le rôle du Bureau est de mettre en application leur décision.
22. Les informations concernant les initiatives du centenaire sont disséminées dans le rapport, ce qui gêne la compréhension. Compte tenu de l'importance des initiatives, une section distincte du rapport devrait leur être consacrée, et davantage d'informations devraient être fournies concernant la contribution des départements stratégiques et des bureaux régionaux aux initiatives.
23. Bien que l'approche, à l'échelle du Bureau, des enseignements tirés soit jugée utile, il est important de disposer d'informations fondées sur les résultats, afin de pouvoir réaliser des améliorations concrètes dans le cadre des résultats stratégiques et dans les régions. Cela n'est toutefois pas reflété dans le rapport. L'étendue des travaux et le caractère limité des résultats qui ont pu être obtenus dans le cadre d'un budget à croissance réelle nulle n'auraient pas dû empêcher le Bureau de fournir une analyse comparative et qualitative plus approfondie, fondée sur des informations financières. Il reste beaucoup à faire pour franchir le pas entre la prévision des activités et des dépenses et la mesure des résultats concrets et des effets durables.
24. Le groupe des employeurs est pleinement conscient des efforts réalisés par le personnel de l'OIT au siège et sur le terrain et manifeste sa reconnaissance à cet égard. Cela étant, le rapport ne répond pas à ses attentes. Le groupe des employeurs demande au Bureau de présenter, en vue d'une deuxième discussion en novembre 2018, un nouveau document qui comprenne: une meilleure analyse comparative des résultats et du programme et budget en ce qui concerne les résultats stratégiques; une analyse plus poussée qui justifie les mesures quantitatives par des explications plus détaillées sur les tendances, les évolutions et les effets; une meilleure analyse financière et plus de précisions concernant la façon dont les budgets approuvés sont utilisés; et une explication précise des affirmations subjectives et non mesurables. Il convient également de supprimer les informations analytiques qui rendent compte de certaines décisions politiques qui n'ont pas été approuvées par les mandants tripartites.
25. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement du Swaziland remercie le Bureau pour son rapport détaillé, dont le volume est considérable si l'on tient compte du temps limité imparti pour son examen. L'OIT ne peut mener à bien ses travaux que si elle dispose de ressources financières, lesquelles ne sont presque jamais suffisantes. L'Organisation doit absolument intégrer les différentes ressources budgétaires pour pouvoir respecter ses priorités et exécuter ses programmes. Par conséquent, le groupe de l'Afrique prie instamment le Bureau de maintenir et renforcer les activités de coopération pour le développement qu'il mène avec l'ensemble de ses partenaires, car ces activités contribuent au renforcement des capacités techniques, organisationnelles et institutionnelles des mandants de l'OIT, ce qui permet à ces derniers de mettre en œuvre des politiques sociales efficaces et cohérentes et de parvenir au développement durable.
26. Le travail décent a été reconnu comme un objectif mondial et un engagement universel à la suite de son incorporation dans les ODD des Nations Unies. Dans le cadre de l'action internationale pour le développement menée conformément aux ODD, l'OIT doit continuer de donner la priorité à la promotion de l'Agenda du travail décent, qui doit servir de base au renforcement de la gouvernance et de la stabilité politiques dans ses Etats Membres.

- 27.** La hausse du chômage, en particulier chez les jeunes, incite à donner la priorité aux programmes de création d'emplois. Les stratégies de lutte contre le chômage pourraient avoir pour objet notamment de mettre en place des programmes nationaux de renforcement des petites et moyennes entreprises (PME) en vue de favoriser l'entrepreneuriat et l'emploi indépendant, d'apporter aux mandants un soutien axé sur l'élaboration de politiques de l'emploi et de stratégies pour l'emploi des jeunes, de promouvoir le développement des entreprises et de renforcer les institutions du marché du travail. A cet égard, il faut saluer les résultats présentés aux paragraphes 30 à 42 du rapport. La coopération pour le développement et le secteur privé jouent un rôle important dans la création d'emplois. Il convient de soutenir davantage les programmes de promotion des PME. Le groupe de l'Afrique se félicite des travaux menés par le BIT pour répondre aux demandes d'examen des lois et stratégies sur les coopératives et renforcer les PME dans divers pays, et il exprime l'espoir que les pays africains recevront du Bureau un soutien analogue.
- 28.** La protection sociale reste un enjeu majeur. Une plus grande concertation est nécessaire pour mettre en œuvre le résultat 3 relatif à la création et à l'extension des socles de protection sociale, ce qui exigera un examen attentif, lors de l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2020-21, des crédits à allouer à ce résultat au titre du budget ordinaire. Il convient d'examiner de près la question de savoir si ce résultat stratégique pourrait être atteint en recourant principalement à des ressources extrabudgétaires.
- 29.** Le groupe de l'Afrique juge encourageant que la coopération entre l'OIT et les pays du groupe BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud) soit axée sur la protection sociale, la formalisation de l'économie informelle et l'avenir du travail. Pour pouvoir s'acquitter de son mandat et mettre en œuvre ses programmes de manière efficace, l'OIT doit absolument poursuivre ses partenariats stratégiques en faveur du développement, notamment avec les institutions financières internationales. L'initiative sur l'avenir du travail a renforcé la place de l'OIT au sein du système multilatéral et au-delà, et 110 pays participent à des dialogues nationaux tripartites sur cette question. Le groupe de l'Afrique espère que le dialogue global sur «l'avenir du travail que nous voulons», qui a eu lieu en avril 2017, sera pris en compte dans les dix résultats stratégiques de l'OIT qui figurent dans les Propositions de programme et de budget pour 2020-21.
- 30.** La nécessité de renforcer les organisations de travailleurs africaines devient de plus en plus évidente. A cet égard, le travail accompli par l'OIT est louable, mais il reste beaucoup à faire. Au cours de la période biennale, la région a connu des mouvements de grève prolongés et parfois violents. Cette situation, conjuguée à la concurrence entre organisations de travailleurs, a affaibli et divisé le mouvement syndical. Il convient de renforcer les capacités des responsables syndicaux à tous les niveaux, afin de les doter de connaissances de base sur le syndicalisme, la négociation collective et la négociation paritaire. Si l'OIT a obtenu en la matière des résultats significatifs grâce aux programmes et aux cours proposés par son Centre de Turin, ces activités pourraient être décentralisées vers les centres régionaux d'administration du travail, comme le Centre régional africain d'administration du travail, ce qui réduirait les coûts et améliorerait l'accès à la formation. Les progrès accomplis en ce qui concerne le résultat 2 relatif à la ratification et à l'application des normes internationales du travail doivent être salués. Toutefois, il faut encore que l'OIT assure le plein respect de ces normes, notamment en aidant les Etats Membres à renforcer leurs politiques et systèmes nationaux d'inspection du travail. Le groupe de l'Afrique prend note avec satisfaction des résultats obtenus pendant la période biennale et prend note également des informations détaillées qui figurent dans le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent. L'orateur encourage le Bureau à s'inspirer de la déclaration du groupe de l'Afrique lorsqu'il mettra en œuvre le programme et budget pour 2018-19 et qu'il établira les Propositions de programme et de budget pour 2020-21.

31. *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC)*, une représentante du gouvernement de l'Australie remercie le Bureau des efforts qu'il a déployés pour établir le rapport, notant que ce dernier est bien structuré et comprend des encadrés et des études de cas utiles. Compte tenu de la nécessité de rendre l'information accessible, le BIT devrait envisager à l'avenir de fournir au Conseil d'administration des orientations permettant de mener des débats plus ciblés et plus constructifs. Certaines informations auraient pu être présentées de manière plus synthétique sous forme de tableau. Le tableau de bord en ligne est un outil utile que l'on pourrait améliorer encore en indiquant un montant sous chaque poste du budget et en ajoutant des liens hypertexte renvoyant à d'autres travaux pertinents.
32. *Prenant la parole au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de la Turquie remercie le Bureau pour la publication en temps voulu du rapport, ainsi que pour le tableau de bord. La mise en œuvre du programme et budget pour 2016-17 et pour 2018-19 aidera le Conseil d'administration à tirer des enseignements pour le centenaire de l'OIT, ce qui lui permettra d'être mieux préparé aux défis de demain. Le rapport constitue la dernière phase d'un processus engagé en 2014, auquel le groupe des PIEM a contribué. L'orateur remercie le Bureau d'avoir examiné les propositions du groupe des PIEM et salue le travail effectué à ce jour. Le groupe attache une importance égale au rapport sur l'exécution du programme et à la préparation du programme et budget. La gestion axée sur les résultats a joué un rôle essentiel dans la planification et la mise en œuvre des travaux de l'OIT. Toutefois, le groupe des PIEM renouvelle les préoccupations qu'il avait exprimées à la 329^e session du Conseil d'administration au sujet de la gestion axée sur les résultats et de la transparence au Bureau. Pour déterminer l'efficacité d'une intervention donnée, il faut comparer ses résultats à ceux qui auraient été obtenus en l'absence d'intervention. Le document ne fournit aucune information sur l'incidence concrète des travaux de l'OIT sur les populations bénéficiaires; cela devrait être le cas des futurs rapports sur l'exécution du programme. Le groupe des PIEM prend note avec satisfaction des informations détaillées relatives aux objectifs stratégiques, aux faits marquants dans les régions et aux éléments transversaux déterminants, mais il faudrait éviter les doublons et les chevauchements d'activités. Le rapport sur l'exécution du programme devrait être concis et se limiter aux points essentiels, et renvoyer pour les détails à des annexes ou des pages Web; le tableau de bord constitue un exemple réussi de recours aux nouvelles technologies pour présenter l'information. La taille du jeu de données compliquera certes le travail de correction des erreurs et de mise à jour des informations, mais le Bureau devrait s'assurer que les données sont actualisées et que les mises à jour des contenus sont clairement datées, afin d'éviter toute confusion. L'analyse qualitative des résultats du programme pourrait s'avérer plus importante que leur analyse quantitative; par conséquent, le Bureau devrait mettre davantage l'accent, dans les futurs rapports consacrés à l'exécution du programme, sur les méthodes d'évaluation qualitative. Le groupe des PIEM attache une grande importance aux enseignements tirés et aux repères stratégiques, et prie instamment le Bureau d'en tenir compte dans les futurs programmes, en particulier pendant la période biennale en cours.
33. *Un représentant du gouvernement du Népal s'associe à la déclaration du GASPAC*. Il se dit préoccupé par la situation décrite dans le rapport, et prend note en particulier de l'augmentation du chômage et de la multiplication des obstacles à la protection sociale et au travail décent. Il salue les efforts déployés par l'OIT pour faire progresser l'Agenda du travail décent, dont la réalisation reste essentielle pour parvenir à une prospérité partagée et à l'abolition de la pauvreté, et qui conserve une place centrale dans le Programme 2030. Les cibles des ODD ne seront atteintes qu'avec une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous. Il ne saurait y avoir de croissance économique inclusive si l'on ne résout pas les problèmes comme la discrimination, les inégalités salariales et le faible niveau de vie des travailleurs. Le gouvernement du Népal a pris des mesures pour promouvoir les normes internationales du travail, en accordant une attention particulière au renforcement de la législation nationale et

à l'investissement dans la formation, les infrastructures et la création d'emplois. La coopération constructive avec l'OIT a aussi contribué à l'amélioration de la politique de l'emploi du pays. L'orateur salue l'initiative de l'OIT qui a permis de réunir des organisations syndicales de pays d'Asie en vue de promouvoir les droits des travailleurs migrants; il salue également la contribution de l'Organisation au Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, ainsi que la désignation, dans le programme et budget pour 2016-17, des normes internationales du travail, du dialogue social, de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination en tant qu'éléments transversaux déterminants. Il remercie le Bureau pour l'appui extrabudgétaire reçu et appelle les partenaires pour le développement à continuer d'apporter des financements en vue de la mise en œuvre du programme et budget pour 2018-19. Il souligne l'importance de la participation de l'OIT à l'exécution du Programme 2030 grâce au rôle de premier plan que l'Organisation joue dans l'Agenda du travail décent et le développement inclusif. Rien ne sera possible dans la durée sans la poursuite du dialogue et de la collaboration entre le Bureau et les mandants.

34. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique que les rapports sur l'exécution du programme portent traditionnellement sur les résultats obtenus et sur les indicateurs et cibles et fournissent peu de données financières, car ils sont établis au début de la période biennale avant la clôture définitive des comptes. Les rapports soumis plus tard à la Conférence internationale du Travail fournissent des données financières plus détaillées. Répondant en mars 2017 à la demande du Conseil d'administration, qui avait souhaité une amélioration de la présentation des résultats, le Directeur général a fait savoir que de nouvelles approches étaient alors testées en vue d'améliorer l'imputation des coûts de personnel – soit le principal poste de dépenses du Bureau – aux résultats stratégiques, aux résultats facilitateurs, aux résultats des programmes par pays et aux éléments transversaux déterminants. Le Directeur général a également annoncé qu'une nouvelle approche serait mise en place au cours de la période biennale 2016-17. Le résultat de ce travail permettra d'améliorer la précision des informations relatives aux activités et aux coûts y afférents qui figureront dans le rapport sur l'exécution du programme établi à la fin de la période biennale 2018-19. Les améliorations apportées à la présentation des résultats, qui sont visibles dans l'annexe II du rapport sur l'exécution du programme 2016-17, résultent de ce système pilote et ont été réalisées avec une période biennale d'avance. La nouvelle approche a été mise en place à la fin de 2017 et permettra une présentation multidimensionnelle des résultats articulée autour des éléments transversaux déterminants, si bien que les rapports qui seront présentés pendant la période 2018-19 contiendront des informations plus complètes. Cette façon de procéder sera utile aussi bien au Conseil d'administration qu'aux administrateurs. Il a été pris note des demandes tendant à ce que des informations comparatives plus complètes soient fournies; le nécessaire sera fait au cours de la prochaine période biennale. Répondant à certaines questions des employeurs, l'orateur rappelle que la répartition, entre les résultats, des crédits extrabudgétaires destinés à la coopération technique dépend des priorités des donateurs, et n'est donc pas totalement déterminée par le Bureau. Il explique que le chiffre (603 millions de dollars E.-U.) mentionné au paragraphe 171 du document consacré aux contributions volontaires renvoie aux nouvelles contributions volontaires reçues ou annoncées en 2016-17, alors que le chiffre de 413 millions de dollars E.-U. cité par les employeurs se réfère aux dépenses prévues au cours de cette période biennale; ces deux chiffres ne sont pas directement comparables, car les nouvelles contributions pourraient correspondre à des projets futurs et porter sur une période de plusieurs années. En ce qui concerne les écarts constatés entre les estimations fournies dans le programme et budget pour 2016-17 et les résultats donnés dans le rapport sur l'exécution du programme, l'orateur rappelle que le programme et budget est établi près de trois ans avant sa mise en œuvre. Il est possible que certaines priorités nationales changent pendant cet intervalle de temps. Par ailleurs, certaines questions peuvent se révéler plus complexes qu'on ne le pensait au départ, ce qui peut entraîner des différences entre les ressources initialement affectées et celles qui s'avèrent finalement nécessaires. De plus, certains facteurs financiers favorables, notamment

les gains résultant de fluctuations des taux de change et le fait que le taux d'inflation a été moins élevé que prévu, se sont traduits par une baisse des niveaux de dépenses à l'échelle du Bureau. Les progrès importants enregistrés pour 2016-17 dans le domaine de l'information financière fondée sur les résultats vont se poursuivre grâce à la fois aux nouveaux outils dont dispose le Bureau et aux orientations données par le Conseil d'administration.

35. *Un représentant du Directeur général* (directeur du Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) remercie les membres du Conseil d'administration pour leurs commentaires. Il est important de savoir quand la discussion aura lieu, car les commentaires des orateurs donneront des orientations aux fins de la mise en œuvre du programme et budget pour 2018-19 et de l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2020-21. L'orateur note avec un intérêt tout particulier le fait que les membres du Conseil d'administration ont salué les efforts déployés par le Bureau pour moderniser le processus de présentation des rapports et il les invite à considérer le rapport et le tableau de bord comme une seule et même entité. Même si certains membres se sont inquiétés de la structuration du rapport autour des quatre objectifs stratégiques, il explique que cette décision a été prise sur la base d'orientations et de commentaires formulés précédemment par les membres du Conseil d'administration, de l'article 15.3 de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2016, et des recommandations formulées par le Réseau de mesures des performances des organisations multilatérales (MOPAN) et le Commissaire aux comptes, qui ont été approuvées par le Conseil d'administration. Les paragraphes 5 et 39 du programme et budget pour 2016-17 confirment également que la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable constitue le cadre de référence du programme pendant la période biennale. Les précédents rapports sur l'exécution du programme mettaient par ailleurs l'accent sur des agrégats plutôt que sur des résultats spécifiques, et le Bureau utilise désormais des outils innovants tels que le tableau de bord pour fournir davantage d'informations non seulement sur les objectifs stratégiques, mais aussi sur les résultats stratégiques, les résultats facilitateurs et les indicateurs. Le Bureau partage les préoccupations des mandants au sujet de l'incidence des travaux du BIT et reconnaît que le Conseil d'administration a demandé que l'accent soit mis sur l'évaluation de cette incidence. Il importe de noter cependant que le rapport sur l'exécution du programme n'est pas censé comporter une évaluation d'impact systématique, qui fait à son tour l'objet de rapports d'évaluation. L'orateur souligne que cette question sera examinée pendant la session en cours du Conseil d'administration dans le cadre de la discussion consacrée à la Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021. Le rapport sur l'exécution du programme 2016-17 fournit cependant des indications selon lesquelles les résultats obtenus pourraient avoir à moyen et long terme un impact déterminant sur les populations bénéficiaires de l'appui du BIT.

Examen des résultats de la période biennale

36. *La porte-parole du groupe des travailleurs* approuve l'engagement pris par le Bureau de tenir compte des orientations du Conseil d'administration plutôt que de rédiger un rapport entièrement nouveau. Contrairement au groupe des employeurs, le groupe des travailleurs n'est pas déçu par le rapport. En effet, un certain nombre de résultats louables ont été obtenus au cours de la période biennale, et ce malgré les effets persistants de la crise économique. De nombreux résultats figurent dans le rapport et dans le tableau de bord, mais la plupart semblent restreints et incomplets; il conviendrait dans les prochains rapports de mettre l'accent sur des résultats plus globaux et plus intégrés. Les quatre objectifs stratégiques devraient être incorporés aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Il est nécessaire de persévérer pour assurer une adhésion tripartite à ces programmes et de meilleurs résultats en ce qui concerne l'intégration du principe d'égalité entre hommes et

femmes, si l'on veut que l'OIT apporte une contribution particulière aux Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement à l'appui du Programme 2030. Le financement assorti de conditions peut être considéré comme un moyen de s'assurer que tous les PPTD reposent sur une approche équilibrée du travail décent.

- 37.** Pour ce qui est de l'objectif stratégique de l'emploi, l'oratrice se félicite de l'adoption de politiques de l'emploi plus globales et souhaite savoir si les neuf Etats Membres qui ont procédé à une analyse diagnostique de l'économie informelle ont tenu compte de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Il aurait été intéressant de disposer d'informations sur le type et la qualité des emplois créés, ainsi que sur leur nombre total. L'oratrice s'interroge également sur la manière dont est mise en œuvre la stratégie en cinq volets pour l'emploi des jeunes recommandée dans les conclusions que la Conférence a adoptées en 2012, car le rapport ne semble pas traiter chacun des cinq volets, notamment celui portant sur les droits. Bien que le rapport mentionne une amélioration des conditions de travail dans le cadre du programme intitulé «Des entreprises durables, compétitives et responsables» (SCORE), la situation exacte reste à établir, compte tenu des préoccupations soulevées par le comité directeur. En 2015, le groupe des travailleurs a demandé que les secrétariats des groupes, outre le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), soient associés à l'examen du programme intitulé «Environnement favorable aux entreprises durables». Cela n'a pas été le cas, et le volet social n'a pas reçu l'attention voulue. Quant à la protection sociale, le groupe des travailleurs estime qu'il est essentiel d'allouer les ressources limitées de façon stratégique, et ce en poursuivant parallèlement un travail de sensibilisation et de renforcement des connaissances et de la base de données statistiques du BIT. Il est cependant regrettable que l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme soit le seul à ne pas prévoir une analyse des difficultés auxquelles le monde du travail est confronté, et l'oratrice aimerait savoir pourquoi. En ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail, le déni du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective n'est pas suffisamment traité par rapport à d'autres principes et droits fondamentaux au travail. Il faut poursuivre les efforts pour améliorer le taux de ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que des conventions relatives à la gouvernance.
- 38.** Il ressort des faits marquants dans les régions que les résultats sont conformes aux priorités. L'oratrice demande au Bureau de préciser les raisons pour lesquelles les droits des travailleurs et le dialogue social dans la région Afrique sont aussi peu examinés. Le fait que les progrès aient été en deçà de la cible fixée pour le renforcement institutionnel des organisations d'employeurs et de travailleurs et la réduction du déficit de dialogue social dans les Etats arabes exige que l'accent soit davantage mis sur les droits dans la région, et en particulier sur la ratification des conventions n°s 87 et 98. Le creusement des inégalités et la persistance de la vulnérabilité dans la région Asie et Pacifique nécessiteront également d'adopter une approche fondée sur les droits. Les régions devraient prendre exemple sur la région Europe et Asie centrale, où tous les pays ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT.
- 39.** Le groupe des travailleurs attache une grande importance au fait que l'OIT utilise des travaux de recherche fondés sur des données probantes pour orienter les politiques et se félicite de ce que le Centre de Turin relie ses activités aux dix résultats stratégiques. Cela étant, il faut redoubler d'efforts pour aborder les normes internationales du travail dans les activités de formation du Centre et accroître la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs aux cours ouverts. Le groupe des travailleurs se réjouit des efforts que le Bureau continue de déployer pour participer aux processus à l'échelle du système des Nations Unies. Des partenariats public-privé devraient être noués pour s'assurer le concours des acteurs du secteur privé dans les domaines des relations professionnelles et du dialogue

social, en mettant l'accent sur le dialogue entre les entreprises et les syndicats, domaine dans lequel le BIT pourrait fournir un appui et une assistance technique. Etant donné que les partenariats mondiaux pour la réalisation des cibles des ODD comportent le risque de voir le tripartisme et les normes internationales du travail se fragiliser, l'OIT devrait veiller à ce que les partenaires sociaux y soient suffisamment associés, et que ces partenariats servent à promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail. La Conférence internationale des statisticiens du travail doit aussi décider de la meilleure façon de mesurer l'indicateur 8.8.2 des ODD qui porte sur le respect au niveau national des droits du travail. Le groupe des travailleurs est favorable au renforcement de la fonction normative de l'OIT, qui devrait se concentrer non seulement sur l'application des conventions, mais aussi sur leur ratification. Il estime par ailleurs qu'il est nécessaire de lutter contre les restrictions qui font obstacle, en droit et dans la pratique, à l'exercice du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective afin de parvenir au travail décent. L'OIT devrait en outre continuer à œuvrer en faveur d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives. Il faudrait allouer des ressources suffisantes à cette tâche et tenir compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble des résultats stratégiques en 2018-19. A l'avenir, l'OIT devrait indiquer plus clairement la manière dont les organisations de travailleurs et d'employeurs ont participé à la réalisation des résultats, dans quelle mesure les activités régionales ont permis de faire progresser la ratification des normes internationales du travail, et quels pays ont réalisé le plus et le moins de progrès vers l'adoption d'une approche intégrée du travail décent, et pour quelles raisons. Il est judicieux de regrouper les résultats par objectif stratégique; il s'agit là d'une solution qui pourrait être envisagée pour la présentation des résultats dans les Propositions de programme et de budget pour 2020-21.

40. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Australie indique que l'OIT devrait continuer de nouer des partenariats en dehors de l'Organisation, tel que cela est décrit dans le rapport. Il est encourageant de constater que les cibles relatives à la protection sociale ont été dépassées, mais de nouvelles cibles seront peut-être nécessaires pour résoudre les problèmes qui subsistent. Il faudrait aussi poursuivre les efforts concernant le programme phare intitulé «Initiative mondiale pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail», en mettant l'accent sur l'amélioration de la condition des populations les plus vulnérables. Bien que l'égalité entre hommes et femmes figure au nombre des éléments transversaux déterminants depuis 2016-17, le rapport ne comporte aucun résultat ou indicateur fondé sur ce critère, omission à laquelle il faudrait remédier dans le prochain programme et budget. Le Bureau devrait étudier les moyens d'utiliser les technologies mobiles pour aller à la rencontre des travailleurs et des employeurs, et contribuer à la mise en œuvre des politiques et des programmes. Il est nécessaire de disposer plus régulièrement d'informations sur les initiatives du centenaire en ce qui concerne l'utilisation des informations provenant des dialogues nationaux et ce que l'on attend des membres de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Le programme de l'OIT devrait, à l'avenir, tenir compte des progrès réalisés dans le cadre de ces initiatives. Le GASPAC est partisan d'investir dans les compétences, de plaider en faveur du dialogue social et de se concentrer sur les enseignements tirés, ce qui nécessitera un travail d'équipe plus important à l'échelle de l'OIT. Au cours de la période biennale suivante, l'OIT devrait continuer d'étudier d'autres possibilités en matière de présentation de rapports et de communication en ligne, de promouvoir la formation en ligne, d'inciter ses fonctionnaires à travailler dans différents domaines en partageant leur expérience et de redéployer le personnel sur le terrain. Il conviendrait également, le cas échéant, de solliciter l'avis d'experts extérieurs à l'OIT et d'organisations non gouvernementales.
41. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, un représentant du gouvernement de la Turquie indique que les efforts visant à influencer sur le règlement des questions internationales ne doivent pas être l'objectif final, car l'OIT doit se concentrer sur ses objectifs stratégiques et sur la promotion de la justice sociale par le travail décent. La coopération avec d'autres

institutions des Nations Unies et des entités internationales et régionales – comme l’OCDE, le G20 et les pays du groupe BRICS – fournissent de nombreuses occasions de faire progresser l’Agenda du travail décent et de créer des synergies aux niveaux mondial et régional; il convient de poursuivre cette coopération dans la mesure où elle relève du mandat de l’OIT, de même que l’élaboration de politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d’œuvre. Même si les cibles en matière d’emploi ont été atteintes sur le plan quantitatif, les chiffres sur les formes d’emploi précaire et le chômage des jeunes montrent qu’il faut redoubler d’efforts pour réaliser de réels progrès. Le Bureau devrait poursuivre sa collaboration avec les mandants afin de mettre à jour la base de connaissances sur l’économie informelle et de réduire les taux d’emploi informel. La protection sociale et la sécurité et la santé au travail sont des domaines prioritaires. Le groupe des PIEM appuie par conséquent le Fonds Vision Zéro et le programme phare de l’OIT pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Il souhaite disposer de plus amples informations concernant la coalition mondiale pour la sécurité et la santé au travail proposée lors de la session du Conseil d’administration de novembre 2017. Les bases de données sur les relations professionnelles, l’inspection du travail, le travail non déclaré et l’économie informelle devraient inclure davantage de pays et être regroupées en une seule source d’information centralisée. Les travaux de recherche menés par l’OIT sont certes importants, mais le groupe des PIEM recommande de réduire la charge de travail liée à l’établissement des rapports et d’éviter la prolifération de documents imprimés inutiles; il y a donc lieu de se réjouir des propositions visant à utiliser les technologies numériques pour publier et partager des données statistiques. Le Bureau devrait prendre les mesures nécessaires pour atteindre les cibles relatives à la publication des documents dans les délais et à la réduction du volume total de mots qui ont été fixées pour la période biennale. Il faut tenir compte des enseignements tirés qui figurent dans le rapport ainsi que des conclusions des évaluations indépendantes. Quant aux questions budgétaires et financières, il convient de mesurer les résultats non seulement sur le plan des dépenses, mais aussi sur celui de l’amélioration de la vie professionnelle. Le Bureau devrait analyser les raisons pour lesquelles certaines des cibles n’ont pas été atteintes et prendre des mesures en conséquence.

42. *Un représentant du gouvernement de la Suède* explique que l’initiative relative au Pacte mondial a pour objectif de permettre à tous les secteurs de la société de bénéficier de la mondialisation. Cette initiative porte essentiellement sur la contribution que de bonnes relations de travail et le dialogue social peuvent apporter au travail décent, à la qualité de l’emploi et à l’augmentation de la productivité. Le Pacte mondial n’a pas pour but de concurrencer les activités de l’OIT, mais de les amplifier, grâce à l’engagement et à la coopération de l’Organisation, des syndicats et des gouvernements. Le représentant de la Suède fait part de la volonté de son gouvernement de discuter avec le groupe des employeurs de la manière de répondre à leurs préoccupations au sujet du Pacte mondial.
43. *Un représentant du Directeur général* (directeur, Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)) répondant au GASPAC, fait savoir que le Bureau a mis en place un système de marqueurs, adapté du système de marqueurs des Nations Unies relatif à l’égalité hommes-femmes, afin de suivre les progrès réalisés précédant la mise en œuvre des éléments transversaux déterminants définis dans le programme et budget pour 2016-17. Le Bureau multiplie ses efforts pour que les marqueurs reflètent la contribution concrète à la promotion de ces éléments transversaux, notamment les contrôles de qualité auxquels participent les bureaux régionaux, les équipes de coordination des résultats ainsi que les unités responsables en la matière.
44. Répondant à une question du groupe des travailleurs, le représentant du Directeur général confirme que l’analyse diagnostique de l’économie informelle réalisée dans neuf Etats Membres a servi de base à l’élaboration de feuilles de route nationales pendant la période biennale et que les principes directeurs de la recommandation n° 204 ont été pris en compte.

Il est dit dans cette recommandation que les Etats Membres doivent procéder à un diagnostic de leur économie informelle.

45. Concernant la méthode d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables, les 17 évaluations menées par le Bureau ont associé les représentants d'ACT/EMP et d'ACTRAV au niveau national, mais il faut redoubler d'efforts pour inclure les secrétariats des groupes.
46. *Le porte-parole du groupe des employeurs* souligne que ses observations portent sur le Pacte mondial et non sur le gouvernement de la Suède. Il réaffirme le souhait du groupe des employeurs de se distancier du Pacte mondial et demande que le paragraphe soit retiré du document.
47. *Le Directeur général* indique que le document, étant un rapport sur l'exécution du programme, rend compte du travail accompli. Il est donc difficile de supprimer un paragraphe, mais les points de vue divergents seront consignés dans les procès-verbaux.

Résultat

48. *Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration.*

(Document GB.332/PFA/1.)

Deuxième question à l'ordre du jour

Délégation de pouvoirs en vertu de l'article 18 du Règlement de la Conférence internationale du Travail ([GB.332/PFA/2](#))

49. *Le porte-parole du groupe des employeurs* s'inquiète de la publication tardive de nombreux documents de la Section du programme, du budget et de l'administration (PFA). Tout en appréciant les explications publiées sur le site Web, l'orateur estime que le Bureau devrait améliorer la distribution des documents PFA. Le groupe des employeurs souscrit au projet de décision.
50. *La porte-parole du groupe des travailleurs* soutient le projet de décision.
51. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire se dit convaincu que le Président du Conseil d'administration veillera à ce que des consultations aient bien lieu avec le groupe gouvernemental, comme le prévoit l'article 18.3 du Règlement de la Conférence. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.

Décision

52. *Le Conseil d'administration a délégué à son bureau, pour la période de la 107^e session (juin 2018) de la Conférence, le pouvoir d'exercer les responsabilités qui lui incombent aux termes de l'article 18 du Règlement de la Conférence à*

l'égard des propositions entraînant des dépenses au titre du 76^e exercice prenant fin le 31 décembre 2019.

(Document GB.332/PFA/2, paragraphe 3.)

Troisième question à l'ordre du jour

Etat d'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège (GB.332/PFA/3)

53. *La porte-parole du groupe des travailleurs* prend acte de l'évolution des travaux de rénovation depuis la précédente session du Conseil d'administration. Convaincue qu'un degré élevé de sécurité est assuré sur le chantier, l'oratrice souhaite néanmoins obtenir davantage d'informations sur l'incident survenu en 2017.
54. La phase 2 du projet de rénovation devrait démarrer dès que possible après l'achèvement de la phase 1 afin de minimiser les frais et pour bénéficier de l'expérience et du savoir-faire de l'équipe du projet actuelle. En ce qui concerne le financement, le groupe des travailleurs pourrait soutenir l'option prévoyant une dotation budgétaire supplémentaire dans le programme et budget. L'option envisageant un emprunt aux conditions du marché est problématique puisque certains Etats Membres ont émis des réserves concernant leur contribution au paiement d'intérêts. L'intervenante demande à entendre les avis des gouvernements. Le groupe des travailleurs pourrait également appuyer l'option *d)* concernant la valorisation du terrain, qui prévoit de préfinancer la phase 2 par une contribution budgétaire spéciale qui serait ensuite déduite de la contribution budgétaire ordinaire des Etats Membres, évitant ainsi toute charge financière supplémentaire.
55. *Le porte-parole du groupe des employeurs* note avec satisfaction que les travaux de rénovation respectent les délais et que le budget total des travaux initialement prévus reste dans les limites du plan financier approuvé par le Conseil d'administration. En ce qui concerne le financement de la phase 2, le groupe des employeurs indique sa préférence pour les options permettant d'éviter le paiement d'intérêts ou des frais supplémentaires, c'est-à-dire prévoir une dotation budgétaire supplémentaire dans le programme et budget ou approuver la valorisation du terrain. Toutefois, s'il faut inclure le coût de la phase 2 dans le programme et budget, le Bureau devra préciser comment cela se fera. Si l'option de la valorisation du terrain est choisie, le groupe des employeurs est favorable aux alinéas *a)* à *d)* qui impliqueraient moins de frais.
56. *S'exprimant au nom du groupe gouvernemental*, un représentant du gouvernement de la République de Corée demande que la décision soit reportée à la 334^e session du Conseil d'administration pour permettre des consultations coordonnées avec les mandants et propose un amendement au projet de décision en ce sens.
57. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Cameroun constate que les frais et l'état d'avancement des travaux de la phase 1 sont conformes aux prévisions. S'agissant du financement de la phase 2, l'oratrice souhaite avoir plus d'informations sur d'autres options de financement, notamment la location du terrain. Par conséquent, le groupe de l'Afrique appuie la proposition du groupe gouvernemental de reporter cette question à la 334^e session du Conseil d'administration.

58. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis prend acte de la progression des travaux depuis la précédente session du Conseil d'administration, mais regrette la publication tardive du document. Il félicite le Bureau d'avoir respecté le calendrier et le budget, ainsi que d'avoir veillé à la continuité des opérations. Il apprécie les efforts déployés par le Bureau pour trouver des locataires et générer des revenus afin de financer les travaux et le prie de soumettre un rapport de situation au Conseil d'administration à sa prochaine session.
59. A propos du financement de la phase 2, le représentant du gouvernement des Etats-Unis souhaite savoir ce qu'il en est de la demande du Conseil d'administration de réduire l'ampleur des travaux de rénovation de cette phase et si le Bureau a identifié les éléments essentiels prioritaires du projet au cas où un financement complet ne serait pas disponible. Il prie le Bureau de rendre compte dans le détail des discussions tenues avec les autorités locales et nationales, y compris en ce qui concerne l'analyse des avantages respectifs de la location et de la vente du terrain. L'orateur souhaite savoir si le Bureau a envisagé la possibilité de contracter un prêt relais sans intérêt et demande que soit menée une évaluation des risques liés à l'incidence budgétaire des différentes options. Il constate qu'il manque encore des informations relatives au périmètre de sécurité et que l'analyse comparative des travaux non financés et des recettes attendues n'a toujours pas été fournie. Vu la complexité du sujet et l'importance des questions de financement, le groupe des PIEM soutient le report de la décision à la 334^e session pour permettre d'autres consultations intersessions et appuie également l'amendement au projet de décision proposé par le groupe gouvernemental.
60. *Un représentant du gouvernement de la Suisse* soutient la proposition d'amendement au projet de décision. S'exprimant en tant qu'Etat hôte du Bureau international du Travail, il rappelle que, conformément à l'accord de siège, les privilèges et immunités sont établis afin d'assurer le libre fonctionnement de l'Organisation. Ainsi, dans la mesure où l'Organisation internationale du Travail (OIT) n'utilise pas les terrains dont elle est propriétaire pour ses propres besoins, elle peut soit les vendre, soit les louer à d'autres organisations internationales. La valorisation du terrain telle que proposée dans le document suggère que des activités lucratives pourront être effectuées et cela n'est pas compatible avec les buts de l'accord de siège. Par ailleurs, toujours conformément à l'accord de siège, l'Etat hôte et l'Organisation veillent au respect des lois et règlements de police de l'Etat hôte. Dans ce contexte, nous soulignons que l'Organisation n'est pas exemptée de l'observation des réglementations d'aménagement et de développement urbain de l'Etat hôte. Dès le moment où l'OIT vend ou cède ses terrains à un tiers, et qu'ils ne sont plus occupés par l'Organisation pour ses propres besoins, ils ne constituent plus des terrains de l'Organisation au sens de l'accord de siège. L'orateur ajoute que la Suisse n'assume aucune responsabilité pour les chiffres avancés par l'OIT pour la valorisation de ses terrains. Il est prématuré que l'OIT présente des chiffres alors que les autorités cantonales compétentes examinent encore les conditions applicables au développement de cette parcelle.
61. *Un représentant du Directeur général* (Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme) invite les Etats Membres à étudier la possibilité de verser des contributions volontaires en lien avec la rénovation de salles et de parties précises du bâtiment, comme l'ont proposé des Membres lors de précédentes sessions. Il annonce également qu'une journée portes ouvertes aura lieu le 16 mars 2017 et invite toutes les personnes intéressées à visiter les étages rénovés.
62. Les commentaires du groupe des travailleurs relatifs à un accident font référence à un incident survenu en novembre 2017, lorsqu'un plâtrier s'est blessé au doigt en manipulant une scie circulaire. L'enquête qui a suivi a conclu qu'il ne s'agissait pas d'un problème de matériel ni de chantier; l'ouvrier se serait complètement rétabli.

63. A propos des commentaires de la Suisse, le représentant du Directeur général souligne que le Bureau international du Travail (BIT) respecte intégralement les normes de construction et la législation suisses. C'est pour cette raison même que, en 2012-13, le Bureau a fait des recommandations au Conseil d'administration qui ont conduit à une révision en profondeur des propositions de rénovation et des estimations de coûts. L'orateur signale que l'étude actuelle sur la valorisation du terrain a fait l'objet d'au moins neuf réunions distinctes avec des représentants du gouvernement hôte et des autorités locales à différents niveaux.
64. En ce qui concerne les questions soulevées par le groupe des PIEM, immédiatement après la session de novembre 2017 du Conseil d'administration, le Bureau a informé le groupe de sélection que le document aurait du retard, car il dépendait d'un rapport dont la publication n'était prévue qu'en février 2018. Il est toujours regrettable que des documents soient publiés tardivement, mais cette situation est parfois inévitable compte tenu du bref intervalle entre les sessions de novembre et de mars.
65. Le Bureau n'a pas encore reçu confirmation qu'il y aurait d'autres locataires, mais mène des discussions sérieuses, avec l'option d'un locataire unique occupant l'espace disponible dans le bâtiment, ainsi qu'une option de repli avec plusieurs locataires plus petits. La priorité est donnée à la recherche de locataires issus du système des Nations Unies. D'ici à la prochaine session du Conseil d'administration, le Bureau devrait y voir plus clair sur cet aspect de la question.
66. Quant aux priorités et à la description de la phase 2 des travaux de rénovation, le représentant du Directeur général renvoie le Conseil d'administration au document GB.326/PFA/3, qui détaille par le menu la proposition alors formulée, ainsi qu'au document GB.328/PFA/3, qui établit les priorités. Il ne serait pas opportun de procéder à une actualisation onéreuse des estimations de coûts avant de savoir si des fonds pourront être dégagés pour les travaux.
67. Les consultants engagés par le BIT ont mené de longues discussions avec les autorités suisses aux niveaux fédéral, cantonal et communal. Les avantages et les inconvénients d'une cession de bail ou d'une vente sont en cours d'examen. En fonction des résultats de cette analyse, la solution finale pourrait être une cession de bail partielle ou une vente partielle, rendue possible grâce à la division du terrain en trois zones.
68. Le bureau n'a pas connaissance de la possibilité de recourir à des prêts sans intérêt, mais envisagera cette éventualité avec le groupe des PIEM.
69. Il n'y a pas de nouvelles informations à propos du périmètre de sécurité, car les discussions avec les autorités n'ont toujours pas abouti à une réponse.
70. Au sujet de la modification du projet de décision proposée par le groupe gouvernemental, le Bureau est tout à fait disposé à mener des consultations approfondies sur tous les points soulevés. Toutefois, le Conseil d'administration est grandement encouragé à examiner l'alinéa *b*) du paragraphe 42 du document approuvant le prélèvement sur le Fonds du bâtiment et du logement d'un montant maximal de 600 000 francs suisses pour couvrir les démarches visant à obtenir un plan localisé de quartier (PLQ) pour le bien. Une fois le PLQ obtenu, il pourra être transféré à un bailleur ou à un acheteur final, et la valeur potentielle du terrain pourra être déterminée avec plus de certitude. Cependant, si les prochaines étapes ne peuvent démarrer qu'après novembre 2018, il faudra prévoir des délais supplémentaires pour obtenir un financement, ainsi que des coûts additionnels. Il est donc important de progresser aussi rapidement que possible sur la question du PLQ. Si le Conseil d'administration souhaite reporter la décision sur les options de financement, le Bureau peut s'en accommoder et mènera des consultations au cours de la période intermédiaire.

71. Prenant en considération les réponses du Bureau et les délibérations qui ont suivi, le groupe gouvernemental propose une dernière modification au projet de décision et le Conseil d'administration est invité à examiner l'amendement.
72. *La porte-parole du groupe des travailleurs* confirme le soutien de son groupe aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 42 du projet de décision original. Il convient de se décider rapidement sur la poursuite du projet de rénovation du bâtiment, car tout retard dans le processus implique des frais supplémentaires. Toutefois, le groupe des travailleurs est favorable à l'amendement proposé.
73. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que son groupe soutient l'amendement proposé. Il est important d'éviter les interruptions entre les phases de la rénovation afin de prévenir des dépenses supplémentaires.

Décision

74. *Le Conseil d'administration:*

- a) *sans préjudice des décisions futures sur le financement de travaux de rénovation ultérieurs, a approuvé le prélèvement sur le Fonds du bâtiment et du logement d'un montant maximal de 600 000 francs suisses pour financer de nouvelles études sur la valorisation de la parcelle 4057;*
- b) *a demandé qu'aient lieu de nouvelles consultations intersessions sur la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment du siège;*
- c) *a reporté l'adoption d'autres décisions à sa 334^e session (octobre-novembre 2018).*

(Document GB.332/PFA/3, paragraphe 40, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

Quatrième question à l'ordre du jour

Rapport des membres gouvernementaux du Conseil d'administration chargés des questions de répartition des dépenses ([GB.332/PFA/4](#))

Décision

75. *Le Conseil d'administration a décidé, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, d'établir le barème de l'OIT pour 2019 d'après le barème de l'ONU pour la période 2016-2018 et, en conséquence, de proposer à la Conférence d'adopter le projet de barème pour 2019 figurant dans l'annexe du document GB.332/PFA/4, sous réserve des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires au cas où une modification de la composition de l'Organisation surviendrait avant que la Conférence ne soit appelée à adopter le barème recommandé.*

(Document GB.332/PFA/4, paragraphe 7.)

Cinquième question à l'ordre du jour

Autres questions financières – Programme et budget pour 2016-17: Compte du budget ordinaire et Fonds de roulement au 31 décembre 2017 (GB.332/PFA/5)

76. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que le paiement des contributions mises en recouvrement peut se révéler très difficile pour certains pays et espère que le Bureau poursuivra ses efforts et ses mesures d'incitation pour réduire autant que possible les arriérés de contribution. Les employeurs sont disposés à appuyer le projet de décision, mais aligneront leur position sur celle des Etats Membres.
77. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit souhaiter recevoir du Bureau de plus amples informations sur les activités menées dans le cadre de l'examen des processus opérationnels qui n'ont pas pu être financées par le budget actuel. Elle exprime ses remerciements aux gouvernements qui ont déjà réglé leurs contributions statutaires et espère que d'autres feront de même en temps voulu. Le groupe des travailleurs souscrit aux projets de décision figurant aux paragraphes 8 et 18.
78. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Swaziland appuie le projet de décision figurant au paragraphe 8, dans la mesure où les transferts sont conformes à l'article 16 du Règlement financier de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et relèvent de la même partie du budget (Partie I). Les défis financiers que pose l'exécution de la phase 2 du projet de rénovation justifient le transfert de la prime nette au Fonds pour le bâtiment et le logement. Toutefois, l'oratrice souligne que, compte tenu de ces circonstances, la dérogation à l'article 11.5 du Règlement financier devrait avoir un caractère exceptionnel et non pas permanent. Le groupe de l'Afrique dit espérer que la contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement permettra d'éviter au Bureau d'avoir à proposer la vente de la parcelle n° 4057 à l'avenir. Le groupe de l'Afrique souscrit aux projets de décision figurant aux paragraphes 8 et 18.
79. *S'exprimant au nom des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement de la Finlande déclare que son groupe n'est pas favorable à une dérogation à l'article 11.5 du Règlement financier, pour les raisons suivantes: *a)* en principe une dérogation ne s'applique que dans des circonstances exceptionnelles; *b)* le Conseil d'administration n'a pas encore pris de décision concernant la phase 2 du projet de rénovation du bâtiment, et le groupe des PIEM a encore des questions à poser au sujet de la portée et du calendrier de la phase 2; et *c)* le groupe des PIEM soutient le dispositif de redistribution et d'incitation et estime qu'un nombre excessif de dérogations serait contre-productif. L'entretien et la rénovation du bâtiment du siège exigent une planification et une affectation des ressources à long terme dans les limites du budget de l'Organisation. Par conséquent, le groupe des PIEM souhaiterait obtenir de plus amples informations sur la situation financière du Fonds pour le bâtiment et le logement et sur les ressources allouées à ce fonds. Le groupe des PIEM n'appuie pas le projet de décision.
80. *Un représentant du Directeur général* (Trésorier et contrôleur des finances) indique, en réponse à la question du groupe des travailleurs concernant l'examen des processus opérationnels, que le transfert n'est pas effectué au titre de telle ou telle activité en particulier. Il correspond au solde à couvrir après absorption de tous les autres coûts liés à la réforme.

81. En réponse à la demande formulée par le groupe des PIEM, qui souhaitait obtenir de plus amples informations sur le Fonds pour le bâtiment et le logement, le représentant du Directeur général explique que ce fonds est constitué de trois composantes. La première, qui est destinée aux besoins de financement à long terme de tous les actifs immobiliers de l'OIT, est financée par la Partie IV du budget. A la fin de 2017, elle dégageait un solde de 5,4 millions de dollars E.-U., et les crédits prévus au titre de cette composante dans le budget pour 2018-19 s'élèvent à 3,4 millions de dollars E.-U. La deuxième composante sert à financer le projet de rénovation du bâtiment du siège. A la fin de 2017, le solde correspondant s'élevait à 21 millions de francs suisses, montant entièrement affecté à la phase I du projet de rénovation. La troisième composante est destinée aux principales activités d'entretien, de réparation et de réfection des actifs immobiliers de l'OIT qui ne peuvent pas être financées par le budget ordinaire. Cette composante est financée par une dotation biennale du budget ordinaire de 397 000 francs suisses et, le cas échéant, par les revenus locatifs nets. A la fin de 2017, les ressources non utilisées relevant de cette composante s'élevaient à 7,5 millions de francs suisses.
82. *Le Président du Conseil d'administration* déclare que le projet de décision figurant au paragraphe 8 fait l'objet d'un accord, mais que tel n'est pas encore le cas du projet de décision figurant au paragraphe 18.

Décision

83. *Conformément à l'article 16 du Règlement financier, le Conseil d'administration a approuvé les transferts entre lignes budgétaires figurant dans le tableau 4 de l'annexe I du document GB.332/PFA/5.*

(Document GB.332/PFA/5, paragraphe 8.)

Segment relatif aux audits et au contrôle

Sixième question à l'ordre du jour

Rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant ([GB.332/PFA/6](#))

84. *La présidente du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI)*, rappelant les principales attributions qui sont celles du comité conformément à son mandat, indique que, de mai 2017 à janvier 2018, le CCCI s'est réuni à trois reprises. Il a continué de collaborer avec le Conseil d'administration, le Directeur général et la direction du Bureau international du Travail (BIT), y compris au niveau régional, afin de garantir la communication et la compréhension indispensables à l'exercice de ses fonctions de contrôle. Le CCCI est reconnaissant de l'assistance et des outils que le Bureau lui a fournis pour l'aider à s'acquitter efficacement de ses fonctions.
85. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande au Bureau d'élaborer pour la session suivante du Conseil d'administration un document court qui donne une vue d'ensemble du système d'audit et de contrôle du BIT et des ressources humaines et financières dont il dispose. Concernant la recommandation 1, l'orateur s'enquiert des critères en fonction desquels un audit est considéré comme ayant un degré de priorité élevé, ainsi que du délai moyen dans lequel l'unité des investigations est saisie d'une affaire, sachant que ces informations aideront à trouver une solution pour résorber le retard pris dans l'examen des allégations. La conduite d'investigations dans un délai raisonnable est indispensable pour

prévenir tout risque supplémentaire auquel le Bureau pourrait se retrouver exposé si un audit devait être mené tardivement. Aux fins de l'acquisition des compétences d'avenir mentionnées dans la recommandation 4, la direction du BIT devrait recenser les besoins évolutifs des mandants et proposer aux fonctionnaires des possibilités de formation adéquates compte tenu de ces besoins. Le Profil de l'employé fournit des renseignements utiles à cette fin, mais cela n'enlève rien à la nécessité d'un engagement plus actif du Département du développement des ressources humaines (HRD).

- 86.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* salue le fait que le CCCI a confirmé l'indépendance du Commissaire aux comptes, et prend note avec satisfaction de plusieurs résultats, à savoir non seulement que les états financiers pour 2016 ont été établis dans le respect de principes comptables rigoureux, mais aussi que les méthodes et normes comptables tout comme la portée des travaux du Commissaire aux comptes et le plan de travail et la méthode suivis par celui-ci sont jugés satisfaisants. L'oratrice indique que le groupe des travailleurs souscrit dans l'ensemble aux recommandations figurant dans le rapport. Cela étant, se référant à la recommandation 2, elle sollicite des éclaircissements sur ce que le CCCI entend par la nécessité d'élaborer des outils de mesure et des approches complémentaires afin d'accélérer le processus de mise en œuvre du cadre de gestion du risque institutionnel du BIT. Concernant la recommandation 3, elle demande pourquoi le Département de la gestion de l'information et des technologies (INFOTEC) devrait faire l'objet d'une évaluation externe supplémentaire, alors qu'il a déjà été soumis à l'examen des processus opérationnels. S'agissant de la recommandation 1, la question se pose de savoir s'il ne faudrait pas affecter davantage de ressources internes aux efforts visant à résorber le retard pris dans l'examen des allégations avant de poursuivre dans la voie de l'externalisation. Pour ce qui est de la recommandation 4, HRD devrait consulter le Syndicat du personnel au sujet de l'adoption de mesures de planification des effectifs. Il est essentiel que les responsables aident leurs subordonnés à acquérir de nouvelles compétences et à s'adapter aux changements. Le groupe des travailleurs se félicite de la suite donnée par le Bureau aux précédentes recommandations du CCCI, qui a permis d'en clore dix.
- 87.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis déclare que le groupe des PIEM a pleinement conscience de la contribution qu'apporte le CCCI, ainsi que de la valeur et de la mission qui sont les siennes, et salue les démarches qu'il a entreprises depuis décembre 2016 avec quatre membres seulement, en particulier la visite qu'il a effectuée dans l'un des bureaux régionaux. Le groupe approuve les recommandations du CCCI, tout particulièrement les recommandations 1, 2 et 3. En ce qui concerne la recommandation 1, il salue l'allocation de fonds supplémentaires au Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), mais constate que l'augmentation constante du nombre d'allégations se répercute négativement sur les ressources de l'IAO. Il y aurait lieu de préciser quelles mesures complémentaires vont être adoptées en vue de réduire le retard pris dans l'examen des allégations. Si les cas ne sont pas traités en temps voulu, les fonctionnaires pourraient hésiter à faire des signalements. S'agissant de la recommandation 2, le groupe des PIEM accueille avec satisfaction les progrès réalisés dans l'application du cadre de gestion du risque institutionnel et sollicite des exemples des outils de mesures qui pourraient être élaborés afin de renforcer l'obligation de rendre des comptes et la responsabilisation. Quant au recours aux technologies de l'information, le groupe des PIEM s'en félicite et estime que le Bureau devrait s'intéresser de plus près à la transformation numérique, notamment à l'utilisation des mégadonnées et d'outils analytiques, ainsi qu'il ressort de la recommandation 3. Le groupe note en outre que le CCCI est globalement satisfait de la suite qui a été donnée à ses précédentes recommandations. A cet égard, il ne doute pas que le CCCI continuera d'assurer le suivi des questions encore en suspens et se réjouit que le Bureau ait rapidement mis en œuvre les recommandations.

88. *La présidente du CCCI*, faisant référence à la recommandation 2, rappelle que l'application du cadre de gestion du risque institutionnel au BIT a produit des résultats, notamment un nouveau dispositif informatisé de gestion des risques, qui, conjugué à d'autres outils tels que la formation, permet d'aider les responsables à faire de la gestion des risques un outil décisionnel à utiliser au quotidien. Il est aujourd'hui envisageable d'adopter un certain nombre d'approches et outils de mesure, dont l'évaluation de la gestion des risques et les tableaux de bord, car ils apporteront une aide supplémentaire aux responsables pour la réalisation des différents objectifs en fonction de leur degré de priorité.
89. Pour ce qui est de la recommandation 3, comme les risques liés à l'informatique figurent parmi les cinq principaux risques mondiaux dont la probabilité qu'ils se réalisent est la plus élevée, une fonction informatique efficace est indispensable à la bonne mise en œuvre de la stratégie de toute organisation. Compte tenu de l'évolution technologique qui s'est produite depuis la dernière évaluation externe de la fonction informatique du BIT, la direction devrait se saisir de la question en vue de recenser les points à améliorer au sein d'INFOTEC. Il est prévu que l'on procède à une évaluation externe de la qualité en s'appuyant sur les résultats de l'examen des processus opérationnels, qui a révélé certaines pratiques et politiques internes ayant trait à l'informatique et, partant, a entraîné la mise en place d'initiatives destinées à améliorer l'efficacité des processus et la gestion du travail en équipe. Cet exercice permettra d'évaluer la fonction informatique du point de vue de son degré de maturité et d'apprécier son évolution depuis la dernière évaluation, notamment par rapport aux objectifs de l'Organisation. Il apportera un complément à l'examen des processus opérationnels et ne fera donc pas double emploi.
90. Concernant la recommandation 1, le CCCI étudie avec l'IAO la possibilité d'affecter des ressources internes à l'élimination du retard pris dans l'examen des allégations. Il a conseillé à l'IAO de s'entretenir de cette question avec HRD et lui a demandé de lui faire connaître l'issue de leurs échanges.
91. *Un représentant du Directeur général* (Chef auditeur interne) explique que le degré de priorité des investigations est déterminé en fonction de cinq critères: l'impact financier potentiel; le cadre dans lequel sont commis les faits qui sont allégués; la gravité des allégations formulées; le risque que des éléments de preuve soient altérés; et les effets sur les opérations que les allégations pourraient entraîner si elles s'avèrent fondées. Le délai d'examen des allégations n'est pas le même dans tous les cas, car certains d'entre eux peuvent être clos rapidement après évaluation préliminaire, tandis que d'autres doivent faire l'objet d'enquêtes complètes plus ou moins longues selon leur nature et leur complexité. Il faut trouver un juste équilibre entre le recours aux capacités internes lorsqu'elles existent et l'externalisation des investigations lorsque les ressources spécialisées nécessaires, telles que des moyens informatiques d'enquête ou une expertise en comptabilité judiciaire exigeant la connaissance de la langue et du contexte locaux, ne sont pas disponibles en interne, car leur rapport coût-efficacité serait défavorable. Le représentant du Directeur général indique que le retard pris dans l'examen des allégations a été réduit, si bien que le nombre de cas en souffrance s'élève aujourd'hui à 39, dont 7 datant du début de 2018, et ajoute que le Bureau entend continuer de s'employer à le réduire, notamment en externalisant les investigations le cas échéant.

Résultat

92. *Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration sur le rapport du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et sur ses recommandations figurant dans le document GB.332/PFA/6.*

(Document GB.332/PFA/6.)

Septième question à l'ordre du jour

Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017 (GB.332/PFA/7)

93. *La porte-parole du groupe des travailleurs* note avec satisfaction qu'aucune lacune majeure n'a été décelée dans le système de contrôle interne de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour ce qui est des domaines soumis à un audit interne en 2017, et que l'audit du projet de rénovation du bâtiment du siège a conclu que ce projet se déroulait de manière satisfaisante. En ce qui concerne les opérations bancaires et l'exonération fiscale, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour remédier aux problèmes relevés dans le cadre des audits des bureaux extérieurs, problèmes déjà mis en évidence dans les précédents rapports d'audit interne. Elle souscrit à la recommandation selon laquelle le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité devrait avoir la possibilité d'examiner les questions relevant de sa compétence avant la finalisation de tout accord concernant un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD).
94. *Le porte-parole du groupe des employeurs*, prenant note du fait qu'une attention constante est nécessaire pour continuer à améliorer et à renforcer le cadre général du contrôle interne au sein du Bureau international du Travail (BIT), se déclare préoccupé par le nombre croissant de cas soumis au Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO). Le Bureau devrait peut-être contrôler de façon plus rigoureuse les antécédents des fonctionnaires au moment de leur recrutement, étoffer l'offre de formation sur la lutte contre la fraude et l'utilisation abusive des ressources de l'Organisation, et mettre en place un système de contrôle plus strict pour éviter les problèmes qui tendent à se reproduire. Il devrait fournir une analyse typologique des cas examinés qui se sont avérés fondés au cours des dernières années. S'agissant des questions relatives aux ressources humaines, les bureaux régionaux et les bureaux de pays devraient prendre de nouvelles mesures pour limiter autant que possible la durée des vacances de poste, assurer la coordination des activités menées dans le cadre des projets et clarifier les rôles et les responsabilités. Il est nécessaire de travailler avec les directeurs régionaux et les directeurs des bureaux de pays pour permettre au Bureau de répondre rapidement aux besoins des mandants. Prenant acte des enseignements tirés des enquêtes, le porte-parole du groupe des employeurs fait remarquer que le Bureau devrait aussi se pencher sur les enseignements tirés des enquêtes passées et rendre compte de ce qui a été fait pour y donner suite.
95. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de la Mauritanie prend note des informations fournies sur les activités de l'IAO. Il reconnaît qu'il est important de mettre en place une infrastructure pour le partage des connaissances au sein de l'OIT et note que le projet de rénovation du bâtiment du siège de l'OIT se déroule de manière satisfaisante en termes de respect des délais, de coût et de gestion des risques, malgré le retard pris dans la première étape. Le groupe de l'Afrique approuve les principales observations formulées dans le cadre des audits des bureaux extérieurs. Le Chef auditeur interne fait un travail de grande qualité qui se révèle très utile pour évaluer les points forts et les points faibles du Bureau et de ses procédures.
96. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement des Etats-Unis souligne l'intérêt que le groupe des PIEM attache au mandat de l'IAO et encourage le Bureau à mettre en œuvre aussi vite que possible les recommandations formulées dans le cadre des audits de 2017, en particulier celles de haute importance. Elle voudrait savoir ce que fait le Bureau pour remédier aux problèmes financiers qui se posent de manière récurrente en ce qui concerne les opérations bancaires et les exonérations fiscales. Prenant note du taux d'application élevé des recommandations

contenues dans les rapports d'audit interne publiés en 2016, l'oratrice demande si toutes les recommandations formulées avant 2016 ont également été appliquées. Elle souhaiterait en savoir plus sur les mesures prises par le Bureau pour remédier aux problèmes mis en évidence par les enquêtes. A l'avenir, les rapports devraient contenir des informations sur le montant des pertes financières subies par le Bureau du fait des fraudes avérées et sur les efforts entrepris pour récupérer ces sommes.

97. *Un représentant du gouvernement du Mexique* note avec satisfaction qu'un grand nombre de recommandations ont été acceptées par le Bureau. En ce qui concerne l'augmentation du nombre d'allégations de fraude, il note le nombre de cas en attente et de cas actifs et demande quelles incidences financières ou autres cette situation pourrait avoir pour l'OIT.
98. *Un représentant du Directeur général (Chef auditeur interne)* indique que l'IAO effectue au moins deux audits de suivi par période biennale afin de faire le point sur l'application des recommandations qui ont été acceptées et que les résultats de ces audits sont soumis au Conseil d'administration dans le rapport annuel du Chef auditeur interne. Comme il ne serait pas efficace en termes de coûts de vérifier l'application de chaque recommandation, les audits de suivi sont fonction d'une estimation des risques. Le Bureau prend effectivement des mesures pour régler les problèmes mis en évidence au cours des enquêtes. Bon nombre de ces problèmes sont mentionnés dans le rapport soumis pour 2017 parce que la fraude est l'un des facteurs de risque pris en compte dans les audits internes. Par exemple, dans ses rapports d'audit interne, l'IAO a déjà fait plusieurs recommandations sur la façon d'améliorer la sélection et le suivi des partenaires d'exécution afin de réduire le risque de fraude et d'assurer le bon déroulement des projets. Le représentant du Directeur général est d'accord pour faire figurer dorénavant dans ses rapports le montant des pertes imputables aux cas de fraude, à condition qu'aucune contrainte d'ordre juridique ne s'y oppose.
99. *Un représentant du Directeur général (Trésorier et contrôleur des finances)* déclare, en ce qui concerne les problèmes financiers récurrents signalés dans le rapport, que le Bureau a été surpris d'apprendre que dans deux des bureaux visités les banques n'avaient pas fait le nécessaire, malgré les instructions, pour mettre à jour la liste des signataires autorisés. A l'avenir, le Bureau demandera donc chaque année à chacune de ses banques de confirmer que ces listes sont à jour. Le Bureau utilise un système de banque en ligne dans 51 bureaux de l'OIT; toutefois, un petit nombre de pays ne disposent pas de l'infrastructure bancaire nécessaire pour ce type de service et, dans certains cas, il existe encore des questions juridiques à régler avec les banques locales concernant le statut d'organisation internationale de l'OIT. Le Bureau continuera de rechercher, avec le concours des coordonnateurs résidents des Nations Unies et des ministères nationaux concernés, des solutions appropriées au problème récurrent que pose le paiement de la taxe à la valeur ajoutée, en particulier dans les pays où l'OIT est un organisme non résident.
100. *Le Président* déclare que, conformément à la pratique établie, le Bureau soumettra au Conseil d'administration à sa 335^e session un rapport sur les mesures de suivi prises pour mettre en œuvre les recommandations du Chef auditeur interne.

Résultat

101. ***Le Bureau a pris note des observations et des orientations fournies par le Conseil d'administration sur le rapport du Chef auditeur interne et ses recommandations.***

(Document GB.332/PFA/7.)

Huitième question à l'ordre du jour

Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021

(GB.332/PFA/8)

102. *La porte-parole du groupe des travailleurs* appuie la Stratégie de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021 et ses trois résultats concernant l'ensemble de l'Organisation, qui sont conformes à la politique d'évaluation approuvée par le Conseil d'administration à sa session de novembre 2017. Elle encourage le Bureau de l'évaluation (EVAL) à continuer d'appuyer le rôle de l'évaluation dans le contexte des objectifs de développement durable (ODD), en particulier s'agissant de renforcer les capacités des organisations de travailleurs à suivre et évaluer les progrès accomplis au niveau des pays, comme cela est précisé dans l'indicateur de résultat 1.3. L'intégration d'une formation en matière d'évaluation constitue une approche judicieuse, pour autant que la formation soit adaptée aux besoins des mandants tripartites. En ce qui concerne l'indicateur 1.2.2 sur le réseau d'évaluation du Bureau international du Travail (BIT), l'oratrice demande si le Bureau a prévu des ressources supplémentaires pour doter les régions et chaque département en personnel chargé des évaluations. Il est important pour le groupe des travailleurs que les évaluations soient adaptées au mandat normatif et à la structure tripartite de l'OIT, et la valeur ajoutée de ce mandat pourrait apparaître de manière plus précise sous les indicateurs 2.2.1 et 2.2.3. L'oratrice convient que l'utilisation d'évaluations stratégiques groupées permettra de couvrir davantage de questions liées aux résultats; les quatre objectifs stratégiques de l'OIT constitueront une structure utile pour des évaluations groupées de plus large portée et plus intégrées. La discussion relative au rapport sur l'exécution du programme et à la question des évaluations groupées devrait être liée à la discussion relative au programme et budget pour 2020-21. Il serait utile de faire référence aux six principes fondamentaux de la politique d'évaluation, notamment l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, dans les indicateurs de la stratégie d'évaluation. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.

103. *Le porte-parole du groupe des employeurs* réaffirme l'importance de la politique d'évaluation de l'OIT et remercie le Bureau pour la qualité de son travail. Il déclare que les avantages de l'évaluation sont évidents et convient que les conclusions des évaluations devraient jouer un rôle plus important et peser davantage dans la prise de décisions. Il souligne la nécessité d'instaurer au sein de l'Organisation une culture de l'évaluation plus solide, qui soit axée sur l'obtention de résultats aux fins d'améliorer la performance globale et l'apprentissage au sein de l'Organisation, et permette ainsi à l'OIT de mieux s'acquitter de son mandat. Des progrès importants ont été réalisés en matière d'évaluation axée sur les résultats, mais il est possible de progresser encore en se fondant sur la théorie du changement élaborée pour la mise en œuvre de la stratégie. Le cadre de résultats améliorera la capacité de l'Organisation à mesurer ses résultats et son impact et, par conséquent, renforcera sa crédibilité. Bien que présentés de façon un peu différente, les principaux indicateurs et cibles couvrent les cinq points jugés essentiels par le groupe des employeurs: le renforcement de la capacité du personnel et des mandants à instaurer une culture de l'évaluation plus solide, prenant en considération les ODD; le regroupement des évaluations, dans le cadre d'une approche plus rationnelle; la réduction du nombre global d'évaluations, mais une utilisation accrue des évaluations d'impact; une fonction d'évaluation intervenant depuis la conception des projets jusqu'à leur mise en œuvre, et une utilisation systématique des évaluations dans le cadre du suivi postérieur à l'évaluation; et, enfin, l'amélioration aussi bien de la suite donnée par les responsables aux recommandations que de l'utilisation des évaluations dans les orientations stratégiques. Le Bureau devrait en particulier utiliser les conclusions des évaluations pour répondre plus efficacement aux besoins de ses mandants et devrait mettre au point une méthode plus systématique pour évaluer ces besoins. La proposition d'un

système automatisé de gestion de la suite donnée par les responsables aux recommandations, qui privilégie la qualité, est judicieuse. Les employeurs conviennent que la fonction d'évaluation dépendra de l'environnement favorable qui sera instauré par l'Organisation – en particulier le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV), le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM) et les départements techniques – et par ses mandants, et ils suivront de près l'établissement de cet environnement. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.

- 104.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Cameroun parle du niveau de maturité élevé de la fonction d'évaluation du Bureau. Son groupe accueille avec satisfaction la stratégie, qui améliorera l'efficacité de la fonction d'évaluation, développera une culture de l'évaluation chez les mandants et au sein du personnel, renforcera les capacités et garantira l'application des normes de l'OIT. L'oratrice encourage le Bureau à continuer de renforcer les capacités des mandants de l'Organisation afin qu'ils puissent procéder à une évaluation objective de leurs projets et programmes. Le groupe de l'Afrique appuie le projet de décision.
- 105.** *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni relève les progrès importants qu'a enregistrés la fonction d'évaluation depuis la mise en place de la gestion axée sur les résultats. Elle salue le rôle de cette fonction, qui permet de réaliser des évaluations axées sur les résultats plus concrètes. Toutefois, la stratégie ne remédie pas aux lacunes concernant la prise en compte des questions de genre qui ont été mises en évidence dans l'évaluation effectuée par le Réseau de mesures des performances des organisations multilatérales (MOPAN), l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation et la révision du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17; l'oratrice recommande donc vivement que la stratégie comprenne un résultat et un indicateur distincts relatifs à la qualité en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes.
- 106.** Il est important que, de plus en plus, les évaluations soient utilisées pour éclairer la prise de décisions à l'OIT, mais le diagramme de la théorie du changement n'indique pas clairement ce qui encouragerait les décideurs à utiliser les conclusions et recommandations des évaluations dans leur planification, dans l'apprentissage institutionnel et dans le processus décisionnel. L'oratrice suggère donc que ce soit à la base que l'on intègre le renforcement de la culture de l'évaluation et les incitations à utiliser les évaluations.
- 107.** En ce qui concerne le résultat 1.1, l'oratrice se félicite de l'accent qui est mis sur l'assurance de la qualité et le respect des délais tant pour les évaluations indépendantes que pour les évaluations internes, et elle demande des précisions sur les critères de respect des délais. S'agissant du résultat 1.2, les certifications contribuent utilement au renforcement des capacités, et l'intégration de responsabilités en matière d'évaluation dans les descriptions de poste permettra de mettre ces certifications à profit. En ce qui concerne le résultat 1.3, l'oratrice demande quels mandants sont visés, quels critères seront utilisés dans le choix des destinataires des projets de développement des capacités de suivi et d'évaluation afin que ces projets soient utiles et rentables à long terme, et si la formation sera dispensée dans des pays où sont menés des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) ou d'autres activités de coopération pour le développement.
- 108.** Procéder à des évaluations moins nombreuses et plus stratégiques pourrait constituer une approche efficace si elle est appliquée avec discernement et ne vise pas simplement à réduire les coûts. L'oratrice demande au Bureau de donner des exemples de cas où la meilleure méthode consisterait à réaliser des évaluations groupées et de préciser sa vision du fonds d'affectation spéciale pour la mise en commun des ressources mentionné sous le résultat 2.1. Elle demande aussi un complément d'information sur les nouveaux modèles d'évaluation, cadres et lignes directrices adaptés au mandat de l'OIT qui sont décrits sous le résultat 2.2.

Au sujet de l'indicateur 2.2.1, elle relève que, depuis 1992, l'OIT utilise les critères d'évaluation du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Elle constate que l'on dispose de peu d'orientations concernant la durabilité et pense qu'il serait utile d'en intégrer dans la prochaine stratégie. Si elle se félicite de l'instauration de l'analyse ex post de la qualité mentionnée sous le résultat 2.3, elle ne voit pas bien comment la qualité sera améliorée par l'attribution d'une fonction de supervision aux départements techniques avec un meilleur appui technique d'EVAL, car il faut pour cela des fonds supplémentaires et des compétences hautement spécialisées. Etant donné que les donateurs manifestent un intérêt accru pour le financement des évaluations d'impact, l'oratrice encourage le Bureau à établir des collaborations afin d'éviter la duplication des efforts et de garantir une large diffusion des conclusions.

- 109.** En mettant l'accent sur l'utilisation des évaluations pour assurer une articulation entre les PPTD et les ODD, il convient de tenir compte du fait que chaque pays œuvre à la réalisation des ODD selon ses propres politiques et priorités nationales.
- 110.** Le groupe des PIEM approuve sans réserve l'accent mis, dans le résultat 3, sur l'amélioration de l'accessibilité des informations relatives aux évaluations, notamment grâce à la plate-forme *i-eval* Discovery, dans laquelle devraient figurer les conclusions des évaluations externes ainsi que des liens vers des sources extérieures à l'OIT couvrant des sujets connexes. Il serait souhaitable de disposer d'informations plus détaillées sur le système automatisé qui est prévu pour la gestion du suivi des recommandations découlant des évaluations. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
- 111.** *Un représentant du gouvernement de l'Inde* félicite le Bureau pour sa stratégie d'évaluation très complète, qui s'aligne sur les politiques et documents pertinents de l'OIT, en particulier ceux qui ont trait au rôle de l'Organisation en tant que chef de file en matière de connaissances et à sa contribution à une utilisation efficiente des ressources, ce qui est indispensable si l'on veut fournir des services utiles aux Etats Membres. L'orateur appuie le projet de décision.
- 112.** *Un représentant du gouvernement de la Chine* souscrit à la stratégie d'évaluation en tant que moyen de faire de l'OIT une organisation qui acquiert des connaissances. Il relève l'accent mis sur les évaluations indépendantes et l'amélioration de la gestion axée sur les résultats. Les principes d'évaluation énoncés dans la stratégie permettront de décentraliser davantage les évaluations. Il convient que le Bureau renforce ses capacités en matière de collecte d'informations, ainsi que le système de gestion du suivi des recommandations découlant des évaluations. Les indicateurs d'évaluation devraient être en adéquation avec les ODD et les PPTD. Les activités d'évaluation devraient être menées dans les délais prévus, et les capacités du personnel chargé des évaluations devraient être renforcées dans l'ensemble des régions et départements. Des évaluations de qualité sont indissociables d'une application effective des conclusions des évaluations. L'orateur encourage l'ensemble des régions et départements à partager les informations en temps utile pour des interventions efficaces. Enfin, il appuie le projet de décision.
- 113.** *Un représentant du Directeur général* (directeur, Bureau de l'évaluation (EVAL)) se félicite du soutien général à la stratégie, y compris au concept du regroupement des évaluations. Il estime lui aussi qu'il faut poursuivre les travaux visant à définir comment les évaluations seront regroupées; une méthodologie et une procédure seront élaborées et appliquées à titre expérimental dans le cadre de la stratégie. Les regroupements seront thématiques et pourraient s'inscrire dans une évaluation générale du programme par pays. La mise en commun des financements dans un fonds d'affectation spéciale destiné aux évaluations groupées devrait être convenue avec les donateurs. Le regroupement serait approprié, par exemple, dans le cas d'un pays qui compterait cinq donateurs soutenant tous le même domaine thématique. Il permettrait aussi de réduire la charge que l'évaluation représente

pour les mandants. La théorie du changement a été établie au niveau de l'Organisation, et elle est fondée sur les meilleures pratiques. Elle repose sur l'hypothèse qu'un environnement propice à des systèmes solides de suivi et de présentation de rapports aura été instauré avec, pour condition préalable, une forte culture de l'apprentissage institutionnel. En ce qui concerne les approches spécifiques à l'OIT en matière d'évaluation, le nécessaire sera fait pour mieux incorporer les normes de l'OIT relatives au dialogue social dans les méthodes d'évaluation, tout en respectant les normes d'évaluation du Comité d'aide au développement de l'OCDE. La durabilité fait déjà partie de l'approche de l'OIT, mais elle sera encore renforcée.

- 114.** Quant aux questions relatives au genre, la politique d'évaluation prévoit que les méthodes d'évaluation doivent être plus respectueuses des droits de l'homme et de l'égalité des sexes. Si aucun indicateur spécifique à cet égard ne figure dans la stratégie d'évaluation, le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes à l'échelle de l'Organisation devra prévoir un indicateur relatif à l'évaluation, et la responsabilisation sera garantie par la présentation de rapports basés sur cet indicateur. EVAL s'attachera également à améliorer la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes dans les nouvelles approches en cours d'élaboration en matière d'évaluation.
- 115.** Les activités de formation à l'évaluation des progrès accomplis dans la réalisation de l'Agenda du travail décent et des ODD seront dûment adaptées aux besoins des mandants afin, notamment, de ne pas représenter pour eux une charge excessive. L'OIT centrera ses efforts sur l'Agenda du travail décent, et il ne sera prévu de formations et de diagnostics relatifs aux ODD que sur demande. En réponse à la question de la porte-parole du groupe des travailleurs sur la dotation en personnel, l'orateur explique qu'EVAL ne demande pas de fonds supplémentaires, car on compte, dans toutes les régions et tous les départements, respectivement, des fonctionnaires chargés de l'évaluation et des points focaux qui sont financés par le budget ordinaire. En revanche, la stratégie prévoit une meilleure reconnaissance du rôle de point focal – qui est exercé à titre volontaire – dans les évaluations du comportement professionnel, ainsi qu'une révision de la structure hiérarchique visant à garantir le maximum d'indépendance aux responsables régionaux de l'évaluation.
- 116.** Répondant aux questions concernant l'impact qui ont également été posées pendant la discussion de la Section du programme, du budget et de l'administration consacrée au rapport sur l'exécution du programme 2016-17, l'orateur explique que les évaluations d'impact sont effectuées de manière sélective à l'OIT, du fait que les indicateurs de performance du programme et budget de l'Organisation et de la plupart des projets sont des indicateurs de résultats et non d'impact, mais aussi en raison des dépenses considérables qu'implique une évaluation d'impact rigoureuse. A l'OIT, les évaluations d'impact sont plutôt des outils didactiques que des outils de responsabilisation et visent à démontrer que les activités d'appui aux politiques et aux modèles d'intervention que déploie l'Organisation ont l'impact souhaité. Quant à la plate-forme *i-eval* Discovery, sa portée sera élargie de façon à inclure un plus grand nombre d'évaluations internes et externes. Enfin, le système automatisé de gestion du suivi des recommandations découlant des évaluations remplace le système manuel basé sur Excel. Il génère automatiquement un tableau où figurent toutes les recommandations découlant de l'évaluation d'un projet et envoie des rappels aux responsables pour qu'ils saisissent les données pertinentes. Il servira aussi de répertoire; la possibilité que les donateurs y aient accès est prévue.

Décision

- 117.** *Le Conseil d'administration a approuvé la stratégie d'évaluation pour 2018-2021 décrite aux paragraphes 1 à 31 du document GB.332/PFA/8.*

(Document GB.332/PFA/8, paragraphe 32.)

Segment des questions de personnel

Neuvième question à l'ordre du jour

Déclaration de la représentante du personnel

118. La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel est reproduite à l'annexe III.

Dixième question à l'ordre du jour

Amendements au Statut du personnel

119. Aucun document n'a été soumis au titre de cette question de l'ordre du jour.

Onzième question à l'ordre du jour

Point sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa 85^e session au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève (GB.332/PFA/11)

120. *La porte-parole du groupe des travailleurs* note que, si la question de l'indice d'ajustement de poste à Genève peut être considérée comme une question interne, elle n'en a pas moins d'importance pour autant. La décision du Conseil d'administration aura une incidence non seulement sur les fonctionnaires du Bureau international du Travail (BIT) et leurs familles, mais aussi sur toute personne ayant un lien avec le système des Nations Unies. Le groupe des travailleurs est tout à fait conscient de cette responsabilité.
121. Le groupe des travailleurs avait approuvé la décision prise sur cette question par le Conseil d'administration en novembre 2017 dans l'espoir que les problèmes liés à la méthodologie des enquêtes sur le coût de la vie seraient réglés par la CFPI en tenant compte des préoccupations soulevées par le personnel et par les chefs de secrétariat des organisations sises à Genève. Cela n'a pas été le cas, et le document GB.332/PFA/11 soulève un grand nombre de problèmes.
122. La déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel de l'Organisation internationale du Travail (OIT) témoigne de l'aggravation des tensions et de la complexité des problèmes au sein du système des Nations Unies à Genève et dans le monde en ce qui concerne la méthode de fixation des traitements. Des manifestations et des grèves ont eu lieu et le mouvement devrait se poursuivre. Les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ont lancé une campagne en vue de réformer la manière dont les conditions d'emploi sont déterminées; ils appellent par ailleurs à une révision urgente de la structure de gouvernance et des règles de la CFPI afin que cet organe rende des comptes et se conforme à une procédure et à des méthodes transparentes, équilibrées, crédibles, participatives et équitables et tenant compte des principes de la négociation collective. La défiance et la colère montent, et le personnel a de moins en moins confiance dans la volonté de la direction de respecter le dialogue social et les droits fondamentaux au travail.

- 123.** L'OIT et ses mandants vont bientôt célébrer le centenaire de l'Organisation, qui offre une occasion unique de faire la preuve des avantages du dialogue social et de l'approche fondée sur les droits, qui constituent l'assise de l'Organisation. La réforme du système des Nations Unies et la place de l'OIT dans le régime commun rénové devraient également être prises en considération. Le groupe espère vivement que la structure de gouvernance et les procédures obsolètes de la CFPI seront révisées.
- 124.** Le groupe des travailleurs appuie la position du Bureau, telle qu'exprimée dans le document, en faveur d'un régime commun unifié. L'existence d'un régime commun suppose un dialogue efficace entre les institutions des Nations Unies et la CFPI sur toutes les questions relatives aux conditions d'emploi et aux salaires, ainsi que la mise en œuvre de décisions administratives rationnelles et juridiquement fondées. Si le rapport du consultant de la CFPI concorde grosso modo avec les conclusions antérieures de l'équipe d'experts des organisations sises à Genève et comporte 64 recommandations relatives aux améliorations à apporter, le fait qu'il ne traite pas des nombreuses questions particulières et des graves sujets de préoccupation d'ordre méthodologique, juridique et administratif relevés par les organisations et les fédérations de syndicats du personnel du système des Nations Unies concernant les résultats du cycle d'enquêtes de 2016 témoigne d'un grave déficit de coopération et de concertation.
- 125.** Ces 64 recommandations risquent d'entraîner de nombreux recours de fonctionnaires sur les lieux d'affectation concernés. Il est à noter que l'introduction du nouvel indice d'ajustement de poste pour Genève se traduirait, d'ici à la fin du mois de juin 2018, par une baisse de 5,1 pour cent de la rémunération effectivement perçue, malgré la recommandation du rapport selon laquelle la politique en la matière doit permettre une stabilité raisonnable des rémunérations et éviter toute baisse soudaine et importante de leur montant. La baisse de rémunération et la perte de confiance des fonctionnaires auront une incidence sur le moral de ces derniers.
- 126.** Le problème dont le Conseil d'administration est saisi dépasse la question de savoir s'il convient d'appliquer immédiatement la décision de la CFPI ou d'en retarder l'application. Le régime commun est à la croisée des chemins. Il faut rétablir la confiance et prendre dûment en considération les préoccupations légitimes du personnel et des experts. Le dialogue entre la direction et le personnel et la révision des méthodes de fixation des rémunérations ne devraient pas être différés plus longtemps. Cette révision doit commencer immédiatement, devrait être pleinement intégrée aux discussions sur la réforme du système des Nations Unies et être menée de manière transparente et bien structurée. Les résultats des débats de la 86^e session de la CFPI (19-29 mars 2018) revêtiront une grande importance, et l'oratrice demande si le Bureau dispose d'informations sur ces débats.
- 127.** La décision du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) de remédier ultérieurement aux lacunes d'ordre statistique de la méthodologie de la CFPI est un sujet de préoccupation. Tout aussi inquiétantes sont la réduction en cours de la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires et la décision, prise contre toute attente, de ne pas tenir compte de l'augmentation des traitements de la fonction publique fédérale des Etats-Unis dans les calculs de la CFPI, ce qui aurait atténué la diminution de la rémunération. La CFPI a bafoué deux principes qui sont au cœur du système des Nations Unies, à savoir la transparence et l'obligation de rendre des comptes.
- 128.** Etant donné l'importance, pour l'ensemble du système des Nations Unies, de la décision prise par le Conseil d'administration, l'OIT devrait donner l'exemple et montrer comment mettre en place pour l'avenir une structure de gouvernance de ce système qui soit plus transparente et mieux adaptée.

- 129.** Le groupe des travailleurs n'est pas en mesure de soutenir le projet de décision. Il accepterait d'appuyer l'alinéa *a)* tel que libellé, mais l'alinéa *b)* devrait être supprimé. L'oratrice propose que l'alinéa *c)* soit modifié comme suit: «prie le Bureau de continuer à participer activement aux travaux de la CFPI à sa 86^e session et au-delà, dans le but de réformer la méthodologie de détermination des ajustements de poste et autres méthodologies relatives aux enquêtes sur les conditions d'emploi. Le processus de réforme devrait garantir la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires des Nations Unies et le respect des principes fondamentaux du dialogue social.»
- 130.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare qu'il est bien conscient de la complexité du problème auquel le Conseil d'administration et le Directeur général doivent faire face. Le projet de décision qui est présenté est des plus déroutants. Le personnel devrait être traité comme le bien le plus précieux de l'Organisation, et le Conseil d'administration devrait être en mesure de prendre des décisions éclairées, fondées sur des informations de qualité, lorsqu'il s'acquitte de ses obligations fiduciaires dans l'intérêt de l'OIT, de ses mandants et de son personnel.
- 131.** Malgré la demande formulée par le Conseil d'administration en novembre 2017, la CFPI n'a ni fourni les informations requises ni traité les sujets de préoccupation d'ordre méthodologique, juridique et administratif, si bien que les tensions entre la commission et les institutions sises à Genève demeurent et que les risques juridiques, loin de s'atténuer, ne cessent de s'aggraver. Le rapport final du consultant indépendant de la CFPI ne fournit pas d'analyse coûts-avantages de la mise en œuvre de l'indice d'ajustement de poste révisé. De plus, le CCPQA a accepté de ne mettre en œuvre que 50 recommandations sur les 64 qui figurent dans le rapport, lesquelles portent toutes sur l'avenir et non sur la situation actuelle, et il n'a pas répondu aux inquiétudes exprimées par le Conseil d'administration en novembre 2017.
- 132.** Etant donné que les conclusions de l'expert indépendant de la CFPI concordent en grande partie avec les conclusions antérieures de l'équipe d'experts des organisations sises à Genève et avec les réserves que cette dernière avait formulées au sujet de la méthodologie utilisée, l'orateur se demande si le Conseil d'administration peut se fier aux analyses et aux recommandations de la CFPI lorsqu'il s'acquitte de ses obligations fiduciaires. Le consultant de la commission est parvenu à la conclusion que la méthodologie actuelle est loin de remplir son objectif, ce qui valide la position du groupe des employeurs selon laquelle la rémunération des fonctionnaires ne devrait pas être réduite avant la mise au point d'une méthodologie fiable et techniquement incontestable. Toute autre prise de position reviendrait à approuver des décisions arbitraires.
- 133.** Il est regrettable que le consultant indépendant n'ait pris contact ni avec l'OIT ni avec aucune autre organisation sise à Genève. Par son manque de transparence et de communication, la CFPI n'a pas répondu à la demande du groupe des employeurs tendant à ce qu'elle convienne d'une position commune avec les organisations sises à Genève, ce qui remet en question l'indépendance de l'examen.
- 134.** L'orateur remercie le Bureau d'avoir mis en garde le Conseil d'administration au sujet des nombreux recours que ses fonctionnaires pourraient former. En effet, à la 86^e session de la CFPI, la Secrétaire générale adjointe de l'ONU à la gestion a confirmé que les récentes décisions liées aux résultats de l'enquête sur le coût de la vie se traduisent par une augmentation inhabituelle et continue du nombre de recours déposés par les fonctionnaires. L'action collective menée par le personnel pourrait avoir des conséquences désastreuses et réduire la productivité, et l'ampleur des réductions de salaire a une incidence négative sur le moral des fonctionnaires. Cette action devrait perturber l'activité quotidienne des organisations et la mise en œuvre de la réforme du système des Nations Unies.

- 135.** De plus, l'OIT risque de voir sa réputation gravement ternie si elle applique une réduction peu rationnelle et contraire aux valeurs et aux principes de justice sociale qui l'ont fait connaître dans le monde entier, et ce risque est d'autant plus grand à l'approche des célébrations de son centenaire. Le Secrétaire général, dans le discours sur la réforme du système des Nations Unies qu'il a prononcé en septembre 2017, a insisté sur la nécessité pour l'ONU de donner la priorité aux êtres humains et à ceux dont le travail consiste à les aider. Il est inadmissible de demander à des fonctionnaires de s'employer sous la bannière de l'OIT à améliorer le sort de leurs semblables alors que les dirigeants de leur Organisation ne protègent pas leurs conditions d'emploi et leur source de revenus.
- 136.** Il serait irresponsable de la part du Conseil d'administration de prendre acte du fait qu'une décision expose l'Organisation à une avalanche de recours pour ensuite demander au Bureau d'exécuter cette décision. On demande en fait à l'OIT de défendre le principe de l'équité interne et de la cohérence avec le régime commun des Nations Unies au détriment du principe de l'égalité de traitement du personnel et du respect de ses valeurs fondamentales. Cette manière sélective et désinvolte de traiter les valeurs et les principes est choquante. En cédant aux pressions et aux manœuvres d'intimidation, le Conseil d'administration risque de perdre son âme.
- 137.** Depuis près de cent ans, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs dialoguent autour de valeurs communes. L'avantage comparatif unique dont jouit l'OIT, sa pertinence et sa légitimité, fondés sur le tripartisme, le dialogue social et la recherche du consensus, donnent une place à part à cette organisation; certaines institutions attendent la décision du Conseil d'administration parce qu'elles sont convaincues que le tripartisme conduira à la bonne décision.
- 138.** Comme le Directeur général l'a fait remarquer au cours du débat, l'indice d'ajustement de poste révisé suscite des préoccupations d'ordre administratif, méthodologique et juridique pour l'OIT et a des conséquences majeures pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures au siège et, possiblement, dans les bureaux extérieurs. S'il convient de préserver l'intégrité et l'autorité du régime commun, la CFPI devrait garantir son indépendance et son impartialité dans l'exercice de son mandat.
- 139.** Le groupe des employeurs n'est pas en mesure de donner instruction au Bureau d'appliquer la baisse de rémunération, ni d'approuver le projet de décision. La marche à suivre proposée n'est pas conforme aux pratiques, aux valeurs et aux principes que défend l'Organisation en matière de travail décent en tant que garante des droits des travailleurs dans le monde du travail. Pour un employeur responsable, le traitement équitable des fonctionnaires est de la plus haute importance. L'OIT ne peut prétendre être l'organisation spécialisée des Nations Unies chargée des questions liées au monde du travail si elle trahit la confiance de ses salariés en appliquant des décisions mal avisées.
- 140.** Compte tenu de ce qui précède, le porte-parole du groupe des employeurs propose de modifier le projet de décision comme suit:

Le Conseil d'administration:

- a) prend note des questions et des risques juridiques liés à la mise en œuvre des résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie à Genève et, en conséquence, donne instruction de ne pas appliquer l'indice d'ajustement de poste révisé conformément à la décision de la CFPI;
- b) [supprimé]
- c) prie le Bureau de continuer à participer activement aux travaux de la CFPI à sa 86^e session et au-delà, dans le but de réformer la méthodologie de détermination des ajustements de poste et autres méthodologies relatives aux enquêtes sur les conditions d'emploi et de garantir que la nouvelle méthodologie sera appliquée pour tous les ajustements de poste.

Le processus de réforme devrait garantir la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires des Nations Unies et le respect des principes fondamentaux du dialogue social;

- d) demande que toute nouvelle proposition d'action ou de décision sur cette question soit reportée à une de ses sessions ultérieures, pour examen et décision.

- 141.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie estime regrettable que les organisations sises à Genève n'aient pas été consultées au sujet de la portée de l'examen concernant l'indice d'ajustement de poste et de la désignation du consultant externe. Les travaux du consultant et le processus d'examen dans son ensemble n'ont été ni transparents ni participatifs, ce qui est particulièrement troublant dans la mesure où l'OIT est chargée de défendre les normes, le tripartisme et le dialogue social. De plus, l'équipe de statisticiens engagée par les institutions des Nations Unies sises à Genève a recensé un certain nombre d'erreurs qui mettent en cause la fiabilité des résultats de l'enquête. Pour ces raisons, le groupe de l'Afrique ne souscrit pas au projet de décision. Le Directeur général, en collaboration avec les chefs de secrétariat des autres institutions des Nations Unies, devrait continuer de négocier avec la CFPI en vue d'améliorer la méthode d'enquête.
- 142.** *S'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), du groupe de l'Europe centrale, du groupe de l'Europe occidentale et du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement de l'Australie remercie le Bureau pour ses échanges constructifs avec la CFPI. L'orateur se dit favorable à la poursuite du dialogue, notamment sur la mise en œuvre des recommandations formulées par le CCPQA, dans le but d'améliorer la méthode de calcul de l'ajustement de poste à l'avenir, d'une façon qui soit conforme aux principes fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'OIT.
- 143.** L'intervenant rappelle que la résolution 72/255 de l'Assemblée générale des Nations Unies, du 24 décembre 2017, a été adoptée à l'unanimité par les États membres et qu'elle engageait toutes les organisations du régime commun des Nations Unies à appliquer sans délai les décisions de la CFPI concernant les résultats de l'enquête sur le coût de la vie. Tout en notant les préoccupations du Bureau au sujet des conséquences juridiques que pourrait avoir l'application des décisions prises par la CFPI, l'orateur rappelle que le fait de ne pas respecter pleinement ces décisions peut entraîner la perte des avantages découlant de la participation au régime commun, notamment l'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU). Par conséquent, l'intervenant est pleinement favorable à ce que le Bureau applique l'indice d'ajustement de poste révisé et adhère au projet de décision initial.
- 144.** *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni déclare que l'indice d'ajustement de poste révisé aurait dû être appliqué automatiquement par le Bureau, et non être soumis au Conseil d'administration pour approbation. Selon le groupe des PIEM, le mécanisme d'ajustement de poste n'est pas une mesure d'économie, mais un outil qui permet d'harmoniser la rémunération au niveau du système des Nations Unies et de garantir l'égalité de rémunération aux fonctionnaires pour un travail de valeur égale. La résolution 72/255 indique que le non-respect des décisions de la CFPI peut entraîner la perte de l'affiliation des fonctionnaires à la CCPPNU. Par conséquent, le groupe des PIEM préconise de poursuivre la coopération et le dialogue avec la CFPI afin de perfectionner la méthode de calcul de l'ajustement de poste à l'avenir. Le groupe des PIEM souscrit au projet de décision.
- 145.** *Un représentant du gouvernement de l'Ouganda* déclare que derrière le terme «ajustement de poste» se cache une réalité lourde de conséquences pour les moyens de subsistance, la santé, les crédits immobiliers et, surtout, la stabilité des familles. Bien qu'il soit favorable à l'idée d'une fonction publique internationale unifiée, l'orateur estime que les méthodes

utilisées pour définir les conditions qui régissent cette dernière doivent être équitables. En d'autres termes, l'ajustement de poste pour les fonctionnaires des Nations Unies basés à Genève doit être fondé sur une analyse dont la validité ne fait aucun doute. Le document élaboré par le Bureau révèle cependant une toute autre réalité, puisqu'il met en évidence de graves lacunes quant aux méthodes appliquées pour calculer l'ajustement de poste des travailleurs. Pour cette raison, l'orateur juge inapproprié que, dans la conclusion du document, il soit proposé que le Conseil d'administration demande au Bureau d'appliquer l'indice d'ajustement de poste révisé aux fonctionnaires basés à Genève.

- 146.** L'OIT est une institution normative qui défend les principes fondateurs des normes du travail, et notamment le dialogue social. Il est donc inacceptable que les travailleurs n'aient à aucun moment été consultés. En effet, le document du Bureau ne mentionne même pas le Syndicat du personnel de l'OIT, et ce malgré le fait qu'il s'agisse d'un organe dûment reconnu conformément aux dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. L'orateur se demande comment l'on peut invoquer la convention n° 98 pour défendre les droits des travailleurs dans les plantations de canne à sucre en Ouganda et ailleurs si l'OIT elle-même peut baisser la rémunération de ses fonctionnaires sans consultation. De plus, il rappelle que le droit de négociation collective appartient à ceux qui souhaitent l'exercer. Le fait que les fonctionnaires d'autres institutions des Nations Unies aient choisi de ne pas l'exercer ne justifie pas d'outrepasser le droit des fonctionnaires du BIT d'être consultés.
- 147.** L'annexe du Statut et du Règlement intérieur de la CFPI dispose que l'ONU et l'OIT conviennent de «coopérer à l'établissement et à la mise en œuvre d'un mécanisme approprié pour le règlement des litiges concernant l'emploi du personnel et les questions s'y rattachant». Il ne s'agit donc pas d'un fait accompli; si tel était le cas, la question ne serait pas soumise au Conseil d'administration. L'intervenant demande au Conseiller juridique d'indiquer si la CFPI a fait des recommandations à l'Assemblée générale des Nations Unies concernant l'ajustement de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, conformément à l'article 10 *b*) du Statut et du Règlement intérieur de la CFPI. Enfin, il dit approuver la position du groupe de l'Afrique, selon laquelle le Directeur général devrait continuer de collaborer avec la CFPI et l'ONU afin de parvenir à une méthodologie et à une proposition d'ajustement de poste qui soient scientifiquement fondées.
- 148.** *Un représentant du gouvernement du Mexique* déclare que tout nouveau retard dans l'application de la décision de la CFPI porterait atteinte au mandat de cette commission, lequel a été approuvé à l'unanimité par les Etats membres des Nations Unies. Tout en étant conscient des préoccupations soulevées par les fonctionnaires du BIT, l'orateur souhaite souligner que les autres organisations du régime commun des Nations Unies sises à Genève ont appliqué la décision dès qu'elles ont été en mesure de le faire. L'application de la décision devrait en réalité être automatique, comme par le passé, sans qu'il n'y ait lieu de mobiliser les instances décisionnelles. L'orateur préconise l'unité au sein du régime commun des Nations Unies et demande instamment au Directeur général d'appliquer la décision sans plus tarder.
- 149.** *Un représentant du gouvernement du Brésil* déclare que son gouvernement adhère au projet de décision. En tant que membre du système commun des Nations Unies, l'OIT a l'obligation d'appliquer les décisions de la CFPI, même si des préoccupations subsistent quant à la méthodologie utilisée et à la transparence du processus, en dépit des progrès qui ont déjà été constatés à cet égard. L'orateur indique que son gouvernement soutient les efforts destinés à répondre à ces préoccupations, mais souligne que toute mesure prise à cet égard devrait être uniforme dans l'ensemble du système des Nations Unies.

- 150.** *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* déclare que l'OIT et ses mandants doivent tenir compte de la résolution 72/255 de l'Assemblée générale des Nations Unies, adoptée par consensus en décembre 2017. Conformément au Statut et au Règlement intérieur de la CFPI, toutes les institutions des Nations Unies sont tenues de se conformer aux décisions de la commission. En outre, la majeure partie des institutions des Nations Unies ont déjà mis en œuvre ces décisions ou le feront dans un délai d'un mois. Le refus d'appliquer ces décisions porterait atteinte au mandat de la CFPI et compromettrait l'avenir du régime commun des Nations Unies. Par conséquent, l'orateur indique que son gouvernement ne peut pas souscrire au projet de décision ni aux amendements proposés par les partenaires sociaux.
- 151.** *Le Directeur général* déclare qu'il s'agit d'un projet de décision difficile, mais nécessaire. Il est important de souligner que tous les groupes du Conseil d'administration ont affirmé leur attachement aux valeurs de l'OIT concernant le traitement équitable des fonctionnaires et le respect de l'autorité du régime commun des Nations Unies.
- 152.** Comme cela a été dit à la 331^e session du Conseil d'administration en novembre 2017, les décisions de la CFPI ont suscité d'importantes préoccupations d'ordre méthodologique, administratif et juridique. Les préoccupations d'ordre administratif sont évidentes, comme en témoigne la présence de fonctionnaires du BIT dans la salle du Conseil d'administration pendant la discussion. Les inquiétudes concernant la méthodologie utilisée par la CFPI ont été soulevées par les groupes non gouvernementaux et par le groupe de l'Afrique. Les difficultés juridiques tiennent au fait que l'OIT a l'obligation d'appliquer les décisions de la CFPI, mais aussi la responsabilité d'examiner ces décisions à la lumière de celles de son Tribunal administratif.
- 153.** L'OIT et d'autres entités du système des Nations Unies ont noué un dialogue avec la CFPI lors d'une réunion tenue à Vienne en juillet 2017, afin de faire part à la commission de leurs inquiétudes. La CFPI a par la suite révisé sa décision et fait réaliser un examen de sa méthodologie. Elle continuera d'examiner cette question, y compris les recommandations issues de l'examen mentionné précédemment, à sa 86^e session à New York. Comme l'a indiqué la Secrétaire générale adjointe de l'ONU à la gestion dans ses remarques liminaires prononcées à cette session, il est nécessaire de revoir les méthodes de travail en collaboration, dont l'examen remonte à plus de dix ans. Bien qu'il n'y ait pas eu de faits nouveaux, le Directeur général demeure confiant quant au fait que la dynamique positive née des échanges entre l'OIT et la CFPI perdurera.
- 154.** Un certain nombre d'intervenants ont appelé l'attention sur la résolution 72/255, adoptée en décembre 2017, dans laquelle l'Assemblée générale des Nations Unies a noté avec beaucoup d'inquiétude que certaines organisations avaient décidé de ne pas appliquer les décisions de la CFPI relatives aux résultats des enquêtes sur le coût de la vie. L'Assemblée générale a également rappelé que le fait de ne pas respecter pleinement les décisions pouvait avoir des conséquences sur les avantages découlant de la participation au régime commun, notamment l'affiliation des organisations à la CCPPNU. Bien que cette observation ne s'applique pas à l'OIT, puisqu'à aucun moment elle n'a décidé de s'abstenir de mettre en œuvre les décisions de la CFPI, le Conseil d'administration doit garder à l'esprit cette résolution.
- 155.** En ce qui concerne le projet de décision, les différents groupes du Conseil d'administration se sont fondés sur des valeurs et des objectifs communs, ainsi que sur une compréhension commune du processus, mais sont parvenus à des conclusions différentes quant à la marche à suivre. Compte tenu de la discussion menée, il serait approprié de revenir à l'alinéa *a*) tel que libellé initialement et de supprimer l'alinéa *b*) initial. L'alinéa *c*) tel que modifié par le groupe des travailleurs devrait être conservé, et la proposition du groupe des employeurs concernant le nouvel alinéa *d*) ne devrait pas être retenue.

156. *Le porte-parole du groupe des employeurs* indique qu'il n'approuve pas le postulat qui sous-tend le projet de décision. Il est important de revoir ce postulat avant de considérer le projet de décision lui-même.
157. *La porte-parole du groupe des travailleurs* déclare qu'elle souscrit pour l'essentiel à la proposition du Bureau. L'amendement proposé par le groupe des employeurs à l'alinéa *a)* est problématique, car le groupe des travailleurs a formulé soigneusement ses amendements en consultation avec le Syndicat du personnel de l'OIT en sachant que des gouvernements soulèveraient des objections. Le groupe des travailleurs estime que le Conseil d'administration ne devrait pas prendre de décision concernant l'application de la baisse de rémunération à cette session, notamment en raison des incertitudes à propos du calendrier de mise en œuvre proposé. L'alinéa *b)* devrait être supprimé en attendant une réforme et une révision de la méthodologie. Il est important de mesurer les risques qu'entraînerait une sortie du régime commun. L'intervenante ne peut souscrire à l'amendement proposé par le groupe des employeurs à l'alinéa *a)* et demande pourquoi le Bureau considère que le nouvel alinéa *d)* est superflu.
158. *Le Directeur général* répond que le Conseil d'administration aura toujours la possibilité de revenir sur certains points s'il le juge nécessaire. Il n'est donc pas indispensable d'ajouter un nouvel alinéa *d)* à cet effet.
159. *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que, en ce qui concerne le nouvel alinéa *d)*, il est essentiel que la décision soit reportée à une session ultérieure du Conseil d'administration pour examen et décision. La façon dont la situation a été analysée est problématique. Il faut revenir à la question fondamentale qui est de déterminer si le Conseil d'administration est favorable ou non à une baisse de rémunération. Il est évident que le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs et le groupe de l'Afrique ne soutiennent pas le projet de décision initial. L'orateur s'inquiète de la position du groupe des PIEM, qui estime que la décision n'aurait pas dû être soumise au Conseil d'administration. Selon lui, il est trop tard pour changer la situation, le Conseil d'administration ayant déjà consacré un temps considérable à l'examen de cette question. Compte tenu de la structure tripartite unique de l'OIT, une catégorie de mandants, à savoir le groupe gouvernemental, ne peut adopter une décision unilatérale. L'OIT protège les droits des travailleurs du monde entier, et il est donc essentiel qu'elle respecte le tripartisme en toutes occasions, et pas uniquement lorsqu'elle le juge opportun. Il est inacceptable d'appliquer une baisse de rémunération fondée sur une méthodologie entachée d'erreurs pour finalement revenir sur la question dans un second temps.
160. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande si l'OIT est obligée de respecter les décisions afférentes au régime commun des Nations Unies, comme l'a affirmé l'un de ses collègues. Il faut que le Bureau clarifie la situation à propos de la participation de l'Organisation au régime commun et à la CCPPNU. Pour que le Conseil d'administration puisse prendre sa décision en toute connaissance de cause, le document aurait dû clairement mettre en évidence tous les risques potentiels. Le groupe des employeurs ne pense pas que le refus d'appliquer la décision de la CFPI ait une incidence sur l'affiliation à cette caisse des pensions. L'article 3 *b)* des statuts, règlements et système d'ajustement des pensions de la CCPPNU dispose que «[p]euvent s'affilier à la Caisse les institutions spécialisées visées au paragraphe 2 de l'article 57 de la Charte des Nations Unies, ainsi que toute autre organisation intergouvernementale internationale qui applique le régime commun de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées». Toutefois, certaines organisations membres de la CCPPNU ne figurent pas sur la liste des membres du régime commun établie par la CFPI. L'OIT ne devrait ni quitter le régime commun ni cesser de participer à la CCPPNU. L'orateur s'interroge sur la probabilité que la baisse de rémunération génère des économies et sur la destination de telles économies. Il partage l'avis du représentant du gouvernement de

l'Ouganda et estime que la question n'est pas un fait accompli et qu'il convient de suivre la bonne procédure. Il faut prendre une décision et le nouvel alinéa *d*) doit y figurer. Le groupe des employeurs veut savoir si la baisse de rémunération sera appliquée.

- 161.** *La porte-parole du groupe des travailleurs* rappelle que, pour son groupe, ni le processus suivi ni les résultats obtenus ne sont corrects. Il n'y a eu ni consultation ni négociation avec les syndicats, et les travailleurs ont été informés qu'ils n'avaient pas le droit de faire grève, en violation des principes et droits fondamentaux au travail. La méthodologie est elle aussi entachée d'erreurs. En pareil cas, il est d'usage de ne pas l'appliquer et de négocier avec l'employeur pour l'améliorer. Au sein de l'Organisation, le groupe des travailleurs opère sur trois niveaux. Premièrement, il agit au niveau des syndicats qui n'auraient jamais accepté de tels manquements dans un contexte national. Deuxièmement, il défend les principes et droits fondamentaux au travail de manière plus générale. Troisièmement, le groupe des travailleurs assume des responsabilités pour l'OIT tout entière en tant que membre du Conseil d'administration et est fier de pouvoir orienter les activités de l'Organisation. En effet, lors de la discussion sur la réforme du système des Nations Unies, les trois groupes se sont dits fiers du travail accompli par l'Organisation et ont souhaité que les principes du tripartisme, du dialogue et de la consultation qui sont les siens soient intégrés aux autres processus de l'ONU.
- 162.** Le groupe des travailleurs souhaiterait soutenir les membres du Syndicat du personnel de l'OIT et réclamer une décision juste, mais refuse de se soustraire à ses responsabilités à l'égard de l'Organisation elle-même qui doit continuer de fonctionner. Par l'amendement qu'il propose, le groupe des travailleurs entend souligner que toutes les parties reconnaissent que la méthodologie et la procédure sont erronées et qu'il convient d'adopter une autre méthode. Instruction pourrait être donnée au Bureau de suivre une autre procédure, comme le suggère le groupe des employeurs. L'OIT joue un rôle important au sein du système des Nations Unies. Le Conseil d'administration pourrait charger le Directeur général de donner l'exemple en veillant à ce que des négociations collectives puissent avoir lieu non seulement au sein du BIT, mais aussi dans le reste du système des Nations Unies. Par conséquent, le groupe des travailleurs propose de supprimer l'alinéa *b*) du projet de décision et de formuler l'alinéa *c*) en des termes plus forts. Le groupe des travailleurs doit tenir compte de ses trois niveaux de responsabilité.
- 163.** La porte-parole du groupe des travailleurs demande des précisions concernant l'amendement proposé par le groupe des employeurs afin de savoir ce qu'il entend par «donner instruction au Bureau» et s'il est possible de donner instruction de ne pas agir. En ce qui concerne l'alinéa *d*), il est important de préciser que les salaires et les conditions de travail font l'objet de négociations entre les employeurs et les travailleurs concernés et leurs syndicats, sans intervention du Conseil d'administration. Il est à espérer que la participation des partenaires sociaux au sein du système des Nations Unies sera encouragée à l'avenir. La porte-parole du groupe des travailleurs propose que, dans l'alinéa *d*), il soit demandé au Bureau de faire rapport au Conseil d'administration sur l'issue de la situation.
- 164.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande à nouveau des éclaircissements sur les conséquences à l'égard de la CCPPNU. Le groupe des employeurs croyait qu'il n'y aurait pas d'effets négatifs; pourtant, la menace d'une désaffiliation de la Caisse a bien été évoquée. Il souhaite également savoir, dans le cas où le Conseil d'administration n'aboutirait pas à une conclusion, si le Directeur général prendrait seul la décision et s'il appliquerait la baisse de rémunération même si cette décision était contraire à la volonté du Conseil d'administration.
- 165.** *Le Directeur général* répond que toutes les personnes présentes sont d'avis que la procédure suivie par la CFPI est entachée d'erreurs. D'autres défaillances au niveau des procédures du régime commun ont également été constatées, et le Bureau et lui-même s'emploient à les

corriger. En outre, la CFPI est en session à New York et des fonctionnaires du BIT continuent de travailler pour tenter de remédier aux défaillances reconnues au niveau de la méthodologie et des procédures. L'OIT a du poids dans cette discussion, et il revient au Bureau de continuer d'agir pour améliorer le régime commun pour toutes les personnes concernées. Se référant aux propos de la porte-parole du groupe des travailleurs sur les droits des travailleurs au sein du régime commun, y compris le droit de grève, le Directeur général précise que la direction du BIT n'a jamais interdit au personnel de faire grève. Quant aux conséquences de l'adoption du projet de décision initial, cela entraînerait l'application immédiate de la décision de la CFPI, en application des règles du régime commun. Le refus d'adopter cette décision, conformément à la proposition d'amendement du groupe des employeurs, impliquerait clairement de quitter le régime commun et de se soustraire aux obligations qui découlent de l'adhésion et de la participation de l'OIT au régime commun en matière de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi. Quant aux conséquences pour l'affiliation de l'OIT à la CCPPNU, le Directeur général répète que c'est bien ce que stipule la résolution adoptée par les Etats membres de l'Assemblée générale des Nations Unies. Tous les gouvernements représentés au Conseil d'administration sont parties à cette résolution et seraient mieux placés pour répondre.

- 166.** Le Directeur général rappelle que le point a été inscrit à l'ordre du jour du Conseil d'administration à sa session de novembre 2017 en raison des graves conséquences d'ordre administratif, méthodologique et juridique de la décision de la CFPI pour l'Organisation. Si le Conseil d'administration ne souhaite pas prendre de décision, n'en est pas capable ou refuse de se prononcer, il reviendra au Directeur général de décider. La décision que le Conseil d'administration est appelé à prendre est extrêmement difficile, mais nécessaire. Quels que soient les doutes à propos de la procédure erronée et de l'application de la décision de la CFPI, le refus de l'appliquer aurait des effets néfastes bien plus importants sur le bien-être institutionnel de l'Organisation et du personnel. Par conséquent, il recommande l'adoption du projet de décision initial présenté au Conseil d'administration. Les amendements proposés par le groupe des travailleurs permettraient néanmoins au Conseil d'administration de progresser sur le plan juridique tout en protégeant les intérêts des fonctionnaires et en respectant les valeurs et les principes de l'Organisation.
- 167.** *Le porte-parole du groupe des employeurs* déclare que la résolution 72/255 de l'Assemblée générale des Nations Unies rend l'avis des partenaires sociaux accessoire. En effet, le groupe des PIEM estime que le Conseil d'administration n'aurait pas dû être saisi de la question. Cette interprétation est inquiétante, car elle est susceptible de créer un précédent. Le Conseil d'administration a longuement discuté de ce point, mais le projet de décision ne tient pas compte des discussions menées. Il y a lieu de se demander si les principes d'une institution sont préservés lorsqu'une décision est adoptée contre son personnel – son bien le plus précieux – sur la base d'une méthodologie et d'une logique erronées, en promettant de remédier ultérieurement à la situation. Le groupe des employeurs défend les droits des travailleurs parce qu'il s'agit d'une question de valeurs et de principes, et le soutien manifesté par le personnel du BIT montre qu'il est sur le bon chemin. On compte sur le Conseil d'administration pour adopter des décisions difficiles. Le refus de la baisse de rémunération est peut-être la décision la plus difficile à prendre, mais elle serait cohérente avec les valeurs de l'OIT et son mandat unique. L'OIT se doit de revendiquer sa différence et de mettre en pratique les valeurs qu'elle défend. Il est arrivé que le dialogue social n'aboutisse pas immédiatement à un consensus faute de parvenir à concilier deux impératifs: agir de façon rationnelle et respecter la dignité humaine. Or c'est précisément dans cette situation que se trouve le Conseil d'administration. La solution n'est pas de vider le dialogue social de tout sens, mais de le poursuivre jusqu'à ce qu'une ligne d'action globalement viable puisse être définie. Le but du dialogue social n'est pas de préserver la neutralité en tout temps. Il se peut que le Conseil d'administration s'écarte temporairement du régime commun des Nations Unies, mais il restera fidèle à ses valeurs.

168. Le porte-parole du groupe des employeurs conclut en proposant de reformuler l'alinéa a) comme suit: «de mettre en suspens les changements proposés à l'indice d'ajustement de poste jusqu'à ce qu'une nouvelle méthodologie correcte soit établie». Il suggère également l'ajout d'un alinéa d) révisé: «demande au Directeur général de faire rapport sur les progrès accomplis au Conseil d'administration à sa/ses session(s) future(s)».
169. *La porte-parole du groupe des travailleurs* croit comprendre que la convention collective du BIT ne couvre pas les salaires et que donc, faute d'autonomie en la matière, l'Organisation n'est pas habilitée à les négocier. Elle demande si la proposition d'amendement suggérant de suspendre les changements proposés à l'indice d'ajustement de poste aura une incidence sur la réponse du Directeur général.
170. *S'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)*, un représentant du gouvernement du Paraguay estime qu'une décision doit être adoptée immédiatement plutôt qu'à une prochaine session. Elle doit être cohérente avec la résolution 72/255 de l'Assemblée générale des Nations Unies qui s'applique à tout le système. A des fins de compromis, le GRULAC se dit prêt à soutenir les amendements proposés par le Directeur général.
171. *S'exprimant au nom du groupe des PIEM*, une représentante du gouvernement du Royaume-Uni fait savoir que son groupe ne peut appuyer les derniers amendements proposés par le groupe des employeurs car ils sont en contradiction totale avec le projet de décision initial et dénotent un manque de respect à l'égard du Directeur général et du Bureau. Ces amendements risqueraient aussi de porter atteinte à la réputation de l'OIT et donnent le sentiment que l'Organisation fait fi du reste du système des Nations Unies, y compris de l'Assemblée générale et de ses résolutions. La question ne doit pas être reportée une nouvelle fois. Le groupe des PIEM souscrit à la proposition du Directeur général et demeure convaincu que c'est à ce dernier qu'il appartient de prendre la décision.
172. *S'exprimant au nom du GASPAC*, un représentant du gouvernement de l'Australie dit que son groupe soutient la proposition du Directeur général.
173. *Un représentant du gouvernement des Etats-Unis* rappelle que la résolution 72/255 de l'Assemblée générale des Nations Unies s'impose à tous les gouvernements du Conseil d'administration du BIT, qui doivent veiller à sa mise en œuvre par l'OIT. Choisir quand et comment l'OIT devrait donner suite aux orientations de l'Assemblée générale reviendrait à rompre avec la longue tradition de collaboration dans laquelle s'inscrit l'Organisation au sein des Nations Unies et la priverait de son rôle de chef de file. Une décision de l'OIT de ne pas appliquer l'indice d'ajustement de poste poserait un grave problème d'équité. Le gouvernement des Etats-Unis reconnaît les déficiences du processus, mais aucun mécanisme ne permet aux gouvernements de contraindre la CFPI à revenir sur un arbitrage a posteriori. Toutefois, il est possible d'œuvrer dans le cadre de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies pour faire en sorte que les processus futurs, y compris la communication et la méthodologie, soient adaptés aux besoins et restaurer la confiance dans la CFPI. L'orateur compatit avec les fonctionnaires du BIT concernés par cet ajustement, et le gouvernement des Etats-Unis s'engage à collaborer en vue d'accroître la prévisibilité et la transparence du système et de regagner la confiance du personnel.
174. *Un représentant du gouvernement de la Fédération de Russie* indique que son gouvernement ne peut appuyer la nouvelle version du projet de décision proposée par le Directeur général, et fait observer qu'elle n'a pas recueilli de consensus. En vue de parvenir à un compromis, l'orateur indique qu'il peut soutenir la version initiale figurant au paragraphe 13 du document préparé par le Bureau, sous réserve que la date à laquelle sera appliqué l'indice d'ajustement de poste révisé soit modifiée. Cela permettrait de tenir compte de la décision de la CFPI et de la résolution 72/255 de l'Assemblée générale des Nations Unies.

175. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, un représentant du gouvernement de l'Éthiopie signale que son groupe maintient sa position, à savoir qu'il faut remédier aux déficiences de la méthodologie appliquée par la CFPI avant de pouvoir prendre une décision en toute connaissance de cause. De plus, la CFPI n'a pas pleinement consulté les acteurs concernés au sujet de l'enquête sur le coût de la vie.
176. *Un représentant du gouvernement de la Chine* fait remarquer que tous les membres de la fonction publique comprennent les préoccupations du personnel du BIT. Il prie instamment le Bureau de maintenir un processus de dialogue et de consultation avec la CFPI concernant l'enquête sur le coût de la vie, en vue d'y apporter des améliorations notables. Le gouvernement de la Chine appuie la proposition du Directeur général.
177. *Un représentant du gouvernement de la France* apporte son soutien à l'amendement proposé par le Directeur général.
178. *Une représentante du gouvernement du Lesotho* signale qu'elle ne peut appuyer une décision prise sur la base d'une méthodologie incorrecte, bien qu'elle soit consciente que l'OIT ne dispose peut-être pas de l'autonomie nécessaire pour déterminer les conditions d'emploi du personnel.
179. *La porte-parole du groupe des travailleurs* explique que la situation est extrêmement délicate pour son groupe. En effet, celui-ci a une responsabilité à l'égard du Conseil d'administration, et la situation est dans le même temps source d'importantes préoccupations, notamment parmi le personnel. L'oratrice salue la volonté des États-Unis de prendre des mesures pour améliorer le processus. Il faudrait que la nécessité de remédier aux graves déficiences, dont sont convenues toutes les parties, apparaisse au début du projet de décision. Le Conseil d'administration devrait être tenu informé des évolutions et suivre la question, bien qu'il n'ait pas le pouvoir de négocier. Le groupe des travailleurs a proposé que ces éléments soient reflétés à l'alinéa c), et le Directeur général a indiqué qu'il ferait en tout état de cause rapport au Conseil d'administration.
180. Il importe de tenir compte des intérêts du personnel du BIT à court et à long terme, ainsi que de l'avenir de l'OIT. L'Organisation est dans une situation délicate, car elle représente le monde du travail mais ne peut négocier sa propre structure salariale. Le personnel du BIT a toujours exprimé sa volonté de faire partie du système commun. Il faut que le Conseil d'administration veille à ce que les processus futurs soient menés sur une base tripartite dans le respect du dialogue social. Le groupe des travailleurs pourrait être tenté de laisser à d'autres le soin de prendre cette décision difficile, mais il a toujours assumé à tous les niveaux ses responsabilités en matière de défense des principes et droits fondamentaux au travail à l'OIT et partout ailleurs dans le monde, et il a toujours défendu l'Organisation. Il tient à faire en sorte que l'OIT poursuive son travail en faveur de ces droits pour le siècle à venir. Le processus est déficient et doit être corrigé; l'OIT devrait donc jouer un rôle moteur pour que les erreurs soient rectifiées le plus rapidement possible. Le groupe des travailleurs sera en mesure d'appuyer la dernière version du projet de décision si le libellé est adapté de façon à ce que ces erreurs soient reconnues.
181. *Le Président* propose le libellé suivant: «Le Conseil d'administration prend note des questions juridiques, des risques et des graves déficiences liés à la méthodologie et à la mise en œuvre des résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie à Genève.»
182. *La porte-parole du groupe des travailleurs* répète que le manque de consultation et de participation est un grave manquement. Elle propose d'ajouter une phrase mentionnant en des termes généraux les déficiences liées au système de la CFPI ou d'énoncer plus clairement les problèmes.

183. *Le Président* est d'avis que la proposition qu'il a formulée répond aux préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs.
184. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'elle doit consulter son groupe.
185. *Le porte-parole du groupe des employeurs* s'élève contre le fait qu'on ne lui ait pas donné la possibilité de prendre la parole. Son groupe a tenté par deux fois de reformuler un texte avec lequel il était clairement en désaccord. Concernant l'accord conclu entre l'ONU et l'OIT, l'annexe du Statut et du Règlement intérieur de la CFPI stipule clairement que les deux organisations conviennent «de procéder à des échanges de vues au sujet des questions relatives à l'emploi des fonctionnaires et du personnel, y compris les conditions de service, la durée des nominations, les catégories du personnel, l'échelle des traitements et des indemnités, la retraite et les droits de pension, ainsi que les règles et les règlements du personnel afin d'assurer autant d'uniformité qu'il sera possible dans ce domaine». Cela démontre que le débat en cours ne dénote aucune volonté de quitter le système commun des Nations Unies et que ce système n'est nullement menacé. Pour ce qui est de la résolution 72/255 de l'Assemblée générale des Nations Unies, le groupe des employeurs n'est pas certain que les paragraphes 6 et 8 dans lesquels sont mentionnées les conséquences éventuelles sur les avantages découlant de la participation au régime commun concernent expressément les ajustements de poste ni que l'Assemblée générale ait pris une décision claire sur cette question. La position du groupe des travailleurs n'a pas bougé d'un iota, contrairement aux autres groupes, et la majorité initiale qui s'était dégagée n'a pas été prise en compte. L'orateur demande donc un vote en vue de trancher définitivement la question.
186. *Le représentant du gouvernement des Etats-Unis* propose de remplacer le terme «méthodologie» par «consultations» à l'alinéa a) du projet de décision.
187. *Le porte-parole du groupe des employeurs* répète que, pour son groupe, la dernière version du texte est une mascarade qui entrave l'examen de la question quant au fond: la baisse de rémunération ne devrait pas être approuvée. L'orateur demande une nouvelle fois une mise aux voix.
188. *Le Président* note que la majorité des gouvernements appuie la proposition du Directeur général, qu'ils souhaiteront peut-être amender. C'est donc ce texte qu'examine le Conseil d'administration.
189. *Le porte-parole du groupe des employeurs* demande au Président s'il refuse à son groupe le droit de recourir à un vote.
190. *Le Président* explique qu'il a pris bonne note de la demande de mise au vote du groupe des employeurs, mais qu'il faut au préalable préciser le contenu du texte. Les gouvernements sont dans leur grande majorité favorables à ce texte, qui bénéficie également d'un certain appui du groupe des travailleurs.
191. *La porte-parole du groupe des travailleurs* dit qu'il est prématuré de demander une mise aux voix.
192. *Le Président* précise qu'il s'agit d'examiner le texte dont est saisi le Conseil d'administration et les amendements proposés.
193. *La porte-parole du groupe des travailleurs* rappelle que c'est son groupe qui a exprimé des préoccupations concernant les déficiences liées aux consultations, et que le groupe de l'Afrique s'en est fait l'écho. Ces déficiences devraient être expressément mentionnées dans le projet de décision. La version du texte à l'examen est acceptable.

194. *Le Président* relève qu'une majorité se dégage en faveur du libellé ci-après:

Le Conseil d'administration:

- a) a pris note des questions juridiques, des risques et des graves déficiences liés aux consultations concernant les résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie à Genève et à la mise en œuvre de ces résultats;
- b) a prié le Bureau de continuer à participer activement aux travaux de la CFPI à sa 86^e session et au-delà, dans le but de réformer la méthodologie de détermination des ajustements de poste et autres méthodologies relatives aux enquêtes sur les conditions d'emploi et de garantir que la nouvelle méthodologie sera appliquée pour tous les ajustements de poste. Le processus de réforme devrait garantir la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires des Nations Unies et le respect des principes fondamentaux du dialogue social.

195. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait part de son désaccord et souligne qu'une majorité s'était dégagee pendant la séance de la veille. La position du groupe des travailleurs a évolué pour rejoindre celle des gouvernements, et le groupe des travailleurs a proposé un amendement qui permettra aisément au Directeur général de prendre une décision en dehors du Conseil d'administration, après que celui-ci se sera abstenu de trancher. La demande de mise aux voix du groupe des employeurs a été refusée, et l'orateur demande que soient précisées les raisons qui ont empêché le Conseil d'administration de voter sur la proposition de son groupe.

196. *Le Président* fait observer que toute la discussion a consisté en l'examen par le Conseil d'administration du projet de décision dont il était saisi. Une majorité s'est dégagee en faveur du dernier libellé proposé.

197. *La porte-parole du groupe des travailleurs* indique être consciente qu'il lui faut expliquer sa position. Des gouvernements prennent des décisions dans l'enceinte de l'ONU, à New York, sans avoir conscience des conséquences pour le reste du système et des tensions qui en découlent. Le groupe des travailleurs a attentivement examiné le dernier amendement qu'il a proposé, dont le libellé est très proche de son amendement initial. Il s'est efforcé de tenir compte des intérêts du personnel sur le long terme. Ne pas adopter le projet de décision ferait peser un risque trop important sur les fonctionnaires du BIT.

Décision

198. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a pris note des questions juridiques, des risques et des graves déficiences liés aux consultations concernant les résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie à Genève et à la mise en œuvre de ces résultats;*
- b) *a prié le Bureau de continuer à participer activement aux travaux de la CFPI à sa 86^e session et au-delà, dans le but de réformer la méthodologie de détermination des ajustements de poste et autres méthodologies relatives aux enquêtes sur les conditions d'emploi et de garantir que la nouvelle méthodologie sera appliquée pour tous les ajustements de poste. Le processus de réforme devrait garantir la participation pleine et entière des fédérations de fonctionnaires des Nations Unies et le respect des principes fondamentaux du dialogue social.*

(Document GB.332/PFA/11, paragraphe 13, tel que modifié par le Conseil d'administration.)

199. *Le porte-parole du groupe des employeurs* souhaite que sa déception quant au déroulement de la discussion soit consignée dans le compte rendu. Le groupe des employeurs n'a cessé d'appeler au respect de la gouvernance, des valeurs et des principes, et sa demande de mise aux voix a pourtant été rejetée.

Douzième question à l'ordre du jour

Questions relatives au Tribunal administratif de l'OIT

Retrait de la déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal par une organisation et cessation des activités d'une autre organisation ([GB.332/PFA/12/1\(Rev.\)](#), [GB.332/PFA/INF/9](#))

200. *Le porte-parole du groupe des employeurs* fait observer que l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (ACICI) et l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires (OTIF) ne relèveront plus de la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il se félicite du fait que cela n'entraînera aucun coût supplémentaire pour l'OIT et que les arriérés de contributions financières de l'ACICI seront recouverts auprès des organisations participantes. Le groupe des employeurs appuie le projet de décision.
201. *La porte-parole du groupe des travailleurs* reconnaît qu'il est nécessaire, dans les circonstances exceptionnelles du moment, de répartir les arriérés de contributions de l'ACICI entre les organisations participantes; il importe toutefois de rappeler auxdites organisations leurs obligations financières à l'égard du Tribunal pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise. L'oratrice prie le Bureau d'informer le Conseil d'administration du résultat des consultations en cours sur les conditions de retrait par une organisation de sa déclaration de reconnaissance de la compétence du Tribunal et la possibilité pour le Conseil d'administration de revenir sur son approbation concernant ladite déclaration. Elle soutient la proposition faite par le Président du Tribunal administratif dans sa lettre au Directeur général d'établir une procédure formelle de retrait qui prévoirait notamment la consultation des organes représentant le personnel de l'organisation concernée, sachant qu'une autre juridiction pourrait offrir une moins bonne protection aux travailleurs que le Tribunal administratif de l'OIT. La porte-parole du groupe des travailleurs demande au Bureau de soumettre au Conseil d'administration un document de suivi sur la question pour examen en novembre 2018. Le groupe des travailleurs appuie le projet de décision.
202. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique*, une représentante du gouvernement du Lesotho, rappelant que le Bureau n'a pas été en mesure d'obtenir le règlement des arriérés de contributions financières de l'ACICI, fait remarquer qu'il devrait trouver d'autres moyens de s'assurer que les organisations relevant de la compétence du Tribunal acquittent en temps voulu la part des frais de session et des frais généraux qui leur incombe. Elle se dit préoccupée par le fait que des organisations internationales cessent de reconnaître la compétence du Tribunal et préconise de modifier le Statut du Tribunal afin de définir clairement les conditions de retrait. Le Conseil d'administration devrait être associé aux procédures régissant le retrait et l'approbation des déclarations de reconnaissance de la compétence du Tribunal déposées par les organisations. Le groupe de l'Afrique soutient le projet de décision.

203. *S'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM)*, un représentant du gouvernement des Etats-Unis prend note avec préoccupation de la décision de l'OTIF de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal. Il voudrait être sûr que cette décision, qui vient s'ajouter au retrait de deux autres organisations au cours des deux années précédentes, n'est pas le reflet d'une tendance révélatrice d'une augmentation des charges financières ou d'une perte de confiance dans les activités et la jurisprudence du Tribunal. A propos de la lettre du Président du Tribunal, l'orateur demande si le Bureau envisage de soumettre au Conseil d'administration des propositions de modification du Statut du Tribunal. Pour ce qui est du fonctionnement du Tribunal, le document GB.332/PFA/INF/9 donne un bon aperçu général des questions relatives à l'Office européen des brevets (OEB), mais ne contient pas toutes les informations demandées par le groupe des PIEM à la 331^e session du Conseil d'administration. Le document laisse supposer que le nombre de requêtes dirigées contre l'OEB constitue le principal obstacle au fonctionnement efficace du Tribunal et envisage uniquement les mesures qui pourraient être prises pour améliorer la situation à cet égard. Il n'indique pas s'il est prévu de revoir les méthodes de travail du Tribunal et ne fournit pas non plus d'informations sur le nombre de requêtes en souffrance au Tribunal ou sur le délai prévu pour leur examen. Le groupe des PIEM appuie le projet de décision.
204. *Un représentant du Directeur général (Conseiller juridique)* informe le Conseil d'administration que, selon les informations reçues par le Bureau, un jugement a été prononcé concernant l'une des deux requêtes formées contre l'OTIF, et que le projet de décision a été révisé en conséquence. Les observations des délégués soulignent la nécessité de modifier le Statut du Tribunal pour y inclure des dispositions en vertu desquelles, d'une part, une organisation internationale ayant reconnu la compétence du Tribunal pourra cesser de le faire et, d'autre part, le Conseil d'administration pourra revenir sur son approbation concernant la reconnaissance de la compétence du Tribunal par une organisation internationale. Les consultations entre les organisations relevant de la compétence du Tribunal sur les conditions dans lesquelles le Conseil d'administration pourrait revenir sur son approbation sont pratiquement terminées et des propositions concernant les dispositions pertinentes à ajouter au paragraphe 5 de l'article II et à l'annexe du Statut du Tribunal devraient bientôt voir le jour. Même si la reconnaissance de la compétence du Tribunal par une organisation est une décision unilatérale prise pour une durée indéterminée et pouvant être annulée à tout moment, elle n'en crée pas moins des engagements envers l'OIT, le Tribunal et les autres organisations participantes. A ce titre, elle est soumise aux principes du droit des traités, et en particulier au principe fondamental de bonne foi. De ce point de vue, le fait que l'OTIF ait informé le Bureau de sa décision de ne plus reconnaître la compétence du Tribunal uniquement après la conclusion d'un accord avec le Tribunal administratif du Conseil de l'Europe pose problème, et l'on peut comprendre la réaction du Président du Tribunal à cet égard. Sous réserve de confirmation par le groupe de sélection, le Bureau pourra effectivement préparer un document contenant un projet de modification du Statut, comme cela est demandé. Enfin, le Bureau prend dûment note des observations formulées par le représentant du groupe des PIEM au sujet du document d'information GB.332/PFA/INF/9.

Décision

205. *Le Conseil d'administration:*

- a) *a pris note de la cessation des activités de l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (ACICI) et confirme par conséquent que cette organisation ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter de la date de la présente décision;*

- b) *a pris note de l'intention de l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires (OTIF) de cesser de reconnaître la compétence du Tribunal, et a confirmé par conséquent que l'OTIF ne relèvera plus de la compétence du Tribunal à compter de la date de la présente décision, exception faite d'une requête (cas AT 5-4680) actuellement en instance devant le Tribunal;*
- c) *a prié le Directeur général d'assurer le suivi avec le secrétaire général de l'OTIF pour ce qui concerne le paiement des frais restant dus.*

(Document GB.332/PFA/12/1(Rev.), paragraphe 8.)

Composition du Tribunal ([GB.332/PFA/12/2](#))

206. *La porte-parole du groupe des travailleurs et le porte-parole du groupe des employeurs appuient le projet de décision.*
207. *S'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, un représentant du gouvernement du Sénégal dit que son groupe appuie également le projet de décision.*

Décision

208. *Le Conseil d'administration a proposé à la Conférence de renouveler les mandats de M. Barbagallo (Italie), M^{me} Diakité (Côte d'Ivoire), M^{me} Hansen (Canada), M. Moore (Australie) et Sir Hugh Rawlins (Saint-Kitts-et-Nevis) pour une durée de trois ans et a donc décidé de proposer le projet de résolution ci-après en vue de son éventuelle adoption:*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, de renouveler les mandats de M. Giuseppe Barbagallo (Italie), M^{me} Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), M^{me} Dolores Hansen (Canada), M. Michael Moore (Australie) et Sir Hugh Rawlins (Saint-Kitts-et-Nevis) pour une durée de trois ans.

(Document GB.332/PFA/12/2, paragraphe 4.)

Treizième question à l'ordre du jour

Autres questions de personnel

209. *Aucun document n'a été soumis au titre de cette question de l'ordre du jour.*

Annexe I

Barème des contributions

Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
1 Afghanistan	0,006
2 Afrique du Sud	0,364
3 Albanie	0,008
4 Algérie	0,161
5 Allemagne	6,392
6 Angola	0,010
7 Antigua-et-Barbuda	0,002
8 Arabie saoudite	1,147
9 Argentine	0,893
10 Arménie	0,006
11 Australie	2,338
12 Autriche	0,720
13 Azerbaïdjan	0,060
14 Bahamas	0,014
15 Bahreïn	0,044
16 Bangladesh	0,010
17 Barbade	0,007
18 Bélarus	0,056
19 Belgique	0,885
20 Belize	0,001
21 Bénin	0,003
22 Bolivie, Etat plurinational de	0,012
23 Bosnie-Herzégovine	0,013
24 Botswana	0,014
25 Brésil	3,825
26 Brunéi Darussalam	0,029
27 Bulgarie	0,045
28 Burkina Faso	0,004
29 Burundi	0,001
30 Cabo Verde	0,001
31 Cambodge	0,004
32 Cameroun	0,010
33 Canada	2,922
34 Chili	0,399
35 Chine	7,924
36 Chypre	0,043
37 Colombie	0,322
38 Comores	0,001
39 Congo	0,006
40 Corée, République de	2,040
41 Costa Rica	0,047
42 Côte d'Ivoire	0,009
43 Croatie	0,099
44 Cuba	0,065
45 Danemark	0,584

Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
46 Djibouti	0,001
47 Dominique	0,001
48 Egypte	0,152
49 El Salvador	0,014
50 Emirats arabes unis	0,604
51 Equateur	0,067
52 Erythrée	0,001
53 Espagne	2,444
54 Estonie	0,038
55 Etats-Unis	22,000
56 Ethiopie	0,010
57 Ex-République yougoslave de Macédoine	0,007
58 Fidji	0,003
59 Finlande	0,456
60 France	4,861
61 Gabon	0,017
62 Gambie	0,001
63 Géorgie	0,008
64 Ghana	0,016
65 Grèce	0,471
66 Grenade	0,001
67 Guatemala	0,028
68 Guinée	0,002
69 Guinée équatoriale	0,010
70 Guinée-Bissau	0,001
71 Guyana	0,002
72 Haïti	0,003
73 Honduras	0,008
74 Hongrie	0,161
75 Iles Cook	0,001
76 Iles Marshall	0,001
77 Iles Salomon	0,001
78 Inde	0,737
79 Indonésie	0,504
80 Iran, République islamique d'	0,471
81 Iraq	0,129
82 Irlande	0,335
83 Islande	0,023
84 Israël	0,430
85 Italie	3,750
86 Jamaïque	0,009
87 Japon	9,684
88 Jordanie	0,020
89 Kazakhstan	0,191
90 Kenya	0,018
91 Kirghizistan	0,002
92 Kiribati	0,001
93 Koweït	0,285
94 Lesotho	0,001
95 Lettonie	0,050

Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
96 Liban	0,046
97 Libéria	0,001
98 Libye	0,125
99 Lituanie	0,072
100 Luxembourg	0,064
101 Madagascar	0,003
102 Malaisie	0,322
103 Malawi	0,002
104 Maldives, République de	0,002
105 Mali	0,003
106 Malte	0,016
107 Maroc	0,054
108 Maurice	0,012
109 Mauritanie	0,002
110 Mexique	1,436
111 Moldova, République de	0,004
112 Mongolie	0,005
113 Monténégro	0,004
114 Mozambique	0,004
115 Myanmar	0,010
116 Namibie	0,010
117 Népal	0,006
118 Nicaragua	0,004
119 Niger	0,002
120 Nigéria	0,209
121 Norvège	0,849
122 Nouvelle-Zélande	0,268
123 Oman	0,113
124 Ouganda	0,009
125 Ouzbékistan	0,023
126 Pakistan	0,093
127 Palaos	0,001
128 Panama	0,034
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,004
130 Paraguay	0,014
131 Pays-Bas	1,483
132 Pérou	0,136
133 Philippines	0,165
134 Pologne	0,841
135 Portugal	0,392
136 Qatar	0,269
137 République arabe syrienne	0,024
138 République centrafricaine	0,001
139 République démocratique du Congo	0,008
140 République démocratique populaire lao	0,003
141 République dominicaine	0,046
142 République tchèque	0,344
143 Roumanie	0,184
144 Royaume-Uni	4,465
145 Russie, Fédération de	3,089

Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
146 Rwanda	0,002
147 Sainte-Lucie	0,001
148 Saint-Kitts-et-Nevis	0,001
149 Saint-Marin	0,003
150 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001
151 Samoa	0,001
152 Sao Tomé-et-Principe	0,001
153 Sénégal	0,005
154 Serbie	0,032
155 Seychelles	0,001
156 Sierra Leone	0,001
157 Singapour	0,447
158 Slovaquie	0,160
159 Slovénie	0,084
160 Somalie	0,001
161 Soudan	0,010
162 Soudan du Sud	0,003
163 Sri Lanka	0,031
164 Suède	0,957
165 Suisse	1,141
166 Suriname	0,006
167 Swaziland	0,002
168 Tadjikistan	0,004
169 Tanzanie, République-Unie de	0,010
170 Tchad	0,005
171 Thaïlande	0,291
172 Timor-Leste	0,003
173 Togo	0,001
174 Tonga	0,001
175 Trinité-et-Tobago	0,034
176 Tunisie	0,028
177 Turkménistan	0,026
178 Turquie	1,019
179 Tuvalu	0,001
180 Ukraine	0,103
181 Uruguay	0,079
182 Vanuatu	0,001
183 Venezuela, République bolivarienne du	0,571
184 Viet Nam	0,058
185 Yémen	0,010
186 Zambie	0,007
187 Zimbabwe	0,004
TOTAL	100,000

Annexe II

Actualisation des contributions des Etats Membres reçues entre le 1^{er} et le 12 mars 2018

Depuis le 1^{er} mars 2018, des contributions pour l'année 2018 et des années antérieures ont été reçues de 7 Etats Membres pour un montant de 26 337 254 francs suisses, comme suit:

Etats Membres	Contribution reçue pour 2018	Contribution reçue au titre d'arriérés	Montant total des contributions reçues, en francs suisses
Royaume-Uni	16 967 047	–	16 967 047
Mexique	–	4 657 000	4 657 000
Panama	15 802	–	15 802
Norvège	3 226 522	–	3 226 522
Sri Lanka	117 832	–	117 832
Malaisie	1 223 868	–	1 223 868
Trinité-et-Tobago	129 183	–	129 183
Total	21 680 254	4 657 000	26 337 254

Le montant total des contributions reçues en 2018 s'élève donc à 160 304 210 francs suisses [dont 105 101 799 francs suisses au titre des contributions pour 2018 et 55 202 411 francs suisses au titre d'arriérés]. Le solde à recevoir à ce jour s'élève à 385 372 957 francs suisses au total.

Annexe III

Déclaration de la présidente du Comité du Syndicat du personnel à la Section du programme, du budget et de l'administration (332^e session – 13 mars 2018)

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,
Cher(e)s collègues,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous aujourd'hui en tant que présidente élue du Syndicat du personnel de l'Organisation internationale du Travail (OIT), lequel représente près de 70 pour cent des membres du personnel. C'est pour moi une grande opportunité de vous faire part des relations professionnelles, du moral du personnel et de sa position vis-à-vis des sujets portés à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

Aujourd'hui, comme vous pouvez le constater par vous-même, l'heure est grave. Le personnel du Bureau international du Travail (BIT) est présent en nombre, rejoint par les représentants du personnel des autres organisations du système commun basées à Genève et, sur leurs écrans, par nos collègues du terrain, que nous sommes fiers de représenter aujourd'hui.

Les images que vous voyez défiler sur l'écran sont celles de la première mobilisation mondiale du personnel de l'ensemble des Nations Unies et des institutions spécialisées, qui a eu lieu le 27 février 2018 aux quatre coins de la planète. Cette mobilisation montre au Secrétaire général et à l'ensemble du monde que plus aucune confiance ne peut être accordée à l'organe chargé de déterminer nos conditions d'emploi, à savoir la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), dont les principes fondateurs sont l'indépendance, la transparence et la responsabilité. Cette commission est censée travailler sur la base de méthodes fiables et reconnues dans l'intérêt de la fonction publique internationale onusienne, adaptées au système et en accord avec les valeurs qu'elle représente.

D'Abuja à Santiago, d'Addis-Abeba à Bangkok, de New York, Vienne ou Genève aux coins les plus reculés – là où sont mis en œuvre les projets de coopération au développement de l'Organisation des Nations Unies (ONU), toutes les catégories de personnel confondues – G, P, précaires, appelés de manière inacceptable et récurrente par les Nations Unies «non staff» et qui constituent l'armée souterraine de consultants, sans statut ni conditions de travail décentes, ont décidé ce jour-là d'exprimer leur ras-le-bol! Assemblées générales extraordinaires, manifestations, arrêts de travail se sont succédé durant cette journée à marquer dans l'histoire des Nations Unies, et ce n'est que le début! Comme je l'avais mentionné déjà lors de mon intervention de novembre dernier, cette colère qui monte n'est pas, contrairement au sempiternel cliché véhiculé par certaines rumeurs malintentionnées, un caprice de fonctionnaires gâtés résidant et travaillant dans des villes sièges, mais le symptôme d'un mal beaucoup plus profond. Et en général, lorsqu'on ne s'attaque pas à la cause de la maladie, les chances de guérison s'amoindrissent de jour en jour, comme c'est le cas, par exemple, pour le système des Nations Unies. Je souhaite vous donner un exemple particulier, celui de nos collègues de Bangkok, que vous voyez, nombreux, sur ces photos, G et fonctionnaires nationaux recrutés localement, qui se voient aujourd'hui imposer une troisième échelle de salaire, à la suite d'une enquête périodique pilotée par la CFPI. Au mépris de toutes les conventions internationales du travail, les salariés du BIT à Bangkok n'ont donc pas un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Avant cette mobilisation, le 22 février, les trois fédérations représentant tous les syndicats et associations de personnel de l'ONU ont envoyé un courrier au Secrétaire général des Nations Unies ainsi qu'à tous les directeurs d'institutions spécialisées expliquant la nature de leur colère et faisant part de leurs demandes.

Ces demandes sont les suivantes:

- cesser toute coopération avec la CFPI en gelant toutes les décisions prises, notamment celles contestées par le personnel dans tous les lieux d'affectation;
- cesser toute contribution financière à la CFPI jusqu'au lancement effectif d'une réforme en profondeur.

A ce jour, aucune réponse à ce courrier n'a été reçue, et des résolutions ont été adoptées dans diverses assemblées générales de personnel afin que tous les moyens, sociaux ou juridiques, dont disposent les associations et syndicats du personnel soient employés pour obtenir satisfaction. Au Palais des Nations, jeudi prochain, nos collègues de l'ONU devront décider s'ils vont en grève ou non.

Ce ne serait d'ailleurs pas la première fois. Il y a trente ans, en 1988, après les grèves menées tout au long de l'année dans l'ensemble du système des Nations Unies et le boycott des fédérations, une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies intimait déjà l'ordre à la CFPI de respecter les principes Noblemaire et Flemming et de s'acquitter de ses tâches à l'aune de son mandat.

Ce que vous devez savoir, Mesdames et Messieurs les délégués, notamment au regard des décisions que vous allez devoir prendre pendant ce Conseil d'administration, c'est qu'au sein de cette commission l'absence de rigueur, l'absence de transparence, l'absence de dialogue social, l'absence récurrente de bonne foi dont je reparlerai plus tard dans mon intervention entachent sérieusement la réputation des Nations Unies.

En effet, les nombreuses plaintes déposées en 2017 contre l'application de la nouvelle échelle salariale unifiée et la réduction des prestations et bénéfiques pour le personnel professionnel (le «*compensation package*») font déjà des ravages. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (UNDT en anglais) a donné raison à ces plaignants en décembre 2017, observant sur plus de deux pages «le manque d'indépendance de la CFPI». Il met aussi directement en cause le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour ne pas avoir suffisamment mis en garde l'Assemblée générale des Nations Unies (le conseil d'administration de l'ONU, en quelque sorte...) contre une possible violation des droits contractuels et des droits acquis des fonctionnaires suite aux recommandations de la CFPI.

Et, bien évidemment, le Secrétaire général a fait appel de ces décisions favorables aux membres du personnel!

Toutefois, au regard de ces jugements, il a aussi été porté à la connaissance des représentants du personnel que ce même Secrétaire général a donné ferme instruction au président de la CFPI de présenter dans les meilleurs délais à l'Assemblée générale des Nations Unies des propositions afin de revoir les incidences financières négatives de la mise en œuvre du *compensation package* sur le personnel.

Si je prends le temps de vous informer en détail de ces derniers événements, Mesdames et Messieurs les délégués, c'est pour que la même mésaventure n'arrive pas au BIT. Et c'est bien évidemment en relation avec le document dont vous êtes saisis, le document GB.332/PFA/11, qui fait le point sur les décisions prises par la CFPI à sa 85^e session au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève.

En effet, ce document relate en détail les dernières forfaitures perpétrées par la CFPI depuis novembre dernier, alors que le Conseil d'administration, faute d'informations suffisamment probantes et étayées, avait décidé, dans sa grande sagesse, de reporter sa décision à la présente session.

Vous pouvez être sûrs que les représentants du personnel du BIT ont lu ce document préparé par l'administration avec une très grande attention et à plusieurs reprises.

Ils peuvent témoigner et corroborer l'ensemble des faits survenus relatés dans ce document.

- Premièrement, depuis juillet 2017, la CFPI a pris de façon unilatérale plusieurs décisions contraires aux accords conclus soit avec les administrations, soit avec les fédérations de personnel.
- Deuxièmement, elle a laissé penser avec une assurance – c'est le cas de le dire – bluffante que la baisse des salaires serait moindre et qu'il serait procédé à un examen de la méthodologie, incluant les administrations et le personnel.

En lieu et place, les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures au BIT ont appris, au début de février 2018, que la baisse initiale est toujours la même, aux environs de 8 pour cent, et qu'en vertu de l'application de l'amortissement de 3 pour cent, réintroduit de manière arbitraire en juillet 2017, leurs salaires à partir du mois de juin pourraient être diminués de 5,1 pour cent.

Il y a deux semaines, la session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) s'est tenue à New York. Le rapport final du consultant confirme sur un grand nombre de points les analyses effectuées en mai 2017 par les précédents statisticiens et pose plus globalement la question de l'adéquation de la méthodologie à sa finalité.

Pour autant, la CFPI ne reconnaît toujours pas les erreurs mentionnées et ne compte pas revenir sur une enquête réalisée en septembre 2016 dont il est désormais prouvé par deux sources différentes qu'elle est biaisée du début jusqu'à la fin.

La proposition du CCPQA est désormais de s'en remettre, une fois de plus, à la 86^e session de la CFPI, dont les travaux débiteront à New York le 19 mars prochain et se termineront le 29 mars et qui prévoit d'établir un plan de travail et un calendrier afin d'examiner ces méthodologies pour l'avenir.

Cette proposition, du point de vue des représentants du personnel, ne répondra pas entièrement aux demandes du personnel et ne règlera pas le problème de fond.

Les promesses n'engagent que ceux qui les croient, et force est de constater que la CFPI n'est pas un chantre de la parole donnée. Lorsqu'il n'y a pas de mécanisme de négociation collective en vertu duquel toutes les parties présentes s'engagent et signent un accord, il faut s'attendre à ce que les mauvaises pratiques se répètent à l'infini.

Cet organe doit d'abord être réformé, et ses décisions gelées.

Comme je l'ai déjà indiqué, ce n'est pas la première fois que cette demande est faite, mais il faut d'urgence prendre les mesures nécessaires avant que le chaos soit total. Ou doit-on comprendre que seules désormais les résolutions de l'Assemblée générale favorables aux Etats Membres les plus puissants et les plus riches sont mises en œuvre?

Alors, Mesdames et Messieurs les délégués, qu'en sera-t-il de la décision d'appliquer au BIT une baisse de salaire équivalant à presque un mois de salaire sur la base d'une enquête erronée, comme cela a été prouvé à deux reprises?

Le Conseil d'administration du BIT peut-il, connaissant désormais la vérité et les risques encourus, prendre une décision contraire au bon sens et à la rigueur et s'entendre dire, dans les deux ans à venir, par le Tribunal administratif de l'OIT (TRIB) que la décision prise le 21 mars 2018 l'a été en toute connaissance de cause et qu'il sera de son entière responsabilité de payer les millions de dédommagements au personnel? Au détriment des activités et des programmes de l'Organisation?

Le Conseil d'administration peut-il, au nom d'un système commun malade et en manque de réforme, car galvaudé et entaché d'irrégularités, renier les cent ans sur lesquels l'Organisation internationale du Travail s'est bâtie?

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail pourra-t-il alors se prévaloir de sa spécificité et de son intégrité dans la discussion à venir sur la réforme des Nations Unies, qui aura lieu la semaine prochaine dans cette même salle, le 19 mars, et ne pas en tenir compte lorsqu'il s'agit des conditions d'emploi de son propre personnel? Pourra-t-il ne pas exiger la réforme des organes internes tels que la CFPI tout en se prévalant des normes internationales du travail pour garantir sa spécificité?

Tout est affaire de cohérence et de dignité.

Si le pire devait arriver, je crains que l'OIT ne puisse plus être considérée comme la gardienne mondiale de la justice sociale, du travail décent et des droits fondamentaux au travail.

Cela ne peut et ne doit pas arriver, et nous comptons sur vous, Mesdames et Messieurs les délégués.

Le personnel du BIT et celui de toutes les autres organisations du système des Nations Unies n'accepteront pas que cette commission soit utilisée comme un cheval de Troie par les Etats Membres les plus riches pour mener une politique d'austérité sur leur dos. Ils n'accepteront plus que la détermination de leurs conditions d'emploi soient laissée entre les mains d'une commission complètement déconnectée des réalités du terrain et de son secrétariat, arc-boutée sur ses erreurs, une commission dont les membres n'ont pas le sens de la parole donnée, pas de rigueur et agissent de manière opaque et sans indépendance. C'est faire honte aux valeurs et principes fondamentaux de toutes les organisations du système des Nations Unies pour lesquelles ces personnels sont fiers de travailler. C'est faire honte en particulier aux Normes de conduite des fonctionnaires internationaux, que tous les collègues ici présents ont dû signer lorsqu'ils ont été embauchés. Les règles ne sont-elles pas les mêmes pour tous au sein des Nations Unies?

La confiance est cette fois bel et bien rompue.

Mesdames et Messieurs les délégués, le personnel vous dit:

plus aucune confiance dans la CFPI, *no confidencia en la CAPI, no confidence in ICSC.*

Catherine Comte-Tiberghien

13 mars 2018