



## TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Stratégie en matière de ressources humaines**

1. Le présent document rend compte au Conseil d'administration de la mise en œuvre de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines, qui lui a été initialement présentée en novembre 1999 et au sujet de laquelle la commission est régulièrement saisie de rapports.
2. Le présent rapport, qui est soumis uniquement pour information, suit, par souci de commodité, la même présentation que les précédents.

**A. Négociation collective**

3. A ce jour, le Comité de négociation paritaire (CNP) ne s'est pas encore réuni depuis la 282<sup>e</sup> session (novembre) du Conseil d'administration. Le Comité du syndicat a saisi le groupe d'étude d'une question concernant la tenue de négociations sur la réforme du Tribunal administratif. Les conclusions du groupe d'étude ont été acceptées par le Comité du syndicat et par le Cabinet du Directeur général. Le CNP devrait se réunir au moins une fois avant la session de mars de la commission, notamment pour discuter du Tribunal administratif et d'un accord à long terme en matière de classification. Les dernières informations à ce sujet seront communiquées oralement à la commission.

**B. Classification**

4. Comme la commission en a été informée à sa session de novembre 2001, l'exercice de classification du personnel de Genève a été mené à son terme. A l'issue de cet exercice, moins de 5 pour cent des fonctionnaires ont fait appel auprès du groupe mixte chargé d'examiner les différends internes. Les résultats du processus de classification des fonctionnaires en poste sur le terrain seront communiqués oralement à la commission.

**C. Différends liés au harcèlement**

5. Les nouvelles procédures sont désormais pleinement opérationnelles et il n'y a rien à signaler à la commission.

## **D. Règlement des différends**

6. Les nouvelles procédures sont désormais pleinement opérationnelles et il n'y a rien à signaler à la commission.

## **E. Recrutement et gestion des effectifs**

7. Le Bureau est en train de mettre la dernière main à la procédure d'évaluation des postes de directeurs des bureaux extérieurs et de tous les postes D. Cette procédure devrait être opérationnelle lorsque la commission se réunira.

## **F. Evaluation de la progression**

8. L'accord relatif aux plans de développement personnel (PDP) ayant été signé, la première série de discussions à ce sujet entre le personnel et la direction aura lieu au début de 2002. Ces discussions permettront d'établir des plans de formation à la fois pour les fonctionnaires et pour l'Organisation.

## **G. Programme de début de carrière des jeunes professionnels (YPCEP)**

9. Les fonctionnaires de la première promotion sont déjà en poste sur le terrain et ceux de la deuxième promotion commenceront à travailler pour le BIT le 1<sup>er</sup> avril 2002. Il était prévu qu'ils commencent le 1<sup>er</sup> janvier, mais cette date a été révisée compte tenu des contraintes budgétaires de l'exercice 2002-03. Les travaux sont en cours pour la désignation des membres de la troisième promotion qui commenceront à travailler pour le BIT au début de 2003.

## **H. Réforme de la politique en matière de contrats**

10. A sa 282<sup>e</sup> session (novembre 2001), la commission a pris note d'un document<sup>1</sup> décrivant l'approche envisagée pour l'examen et la réforme de la politique du Bureau en matière de contrats. La commission a demandé au Bureau d'aller de l'avant en coopération avec la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). La CFPI avait précédemment indiqué que cette question devrait être traitée dans le contexte de son examen actuel du régime des traitements et indemnités. Toutefois, elle n'a pas encore atteint ce stade de son programme de travail. Comme la commission en a précédemment été informée, des discussions préliminaires ont eu lieu avec le Syndicat au sujet des objectifs généraux qui devraient être visés par une réforme de la politique en matière de contrats. Un rapport sur les faits nouveaux au BIT et à la CFPI sera présenté à la commission en novembre 2002.
11. La commission voudra sans doute noter que, d'ici sa prochaine session, le Directeur général aura diffusé deux circulaires ainsi qu'une note aux directeurs au sujet des mesures qu'il a décidé de prendre pour régler les cas en suspens d'utilisation inappropriée des contrats temporaires au Bureau et pour éviter que cela ne se reproduise.

<sup>1</sup> Document GB.282/PFA/11.

## I. Initiatives pour mieux concilier travail et vie privée

12. A sa 282<sup>e</sup> session (novembre 2001), le Conseil d'administration a approuvé une proposition qui permettrait au Bureau, à titre expérimental, de payer les frais de voyage des partenaires domestiques des fonctionnaires au moment de la nomination de ceux-ci, de leur mutation ou de leur rapatriement, sous réserve de l'accord de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Le Conseil d'administration est aussi convenu que le Bureau, après consultation de la CFPI, devrait s'efforcer de déterminer, en concertation avec les autres organisations du système des Nations Unies, les prestations ou aides supplémentaires qui pourraient être accordées à titre expérimental. Il a aussi demandé au Bureau de contacter le comité de gestion de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (pour examiner la possibilité d'accorder aux partenaires domestiques des prestations d'assurance maladie) ainsi que la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (afin que la question de la reconnaissance d'un partenaire en tant que bénéficiaire de la Caisse soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité mixte de la Caisse en 2002). Enfin, il a prié le Bureau de s'efforcer d'obtenir l'accord des organisations appliquant le régime commun pour que les organes directeurs de ces organisations examinent la question de la reconnaissance des partenariats domestiques dans le contexte de leur statut du personnel ou des règles applicables en la matière.
13. Peu après la 282<sup>e</sup> session, le Bureau a transmis le rapport et la proposition du Conseil d'administration à la CFPI. Des discussions informelles ont eu lieu avec des membres du secrétariat de la CFPI lors d'une récente réunion de celle-ci (Groupe de travail sur l'examen du régime des traitements et indemnités, Vienne, décembre 2001). La réponse officielle de la CFPI aux questions qui lui ont été posées devrait être reçue suffisamment tôt pour qu'un rapport puisse être soumis au Conseil d'administration.
14. Pour que le débat entre organisations du système des Nations Unies soit transparent et aussi large que possible, le Bureau a demandé que la question soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Réseau des ressources humaines (Genève, 3-5 avril 2002). (On rappellera que ce réseau (qui a succédé au Comité consultatif pour les questions administratives) fait partie des mécanismes mis en place par le Comité de haut niveau sur la gestion qui est responsable devant le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (autrefois Comité administratif de coordination) de la cohérence, de l'efficacité et du rapport coût-efficacité de la gestion du système des Nations Unies.)
15. Le Département du développement des ressources humaines a aussi engagé des discussions internes en vue de soumettre les questions pertinentes à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel et à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

## J. Examen de la sécurité sur le terrain

16. La commission se rappellera que la protection de la sécurité des membres du personnel et de leurs familles, compte tenu des facteurs qui influent sur les conditions de vie et de travail dans certains lieux d'affectation, faisait partie des éléments de la stratégie relative au travail et au bien-être qui lui a été soumise à sa 277<sup>e</sup> session en mars 2000<sup>2</sup>. Le paragraphe 16 de l'annexe du document présenté à cette occasion indiquait qu'il fallait

<sup>2</sup> Document GB.277/PFA/11, annexe, paragr. 16.

examiner s'il y avait lieu que le BIT prenne des mesures supplémentaires, en plus de celles établies par le Système de gestion de la sécurité de l'ONU pour assurer la sûreté et la sécurité du personnel des Nations Unies et de leurs biens. Au second semestre de 2001, HRD a entrepris d'évaluer la sécurité du personnel des bureaux extérieurs de l'OIT, son degré de préparation aux problèmes pouvant se poser dans ce domaine et sa connaissance des dispositions prises à l'échelle du système par le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité<sup>3</sup>.

17. Cette évaluation devrait être terminée en février 2002. Ses principales recommandations seront les suivantes: promouvoir une meilleure intégration des dispositions prises au siège et sur le terrain pour la gestion de la sécurité; veiller à ce que les responsables des structures extérieures soient plus conscients des problèmes de sécurité et comptables des mesures qu'ils prennent dans ce contexte; pourvoir immédiatement à la sensibilisation et à la formation des directeurs, des fonctionnaires du BIT chargés de la sécurité (points focaux) et du personnel pour ce qui concerne les questions générales de sécurité et les arrangements, règles et procédures en vigueur dans le système des Nations Unies pour la sécurité du personnel de terrain; envisager des mesures propres à améliorer la sécurité des locaux du BIT, y compris la mise en œuvre des normes et équipements de télécommunication approuvés par le Bureau du Coordonnateur. L'annexe 1 donne plus de détails sur l'évaluation de la sécurité sur le terrain.
18. On notera que les événements de septembre 2001 ont conduit l'Assemblée générale des Nations Unies à accorder une importance accrue à la sécurité du personnel. Le Bureau du Coordonnateur a demandé que toutes les organisations du système des Nations Unies donnent la priorité aux mesures nécessaires pour que leurs bureaux respectent les Normes minimales de sécurité opérationnelle et les Normes minimales en matière de télécommunication. Comme il est indiqué plus haut, les résultats de l'évaluation de la sécurité sur le terrain sont conformes à cette recommandation, et une proposition visant à améliorer le degré de préparation du BIT en matière de sécurité sera présentée dans un document séparé soumis à la commission.

## **K. Gestion de la performance et de la rémunération**

19. Les travaux progressent en ce qui concerne la refonte des procédures pour la gestion des questions de performance et de conduite. Des discussions devraient avoir lieu à ce sujet avec le Syndicat entre la session de mars et celle de novembre du Conseil d'administration. De premières discussions sont prévues au sujet d'une stratégie de rémunération fondée sur les recherches entreprises à la fin de 2001 par un grand cabinet international de consultants, conformément aux questions qui sont examinées par la CFPI dans le cadre de son examen du régime des traitements et indemnités.

Genève, le 8 février 2002.

<sup>3</sup> Le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité relève directement du Secrétaire général des Nations Unies.

## Annexe 1

### Examen de la sécurité sur le terrain

#### *Introduction*

La présente annexe donne des informations sur la finalité, les objectifs et l'état d'avancement de l'examen du degré de préparation des bureaux extérieurs et du personnel de terrain du BIT en matière de sécurité. Pour commencer, il décrit brièvement le Système de gestion de la sécurité mis en place pour protéger les membres du personnel des Nations Unies et leurs biens sur le terrain.

#### ***Système de gestion de la sécurité des Nations Unies***

En 1991, une réunion interinstitutions ad hoc a examiné le Système de gestion de la sécurité, renforcé au début des années quatre-vingt, et a décidé que les organisations du système devraient coordonner leur action pour tout ce qui touche à la sécurité, notamment par la mise en œuvre d'un plan commun dans chaque lieu d'affectation. Le Comité administratif de coordination (CAC) a approuvé les nouvelles dispositions et a demandé aux chefs des secrétariats de toutes les organisations visées par ces dispositions de désigner, au siège, un coordonnateur pour la sécurité du personnel de terrain afin d'assurer les liaisons nécessaires entre organisations. Il a aussi chargé le Secrétaire général de l'ONU d'informer le coordonnateur de chaque organisation des décisions prises pour la sécurité et la protection des membres du personnel des organisations, de leurs conjoints, des personnes à leur charge et de leurs biens. A cette fin, le Secrétaire général a désigné un coordonnateur pour les questions de sécurité, chargé de veiller à une réaction cohérente du système des Nations Unies à toute situation d'urgence et de s'occuper des politiques et procédures en matière de sécurité. Toutes les organisations et les membres de leur personnel ainsi que les personnes à leur charge sont assujettis aux décisions prises par le coordonnateur, avec l'accord du CAC.

Le BIT, comme d'autres organisations du système des Nations Unies, contribue financièrement au fonctionnement du Système de gestion de la sécurité. Le 24 décembre 2001, l'Assemblée générale a adopté une résolution qui, entre autres dispositions, approuve une nouvelle formule de partage des coûts entre les institutions afin de financer la forte augmentation découlant des récentes propositions du Secrétaire général d'améliorer la sécurité et la sûreté du personnel des Nations Unies. Dans le département HRD, c'est le directeur de HRPOLICY qui est le coordonnateur pour la sécurité du personnel de terrain, mais le département n'a pas de ressources consacrées exclusivement aux questions de sécurité. INTER est chargé de la sécurité du siège et a mis en place une petite unité à cette fin. Ces dernières années, un certain nombre d'organisations du système des Nations Unies, notamment celles qui sont particulièrement actives sur le terrain, ont beaucoup investi pour améliorer leur système de sécurité.

#### ***Examen de la sécurité du personnel de terrain***

Le nombre d'incidents ayant eu un effet sur la sécurité du personnel du BIT sur le terrain a beaucoup augmenté ces douze derniers mois. Heureusement, à ce jour, ils n'ont entraîné la perte d'aucune vie humaine et aucune atteinte à l'intégrité physique. Compte tenu de cette situation, il a été jugé nécessaire d'adopter une approche proactive et, en juillet 2001, il a été décidé d'entreprendre un examen de la sécurité des bureaux extérieurs, avec le concours d'experts internes et externes. L'objectif était de permettre au Bureau d'établir une stratégie de gestion de la sécurité et de veiller à ce que le personnel soit suffisamment préparé dans tous les lieux d'affectation. L'examen, qui prendra fin en février 2002, comporte deux volets:

- a) Elaboration de deux questionnaires (l'un pour les directeurs et l'autre pour les autres membres du personnel) et distribution de ces questionnaires à tous les lieux d'affectation sur le terrain. Les réponses ont fourni des informations de base sur la situation des différents lieux d'affectation, facilitant ainsi l'identification des mesures à prendre.
- b) Onze missions ont été dépêchées dans les lieux d'affectation «à risque» pour évaluer l'état de préparation de la direction et du personnel en matière de sécurité, de réunir des données

destinées à compléter celles reçues en réponse aux questionnaires, d'établir un inventaire complet de l'équipement de sécurité (matériel et logiciel) dont disposent les bureaux et d'identifier les besoins d'équipement.

Les missions ont principalement étudié les points suivants: i) mesure dans laquelle les bureaux extérieurs sont au courant des problèmes généraux de sécurité; ii) degré de sensibilisation de la direction et du personnel aux problèmes de sécurité; iii) connaissances des arrangements, règles et procédures adoptés pour la sécurité du personnel de terrain des Nations Unies; iv) besoins de formation de la direction et du personnel en matière de sécurité; v) nécessité de former des spécialistes de la sécurité (points focaux); vi) autres questions qui pourraient faire l'objet de recommandations propres à améliorer la sécurité du personnel ainsi que des locaux et biens du Bureau.

## **Résultats de l'examen**

Beaucoup de membres du personnel ont indiqué qu'ils avaient reçu très peu d'informations, voire aucune, au sujet du Système de gestion de la sécurité des Nations Unies, avant leur départ ou à leur arrivée au lieu d'affectation, et aucune information sur les mesures de sécurité adoptées par le BIT sur le terrain. Avant les événements de septembre 2001, les principaux risques indiqués par le personnel dans les différents lieux d'affectation étaient les suivants: enlèvement, actes de violence (y compris délinquance urbaine, par exemple vol avec violence, vol à l'arraché), cambriolage, vol de voiture. Dans leur grande majorité, les membres du personnel ont jugé que l'action de la police locale en cas de demande d'assistance était inexistante ou inefficace. La plupart ont indiqué connaître les systèmes de télécommunication du Bureau; toutefois, bon nombre d'entre eux ont jugé que ces systèmes pourraient être améliorés. Enfin, toutes sortes d'améliorations ont été proposées: informations sur la sécurité avant le départ et à l'arrivée dans le lieu d'affectation; formation à la sécurité (notamment conseils sur la façon d'agir en cas d'incident affectant la sécurité); exercices d'évacuation des locaux; aide psychologique aux victimes; déménagement des locaux dans des endroits moins dangereux; amélioration des mesures de sécurité du BIT (y compris pour le personnel local).

Le rapport n'est pas encore terminé mais les principales recommandations seront vraisemblablement les suivantes:

- appliquer, pour la gestion de la sécurité, des dispositions intégrant le siège et les bureaux extérieurs;
- rendre les responsables des structures extérieures plus conscients des questions de sécurité et comptables des mesures qu'ils prennent dans ce contexte;
- prendre immédiatement des mesures pour sensibiliser et former les directeurs, les fonctionnaires du BIT chargés de la sécurité (points focaux) et le personnel dans son ensemble pour tout ce qui touche à la sécurité et aux arrangements, règles et procédures des Nations Unies pour la sécurité du personnel de terrain;
- améliorer la sécurité et la sûreté des locaux du BIT, notamment en utilisant les normes et l'équipement de télécommunication approuvés par le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité.