CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT

CC 68/1/Add. 1
68 e session

Conseil du Centre

Turin, 2-3 novembre 2006

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

RAPPORT DU DIRECTEUR SUR LES ACTIVITÉS DU CENTRE EN 2005-2006 ET PERSPECTIVES POUR 2007

Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre

Structure et mouvements du personnel

1. Au 31 décembre 2005, le nombre de fonctionnaires inscrits au budget ordinaire s'élevait à 149 personnes, dont 54 appartenant à la catégorie des services organiques et aux catégories supérieures (voir tableau en annexe). Ce nombre demeure inchangé par rapport à l'année précédente. Ce total ne comprend pas les 48 fonctionnaires affectés spécifiquement à la réalisation de projets de formation financés par des sources extrabudgétaires. Le personnel était composé de fonctionnaires provenant de 35 pays. La proportion de femmes était de 66 pour cent de l'ensemble du personnel (37 pour cent dans la catégorie des services organiques et supérieurs et 82 pour cent dans la catégorie des services généraux).

2. Au cours de l'année 2005, la structure du personnel inscrit au budget ordinaire a été affectée par plusieurs mouvements, notamment: dix cessations de service, dont cinq départs à la retraite, une démission et quatre fins de contrats de fonctionnaires inscrits au budget ordinaire. De plus, cinq fonctionnaires dont le contrat était lié à des projets de formation ont vu leur contrat se terminer. En outre, deux fonctionnaires ont étés affectées à de nouvelles fonctions : l'une suite à la fin d'un détachement auprès de l'Ecole des cadres du système des Nations Unies ; l'autre en conséquence d'un transfert interne au sein du Centre.

3. Neuf postes inscrits au budget ordinaire ont été pourvus dans le courant de 2005, alors que huit fonctionnaires ont été recrutés pour des projets spécifiques de formation. Parmi les fonctionnaires de la catégorie des services organiques nouvellement recrutés, figurent notamment :

- M. Vinicius CARVALHO PINHEIRO (Brésil), recruté comme Responsable principal de programmes, Protection Sociale, grade P.4, à partir du 1er mars 2005

- M. Nicolas SERRIERE (France), recruté comme Responsable de programmes, Emploi et développement des compétences, grade P.3, à partir du 1er janvier 2005 ;

- Mme Alessandra MOLZ (Allemagne), recrutée comme Responsable de programmes, Emploi et développement des compétences, grade P.3, à partir du 1er novembre 2005 .

Ces recrutements ont tous été effectués dans le cadre d'un plan de relève visant à remplacer les compétences afférentes aux différents postes à la suite ou en prévision des départs à la retraite des fonctionnaires titulaires, tout en identifiant, à l'issue d'une analyse approfondie des exigences techniques et linguistiques des programmes concernés, les évolutions et besoins futurs liés aux domaines thématiques traités par ces secteurs.

4. En 2005, le Centre a procédé au recrutement de 40 fonctionnaires (cinq fonctionnaires dans la catégorie des services organiques et 35 dans la catégorie des services généraux) avec des contrats de courte durée pour l'exécution de projets ou de programmes de formation de durée déterminée. Deux volontaires provenant du programme de volontariat civil international du Gouvernement français ont été détachés auprès du Centre, qui a également pu bénéficier de la mise à disposition de deux experts associés grâce aux appuis fournis par les Gouvernements italien et norvégien.

Développement des ressources humaines

5. Entre 2006 et 2009, 17 fonctionnaires prendront leur retraite, dont dix dans les catégories des services organiques et supérieures (cinq hommes et cinq femmes). Il est donc particulièrement important que le Centre poursuive ses efforts de planification de la relève du personnel partant en retraite.

6. C'est dans ce cadre que le Service des ressources humaines a entrepris un exercice de gestion prévisionnelle des ressources humaines qui permettra une analyse détaillée des compétences techniques existantes ainsi qu'une identification de celles requises dans les différents domaines d'activités pour le futur. Cet exercice, qui a nécessité une longue phase de préparation durant laquelle le Centre a dû se doter des bases de données et outils d'analyse nécessaires pour la mener à bien, permettra au cours de la présente année calendaire de produire une série d'indicateurs particulièrement utiles à une gestion stratégique et à long terme des ressources humaines.

7. Sur mandat du Comité de négociation paritaire, le Service des ressources humaines a développé une méthodologie générale visant à compléter l'identification des compétences techniques requises pour chaque poste de travail par le fonctionnaire qui l'occupe. L'approche envisagée se propose d'identifier les compétences les plus pertinentes pour atteindre les objectifs de l'organisation et assurer la qualité des performances dans l'exécution des programmes.

8. Quoique la gestion des ressources humaines par compétences trouve son champ d'application principal dans la gestion des performances, ce système permettra en outre une plus grande efficacité dans la sélection et le recrutement du personnel, la planification des ressources humaines, le suivi du comportement professionnel et la

rémunération, la gestion et le développement des carrières, et il sera de plus particulièrement utile pour la préparation d'un programme de formation et de perfectionnement du personnel.

9. Un exercice de reclassement de postes a résulté en quatre promotions, dont deux dans la catégorie des services organiques et deux dans celle des services généraux. Quatre fonctionnaires ont été promus par la procédure de promotion personnelle, alors que deux autres fonctionnaires des catégories des services organiques et supérieures ont obtenu une promotion par choix direct du directeur. Sept fonctionnaires ont en outre bénéficié d'une augmentation de traitement pour services particulièrement méritoires, alors que sept contrats permanents ont été octroyés dans le cadre d'un exercice de titularisation.

Formation

10. Les programmes de formation et de perfectionnement du personnel ont fait l'objet d'un réexamen en 2005. A l'issue de consultations avec l'encadrement, et après avoir recueilli les indications fournies par le personnel à l'aide d'un questionnaire électronique, un nouveau programme mieux adapté aux exigences du Centre a été lancé pour la période 2005-2006. Les activités de formation organisées en 2005-2006 ont inclus des cycles et cours de perfectionnement proposés aux différentes catégories de personnel, en fonction de leurs besoins ou sur indication de leur chef responsable. Ces activités ont couvert des thèmes tels que le développement du leadership et des capacités de supervision des effectifs, la gestion de conflit et la capacité de médiation, les techniques d'entretien de sélection, la capacité de rédaction, les normes de conduites et l'intégrité, ainsi que des séances d'informations sur de nouvelles politiques adoptées par le Centre. Pour répondre à des besoins techniques particuliers ou de développement des compétences internes, treize fonctionnaires ont pu suivre une formation spécifique, à l'extérieur ou à l'intérieur du Centre; des formations linguistiques ont été organisées à l'intention de 79 fonctionnaires dans les principales langues de travail du Centre (anglais, français, espagnol, italien, portugais).

11. A la fin de 2006, le Service des ressources humaines procédera à l'évaluation des programmes actuels, en tenant compte des objectifs stratégiques de l'organisation et de la nécessité de développer les compétences requises pour atteindre ces objectifs. Ce processus aboutira, sur la base de nouvelles consultations avec l'encadrement et le personnel, à un nouveau programme de formation pour 2007-2008.

12. L'Unité des installations et technologies a poursuivi en 2005 et 2006 le programme de formation sur le nouvel outil informatisé de gestion des activités de formation et des participants, permettant ainsi d'assurer la formation nécessaire à l'ensemble du personnel. Une fois ce programme terminé, le Centre reprendra l'organisation d'activités de formation sur les principales applications de la technologie de l'information utilisées au Centre. L'Unité des installations et technologies a fourni un service d'assistance directe et individuelle aux fonctionnaires.

Le Comité de négociation paritaire

13. Le Comité de négociation paritaire (CNP) a tenu régulièrement ses sessions au cours de 2005 et 2006. Les discussions au sein de ce Comité, toujours caractérisées

par un esprit de partenariat constructif, ont abouti à un accord final sur une série de nouvelles politiques de gestion des ressources humaines telles que la mise en place d'un programme de mobilité temporaire au sein du Centre, une politique visant à faciliter l'échange de personnel entre Turin et le Siège, le télétravail et une politique anti-tabagisme plus efficace. Parmi les nouveaux thèmes qui sont à l'ordre du jour du Comité figurent: une nouvelle politique concernant les congés de paternité ; l'établissement de mécanismes de monitorage des conditions de sécurité et d'hygiène au travail, y compris l'ergonomie des équipements ; et une politique relative à l'emploi des personnes handicapées.

Coopération avec le Projet du système intégré d'information sur les ressources (IRIS)

14. La Centre a maintenu des contacts réguliers avec l'équipe de projet IRIS à Genève. Une vidéoconférence s'est tenue le 9 mars 2006 entre l'équipe du projet IRIS et des représentants des différents services du Centre impliqués dans le développement d'un progiciel de gestion intégrée. Les différentes options de collaboration avec le BIT, notamment pour la mise en œuvre des applications relatives à la gestion des ressources humaines, y compris le système de paie, ont été examinées sur un plan technique et la possibilité d'intégrer le Centre de Turin dans le programme de déploiement d'IRIS vers le terrain a été prise en considération. Un représentant du Centre a été nommé au sein du Groupe de travail formé spécialement pour l'application d'IRIS à l'ensemble du terrain et participe régulièrement aux réunions de coordination tenues au Siège.

15. D'un commun accord avec l'équipe de projet IRIS, la nécessité pour le Centre de porter à terme l'analyse des processus administratifs relatifs à l'administration du personnel et de la paie, ainsi que la définition d'un cahier des charges détaillé, a été confirmée. Cette phase préliminaire reste essentielle pour orienter la décision du Centre sur la solution Oracle à adopter, selon ses besoins, et pour confirmer sur une base précise et clairement documentée la viabilité technique d'une éventuelle intégration du Centre au sein du projet IRIS.

Rémunération et conditions de travail

Catégorie des services organiques et catégories supérieures

16. Le document 67/6/b (« Projets d'amendements au Statut du personnel ») soumis au Conseil du Centre lors de sa dernière session (novembre 2005) rendait compte de certaines recommandations figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2005. La Cinquième commission de l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé de reporter l'examen des questions concernant le système commun des Nations Unies jusqu'à la reprise de sa 60e session au printemps 2006. En avril 2006, l'Assemblée générale a décidé de reporter ultérieurement l'examen des recommandations contenues dans le rapport de la CFPI. Au moment où le présent document est rédigé, la résolution correspondante de l'Assemblée générale n'est donc pas disponible pour être soumise à l'attention des membres du Conseil. Le Centre présentera un rapport complet des décisions de l'Assemblée générale à la 68e session du Conseil du Centre en novembre 2006.

17. Les recommandations de la CFPI dont l'examen a été reporté concernaient notamment la révision du régime actuel de la prime de mobilité et de sujétion, ainsi que l'adoption d'un barème révisé des traitements de base minima. En ce qui concerne le premier point, la CFPI avait décidé de recommander d'apporter les changements majeurs suivants au régime de mobilité et de sujétion: montants forfaitaires en remplacement des pourcentages liés aux traitements de base minima; prise en compte d'un plus grand nombre de déménagements d'un secteur géographique à un autre; abaissement à cinq ans de la période d'éligibilité (concernant les éléments mobilité et non-déménagement) dans un même lieu d'affectation. Pour ce qui est du barème des traitements de base minima, la CFPI avait recommandé une augmentation de 1,88 pour cent des traitements de base minima par les procédures normales de consolidation, selon le principe « ni gain/ni perte », à compter du 1er janvier 2006.

18. Conformément à l'article 54 b) du Statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la rémunération prise en considération aux fins de la pension des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures a été augmentée de 3,80 pour cent environ à compter du 1er septembre 2005, à la suite de l'augmentation de la rémunération nette des mêmes catégories à New York à la même date.

Catégorie des services généraux

19. En 2005, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a mené à bien une enquête salariale sur les meilleures conditions de service à Rome pour le personnel appartenant à la catégorie des services généraux. Sur la base des résultats de l'enquête, une augmentation de 12,16 pour cent des traitements, des prestations familiales et primes pour connaissance linguistique est devenue applicable aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux à compter du 1er novembre 2005. Selon la procédure établie, et compte tenu de l'impact financier important que cette mesure entraînerait, la CFPI a renvoyé l'examen des modalités d'application de cette augmentation aux organisations concernées, et notamment à la F.A.O. qui devra promulguer la nouvelle échelle salariale après consultation de son Conseil en novembre 2006. Le Centre présentera un rapport complet des décisions adoptées par le Conseil de la F.A.O. au Conseil du Centre dès que celles-ci seront connues.

Pour information.

RÉPARTITION DU PERSONNEL SELON LA CATÉGORIE ET LE TYPE DE CONTRAT, AU 31 DÉCEMBRE 2004 ET AU 31 DÉCEMBRE 2005

Au 31 décembre 2004				Au 31 décembre 2005		
Grade	Sans limitation de durée	Durée déterminée	**Total**	Sans limitation de duré	Durée déterminée	**Total**
Catégorie des services organiques et catégories supérieures						
DIR	-	-	-*	-	-	-
D.2	-	1	1	-	2	2
D.1	1	1	2	1	1	2
P.5	3	14	17	4	9	13
P.4	8	13	21	8	13	21
P.3	2	10	12	1	10	11
P.2	1	5	6	1	4	5
P.1	-	-	-	-	-	-
Total a)	**15**	**44**	**59**	**15**	**39**	**54**
Catégorie des services généraux						
G.7	10	-	10	11	-	11
G.6	15	3	18	16	2	18
G.5	10	13	23	10	13	23
G.4	4	21	25	3	23	26
G.3	-	14	14	-	15	15
G.2	-	-	-	-	2	2
G.1	-	-	-	-	-	-
Total b)	39	51	90	40	55	95
Grand Total (a + b)	**54**	**95**	**149****	**55**	**94**	**149*****

* Contrat BIT Genève.

** Ce chiffre comprend trois fonctionnaires travaillant à temps partiel, mais n'inclut pas les **45 fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée est lié à des projets de formation spécifique** de longue durée.

*** Ce chiffre comprend cinq fonctionnaires travaillant à temps partiel, mais n'inclut pas les **48 fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée est lié à des projets de formation spécifique** de longue durée.

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GROUPES D'ÂGE ET PAR GRADES (BUDGET ORDINAIRE) AU 31 DÉCEMBRE 2005

Catégorie des services organiques et catégories supérieures	Moins de 30	30 – 40	41 – 50	51 – 60	Plus de 60
P. 2		1	3	1	
P. 3		6	3	2	
P. 4		1	7	11	2
P. 5			5	8	
D. 1				1	1
D. 2				2	
Total	***0***	***8***	***18***	***25***	***3***
Catégorie des services généraux					
G. 2		2			
G. 3		13	2		
G. 4		8	13	4	1
G. 5		7	8	7	1
G. 6			7	10	1
G. 7				8	3
Total	***0***	***30***	***30***	***29***	***6***
Total général	***0***	***38***	***48***	***54***	***9***

RÉPARTITION DU PERSONNEL DES CATEGORIES ORGANIQUES ET SUPERIEURES PAR SEXE ET PAR GRADES (BUDGET ORDINAIRE)
AU 31 DÉCEMBRE 2005

Catégorie des services organiques et catégories supérieures	Total par grades	Femmes	%	Hommes	%
P. 2	5	2	40	3	60
P. 3	11	4	37	7	63
P. 4	21	10	47	11	53
P. 5	13	4	31	9	69
D. 1	2	-	-	2	100
D. 2	2	-	-	2	100
Total	***54***	***20***	***37***	***34***	***63***

RÉPARTITION MENSUELLE PAR CATÉGORIES DU PERSONNEL AYANT DES CONTRATS DE COURTE DURÉE EN SERVICE PENDANT 2005 *

	Catégorie des services organiques	Catégorie des services généraux	TOTAL
Janvier	1	15	**16**
Février	-	17	**17**
Mars	2	16	**18**
Avril	4	16	**20**
Mai	4	13	**17**
Juin	2	20	**22**
Juillet	2	21	**23**
Août	2	20	**22**
Septembre	2	19	**21**
Octobre	2	16	**18**
Novembre	1	17	**18**
Décembre	1	17	**18**

* Ces chiffres incluent les personnes dont les contrats de courte durée étaient imputés aux activités de formation et celles dont les contrats de courte durée étaient imputés au budget ordinaire.

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE (D/D) LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2005

(Catégorie des services généraux)

Nom du fonctionnaire	Pays	Date de début du contrat lié aux projets	Grade	Type de contrat	Date de fin de contrat
ACTIS GROSSO Cristiana	Italie	21/01/03	G.3	D/D Projet Développement des entreprises	20/01/06
AGNELLO Paola	Italie	01/01/00	G.4	D/D Projets FSE	31/12/06
BIANCO Laura	Italie	20/12/97	G.4	D/D Projets FSE	31/12/06
CALLIERI Benedetta	Italie	04/04/05	G.3	D/D Projet Hydroaid - Gestion du développement	03/04/06
CHRISTOPHE Marion	France	01/01/05	G.3	D/D Projets FSE	31/12/06
COSTAMAGNA Laura	Italie	20/11/04	G.3	D/D Projets FSE	19/11/06
COSTANTINI Paola	Italie	01/02/02	G.3	D/D Projet Dialogue social	31/12/06
DELLA BIANCA Monica	Italie	01/03/02	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/06
FUGGIASCHI Claudia	Italie	03/11/01	G.3	D/D Projet Coordination de genre	30/06/06
JABBAR GHULAM Hamid Abdul	Iraq	01/12/98	G.4	D/D Projet États arabes	31/12/06
LEONETTI Cristina	Italie	23/08/04	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/06
LOWE Patricia	Royaume-Uni	08/04/02	G.4	D/D Projet DelNet	30/09/06
MONDINO Elena	Italie	20/12/97	G.4	D/D Projets FSE	31/12/06
MORELLO Federica	Italie	01/06/00	G.3	D/D Projet NIT/Droits de l'homme	31/12/06
MOSCHINI Barbara	Italie	01/01/00	G.4	D/D Projets FSE	31/12/06
NORI Irene	Italie	01/01/01	G.4	D/D Projet Protection sociale	31/12/06
PERNIOLA Stefania	Italie	21/01/03	G.3	D/D Projet Développement des entreprises	20/01/06
PIERINI Cristina	Italie	29/09/01	G.3	D/D Projet Conception et production de matériel multimédia	31/12/06
PU Su	Chine	01/01/01	G.4	D/D Projet Chine – Programme Régional ASIE	31/12/06
RODRIGUES LIMA Carla	Brésil	15/01/04	G.3	D/D Projet DelNet	31/12/06
SABBADINI Simonetta	Italie	01/02/02	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/06

SGARLAZZETTA Laura	Italie	01/08/04	G.3	D/D Projet Protection sociale	30/06/06
TREGNAGHI Simonetta	Italie	23/01/96	G.4	D/D Projets FSE	31/12/06
TRISCIUZZI Mara	Italie	20/01/99	G.4	D/D Projets FSE	31/12/06
VALDEBENITO Erika	Chili	23/03/99	G.4	D/D Projet DELNET, Argentine	31/12/06
VARGAS URREGO Gladys	Colombie	15/04/02	G.3	D/D Projet DELTA	15/09/06
ZINGARA Rachida	Algérie	07/01/04	G.2	D/D Projet Activités pour les employeurs	31/01/06

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE, LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2005

(Catégorie des services organiques et catégories supérieures)

Nom du fonctionnaire	Pays	Date de début du contrat lié aux projets	Grade	Type de contrat	Date de fin de contrat
BERTOLINO Paolo	Italie	16/09/02	P.2	D/D Projet Gestion du développement	31/12/06
CALLEGARI Claudia	Argentine	04/04/01	P.2	D/D Projets FSE	31/12/06
CERDEIRO Mara	Argentine	18/07/01	P.3	D/D Projet DelNet	31/12/06
CAUPIN Gilles	France	01/01/2005	P.4	D/D Projet « Système commun de certification en passation des marchés pour les Nations Unies »	31/12/2005
CULPAN Michael	Royaume-Uni	22/07/02	P.4	D/D Projet de réforme de la passation des marchés- Lieu d'affectation: Dhaka, Bangladesh	28/02/06
GASSER martin	Italie	01/05/04	P.2	D/D Projet Développement des entreprises	31/12/06
LISA Monica	Italie	16/05/05	P.2	D/D Projet DELTA	15/05/06
MAGRI Benedetta	Italie	01/01/04	P.3	D/D Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE - Lieu d'affectation: Bruxelles	30/06/06
MALLO Maria José	Espagne	01/11/03	P.2	D/D Projet DelNet	31/12/06
MALOTCHKO Valery	Belarus	16/09/00	P.4	D/D Projet Gestion du développement	31/12/06
PATRONE Alessandro	Italie	03/12/01	P.3	D/D Projet MAE PON ATAS Ob.1 - Lieu d'affectation: Rome	31/12/06
PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Projet DelNet	30/09/06
PEYRON Céline	France	01/11/04	P.2	D/D Projet Protection sociale	30/06/06
RAMIREZ MACHADO José María	Espagne	22/08/05	P.3	D/D Projet sur le travail des enfants et le travail forcé	21/08/06
ROSSI RIZZI Monica	Italie	02/12/95	P.3	D/D Projets FSE	31/12/06

SCOVACRICCHI Roberto	Italie	01/01/05	P.4	D/D Projet PPTIE	31/12/05
TEZZA Enrico	Italie	09/12/96	P.3	D/D Projets FSE	31/12/06
VIDAL ALONSO Angel L.	Espagne	15/06/98	P.4	D/D Projet DelNet	31/05/06
VILA Blerina	Albanie	01/02/04	P.2	D/D Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE - Lieu d'affectation: Bruxelles	30/06/06
ZAMPOGNA Carlo	Italie	09/12/95	P.3	D/D Projets FSE	31/12/06