

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Réexamen de la structure extérieure de l'OIT**Addendum**

1. Les délibérations sur le document consacré au réexamen de la structure extérieure de l'OIT¹ qui ont eu lieu le 10 mars 2009 au sein de la Commission du programme, du budget et de l'administration ont été suspendues par le Président pour permettre au Bureau de répondre à un certain nombre de demandes de précisions et de fournir des informations plus détaillées. Le présent addendum complète et développe les informations déjà fournies dans le document en question ainsi que dans celui qui a été soumis à la commission en mars 2008².
2. Les questions et les demandes de précisions supplémentaires formulées pendant le débat le 10 mars 2009 ont été examinées attentivement par le Bureau. En réponse, on trouvera dans le présent document des informations plus détaillées présentées sous les huit rubriques ci-après:
 - Amélioration de l'efficacité
 - Questions relatives aux ressources humaines
 - Implications financières
 - Structure organisationnelle
 - Rôle et responsabilités
 - Coordonnateurs nationaux
 - Rôle du Centre international de formation de Turin
 - Réforme de l'ONU

On trouvera également ci-joints des tableaux dans lesquels figurent des données supplémentaires³.

¹ Document GB.304/PFA/5.

² Document GB.301/PFA/4.

³ Les données figurant dans ces tableaux proviennent du système du BIT et ont été agrégées pour obtenir les coûts totaux.

3. Comme suite aux consultations, le présent addendum fournit également un certain nombre de précisions concernant les propositions du Bureau et affine certaines d'entre elles. Ces précisions visent à mieux faire comprendre les rôles et responsabilités respectifs et la structure hiérarchique existante ainsi qu'à simplifier la nomenclature. On se reportera au graphique de l'annexe IV qui donne une vue d'ensemble de l'organisation hiérarchique proposée, du flux de l'appui technique ainsi que des fonctions de coordination. Il sera tenu compte des spécificités de chaque région dans le cadre de dispositions opérationnelles plus détaillées. Il convient en outre d'apporter une correction au tableau 2 du document GB.304/PFA/5, à savoir ajouter les villes suivantes dans la liste des bureaux de l'OIT: Le Caire, Dakar, Pretoria et Yaoundé.

Amélioration de l'efficacité

Quels sont les problèmes et les questions que le Bureau s'efforce de résoudre avec ces propositions?

4. Ces problèmes et questions ont été définis dans le document soumis en mars 2008⁴ et sont fondés sur les principales conclusions du rapport des consultants. Ils peuvent être résumés comme suit: capacité technique du Bureau insuffisamment regroupée; rigidité pratique sur le plan de l'affectation du personnel technique; manque de clarté en ce qui concerne les rôles et responsabilités et absence d'un solide cadre de responsabilité; méthodes de travail empêchant une utilisation optimale de l'importante base de connaissances du Bureau.

Pourquoi le Bureau n'a-t-il pas présenté une série de propositions plus complète conformément au mandat défini pour le réexamen et abordant toutes les questions, notamment l'avenir des bureaux de l'OIT en Europe occidentale, à Tokyo et à Washington, DC?

5. Le renforcement de la capacité de l'OIT de répondre aux besoins de ses mandants dans les régions était au premier rang des priorités du Bureau. Compte tenu des difficultés financières, politiques et autres qui ont caractérisé le présent exercice, le Bureau a présenté des propositions qu'il estimait réalistes et faisables et qui pouvaient être mises en œuvre relativement vite. Ces propositions doivent être considérées comme une première étape; les autres questions, notamment le rôle que les bureaux situés dans des pays industrialisés joueront à l'avenir, seront prises en considération ultérieurement.

En quoi les modifications proposées permettront-elles de renforcer les capacités, d'améliorer la coopération technique et de faire face aux lacunes et aux besoins dont il n'est pas tenu compte actuellement?

6. Toutes les propositions visent à renforcer l'efficacité de l'OIT dans les régions. Premièrement, la spécialisation est un principe fondamental de l'amélioration de l'efficacité globale. Les propositions permettront aux spécialistes techniques dans les équipes d'appui technique au travail décent de se consacrer entièrement à des questions techniques tandis que les bureaux de l'OIT seront responsables au premier chef de veiller à la mise en œuvre des programmes de l'OIT. Deuxièmement, une plus grande clarté en ce qui concerne les rôles et responsabilités, des filières hiérarchiques plus courtes, une modification des contrôles internes et l'adoption de cadres de responsabilité plus formels contribueront à l'efficacité globale. Troisièmement, le regroupement de plusieurs spécialistes techniques au sein d'une équipe permettra d'améliorer la coordination, les flux d'informations et l'échange de données d'expérience. Ce regroupement permettra aussi au

⁴ Document GB.301/PFA/4.

personnel ayant moins d'expérience d'avoir des échanges directs avec du personnel en ayant davantage, ce qui encourage la formation interne qui est un facteur essentiel de la valorisation des compétences. Enfin, une plus grande flexibilité dans l'affectation de spécialistes techniques dans une région pour répondre aux besoins des mandants sera un facteur supplémentaire contribuant à l'efficacité.

Questions relatives aux ressources humaines

Quelles sont les implications des propositions sur le plan des ressources humaines et quelles sont leurs implications pour le personnel local et le personnel de coopération technique? Quelle est la répartition du personnel par fonction dans chaque région?

7. Des mouvements de personnel seront nécessaires pour donner effet à la proposition visant à créer des équipes d'appui technique au travail décent. En Afrique, il est envisagé de regrouper les spécialistes techniques dans quatre endroits. Il faudra pour cela réaffecter les postes techniques qui se trouvent actuellement dans les bureaux sous-régionaux à Harare (cinq) et à Addis-Abeba (neuf) dans les quatre endroits proposés en Afrique pour les équipes d'appui technique au travail décent (Le Caire, Dakar, Yaoundé et Pretoria). Il en va de même pour la région Asie et Pacifique; les postes techniques qui sont affectés actuellement au bureau sous-régional de Manille (cinq) seront réaffectés dans les deux équipes d'appui technique au travail décent qu'il est prévu de créer dans la région (Bangkok et New Delhi). Aucun autre transfert de personnel n'est prévu, à ce stade, pour les autres régions.
8. Si des mouvements de personnel ont lieu à l'intérieur du même pays, une réaffectation devrait être possible pour toutes les catégories de personnel. Toutefois, si des mouvements doivent avoir lieu entre des pays, la réaffectation ne sera possible que pour les administrateurs recrutés sur le plan international car les fonctionnaires recrutés localement et le personnel des services généraux ne sont pas visés par la mobilité géographique. La majeure partie du personnel d'appui se trouve dans ces dernières catégories. S'il existe des possibilités dans d'autres projets ou dans d'autres organismes des Nations Unies dans le pays, tout sera mis en œuvre pour trouver une bonne adéquation entre le personnel local existant et ces possibilités.
9. En réponse à une déclaration dans laquelle il était demandé si le Bureau garantissait qu'il n'y aurait pas de pertes d'emplois, il a été dit qu'aucune garantie de ce type ne pouvait être donnée à ce stade. Lors de la présentation des propositions au personnel et aux mandants, le Bureau a donné des assurances que tout serait mis en œuvre pour recycler le personnel en activité pour qu'il puisse exécuter les nouvelles fonctions requises et pour éviter, autant que faire se peut, les cessations non volontaires de fonctions. Comme dans toute institution, le BIT a un certain taux de rotation du personnel (personnes quittant le BIT par le jeu naturel des départs), ce qui laisse aussi une certaine marge de manœuvre pour les réaffectations. Toute cessation de fonctions qui pourrait être nécessaire sera pleinement conforme au Règlement du personnel.
10. Parmi d'autres mesures qui devraient être prises dans le domaine des ressources humaines pour mettre en œuvre ces propositions, on peut notamment citer la formation et le perfectionnement intensifs du personnel, la clarification des nouveaux rôles et responsabilités et l'élaboration de cadres de responsabilité, l'application de nouvelles méthodes de travail prévues dans les Propositions de programme et de budget pour 2010-11 et le plan de mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Tableau 1. Répartition des postes techniques pourvus, par fonction et par région (janvier 2009)

Région	Normes	Emploi	Protection sociale	Dialogue social	Compétences transversales	Total
Afrique	5	14	8	11	5	43
Asie	4	9	3	9	4	29
Amériques	6	12	4	12	5	39
Etats arabes	2	3	1	2	1	9
Europe	1	2	4	5	0	12
Total	18	40	20	39	15	132

Comment expliquer le nombre actuel de postes à pourvoir?

11. Le nombre de postes à pourvoir à un moment donné résulte des dispositions réglementaires régissant le pourvoi des postes ainsi que de la procédure de recrutement dans le cadre du RAPS, qui a lieu deux fois par an. Il se produit un effet «domino» du fait des transferts, des promotions ou des départs non prévus. Ces postes vacants sont immédiatement pris en compte dans la liste des postes à pourvoir lors du prochain cycle du RAPS.

Tableau 2. Répartition des postes de spécialistes techniques vacants par fonction et par région (janvier 2009) *

Région	Normes	Emploi	Protection sociale	Dialogue social	Compétences transversales	Total
Afrique	1	3	0	4	0	8
Asie	1	4	1	1	1	8
Amériques	1	2	1	0	0	4
Etats arabes	0	0	2	0	0	2
Europe	0	0	0	0	0	0
Total	3	9	4	5	1	22

* Ces postes vacants résultent des mouvements ordinaires de personnel et doivent être pourvus au cours du premier semestre de 2009 à la suite du cycle de recrutement et de sélection en cours.

Incidences financières

Quelles sont les incidences financières des propositions, notamment en frais de mission supplémentaires, déménagements, loyers et dépenses pour trouver de nouveaux bureaux ou agrandir les bureaux existants?

12. Ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 7 ci-dessus, les propositions prévoient le transfert de 19 postes techniques professionnels. Certaines nominations pour les équipes d'appui technique au travail décent interviendront dans le cadre du cycle normal de rotation et d'affectation du personnel, de sorte qu'il n'y aura pas d'augmentation des coûts. Le nombre exact de transferts que l'on peut inclure dans le cadre de ce cycle dépendra du calendrier des décisions concernant la nouvelle structure et sa mise en œuvre. Le coût moyen assumé par l'OIT pour le transfert d'un fonctionnaire est de 35 000 dollars. Le coût varie considérablement en fonction du point d'origine et du point de destination du transfert. En supposant que dix mouvements de personnel proposés surviennent hors du cycle normal, il en résulterait un coût supplémentaire d'environ 350 000 dollars.

13. Les frais afférents aux locaux destinés à héberger sur le moyen terme les équipes d'appui technique au travail décent seront compensés par les frais réduits d'hébergement dans les actuels lieux d'affectation des spécialistes techniques. Les coûts moyens actuels d'hébergement dans les lieux d'affectation proposés pour les équipes d'appui technique au travail décent sont inférieurs à ceux qui sont pratiqués dans les actuels lieux d'affectation des spécialistes techniques. Des coûts supplémentaires ne peuvent survenir que si le Bureau n'est pas en mesure de résilier ses contrats de location ni de sous-louer les locaux vacants.
14. Les Propositions de programme et de budget pour 2010-11 prévoient le maintien des arrangements actuels portant sur les locaux d'hébergement ainsi qu'un niveau normal de mouvements de personnel. En outre, des suppléments de ressources, qui ne sont pas encore attribués, ont été proposés aux régions en appui à l'exécution de l'Agenda du travail décent et au suivi de la Déclaration sur la justice sociale. La mise en œuvre de la structure extérieure révisée a un rapport direct avec ces deux activités, et les éventuels coûts supplémentaires de transition pourraient être couverts par ces suppléments de ressources.
15. En cas de résiliation de contrats de fonctionnaires, les prestations dues au titre du Statut du personnel seraient couvertes par les ressources disponibles au Fonds des indemnités de fin de contrat.

Structure organisationnelle

Que signifie la phrase figurant au paragraphe 3 du document GB.304/PFA/5, à savoir qu'«il n'existe pas de formule unique susceptible d'être appliquée systématiquement dans toutes les régions de l'OIT»? Pourquoi la taille des équipes d'appui technique au travail décent est-elle incompatible avec la taille de la population et avec le nombre de pays à desservir? Les équipes d'appui ne devraient-elles pas se trouver au même endroit que les pôles régionaux des Nations Unies?

16. Compte tenu de la nécessité de mettre en œuvre ces propositions dans les limites des ressources disponibles, la taille des équipes d'appui technique au travail décent est déterminée en premier lieu par le nombre de postes de spécialistes techniques existants actuellement dans chaque région. La taille est, en gros, proportionnelle au nombre de pays couverts par chaque équipe, même si l'on s'agit là d'une mesure imparfaite puisqu'il faut tenir compte de la taille des pays et des caractéristiques géopolitiques. Certains bureaux de l'OIT continueront de bénéficier des services d'experts techniques résidents, selon les besoins. La langue et la distance doivent également être prises en compte. La phrase «il n'existe pas de formule unique susceptible d'être appliquée systématiquement dans toutes les régions de l'OIT» a pour but d'attirer l'attention sur le fait que différents facteurs varient d'une région à l'autre. Cette approche constitue une base de départ pour la mise en œuvre de ces propositions mais, progressivement, le Bureau sera en mesure de rationaliser l'affectation de personnel aux équipes d'appui technique en se fondant sur les premiers résultats obtenus et sur une évaluation plus précise du nombre de spécialistes requis pour maximiser l'efficacité de chaque équipe.
17. Les propositions visent, dans la mesure du possible, à renforcer les capacités techniques de l'OIT dans les mêmes endroits que ceux où se trouvent les pôles régionaux des Nations Unies. Cependant, ces propositions tiennent également compte de la spécificité du mandat de l'OIT ainsi que de la nécessité de minimiser le coût financier et humain d'une réinstallation.

Rôles et responsabilités

Quels sont les rôles respectifs des bureaux de l'OIT, des équipes d'appui technique au travail décent, des bureaux régionaux et du siège, et quels sont les contrôles mis en place pour assurer une bonne gouvernance et la transparence au niveau des bureaux de l'OIT? Quels sont les rôles, les responsabilités et la structure hiérarchique des conseillers techniques principaux?

- 18.** Tous les directeurs des bureaux de l'OIT rendront compte directement aux directeurs régionaux, lesquels sont assistés d'un ou de deux directeurs régionaux adjoints. Les directeurs des bureaux de l'OIT sont chargés du déploiement des activités de l'OIT dans les pays qu'ils couvrent. Cette responsabilité porte sur l'élaboration et la mise en œuvre de programmes par pays de promotion du travail décent, en consultation avec les mandants tripartites et sur l'application des politiques et décisions du BIT, adoptées par le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail.
- 19.** Les directeurs des bureaux de pays rendront compte aux directeurs régionaux de la bonne gouvernance et de la bonne gestion de leurs bureaux, conformément aux règlements et règles du BIT et aux meilleures pratiques ayant cours dans le système des Nations Unies. Le déploiement d'IRIS dans les régions améliorera la transparence et facilitera la présentation de rapports sur les résultats et de rapports sur l'exécution du programme. Ainsi qu'il est recommandé dans le rapport annuel du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est terminée le 31 décembre 2008⁵, le Bureau introduira en 2009 un cadre de responsabilité plus formalisé afin de soutenir davantage encore les mécanismes de gouvernance interne déjà en place et de renforcer le contrôle interne à l'échelle du Bureau. Cette initiative s'accompagnera d'un programme de formation à la gestion, élaboré à l'intention de ceux qui assument des responsabilités sur le terrain.
- 20.** Les équipes d'appui technique au travail décent seront gérées par le directeur du bureau de l'OIT dont elles relèvent sur le plan géographique. Leurs plans de travail seront coordonnés par le bureau régional. Ces équipes encourageront une approche intégrée de la promotion des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, selon ce que stipule la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Les spécialistes techniques des équipes d'appui technique au travail décent seront déployés de manière flexible dans l'ensemble des pays d'une région.
- 21.** Les secteurs techniques au siège continueront d'assumer la responsabilité globale pour le contrôle de la qualité, de la cohérence et de la conception des activités techniques de l'OIT, et pour les produits mondiaux. Les demandes d'assistance technique adressées au siège par les régions transiteront par les bureaux de l'OIT qui gèrent les équipes d'appui technique au travail décent opérant dans la région visée.
- 22.** Les rôles et responsabilités des conseillers techniques principaux touchent aux domaines de la gestion et au domaine technique puisqu'ils assument la responsabilité globale pour la gestion et la mise en œuvre des projets de coopération technique dans leur domaine de compétence. Le champ de responsabilités d'un conseiller technique principal dépend de la portée géographique du projet. La structure hiérarchique varie d'un projet à l'autre en fonction du niveau de décentralisation, du nombre de pays couverts et des domaines techniques concernés.

⁵ Document GB.304/PFA/6/2.

Coordonnateurs nationaux

Quelles sont les procédures de sélection et le type de contrat des coordonnateurs nationaux, leur hiérarchie et leur rôle dans les équipes de pays des Nations Unies?

23. Les coordonnateurs nationaux n'exerceront leurs activités qu'à l'échelle nationale et serviront de liaison avec le bureau de pays dont ils relèvent. Leur rôle est de maintenir un lien étroit avec les mandants tripartites nationaux, de s'occuper des négociations et consultations sur les priorités, résultats et cibles des programmes par pays de promotion du travail décent, de faciliter leur mise en œuvre à l'échelle nationale et de coordonner les activités du BIT et les effectifs affectés à un projet dans les pays.
24. Actuellement, les coordonnateurs nationaux (tous se trouvent en Europe et en Asie centrale) sont choisis dans le cadre d'une procédure de consultation des mandants tripartites du pays concerné. L'indépendance et le respect des valeurs et principes de l'OIT sont essentiels. Toutefois, le Bureau reconnaît qu'il y a eu des problèmes en ce qui concerne la façon dont leur indépendance est perçue, et qu'il faut clarifier et formaliser la procédure et les critères de leur sélection. Les consultations tripartites en vue de leur nomination seront maintenues, mais le Bureau élaborera les descriptions de postes ainsi que les critères de sélection, de recrutement et de performance.
25. En ce qui concerne la hiérarchie des coordonnateurs nationaux, ils sont placés actuellement sous l'autorité du directeur du bureau sous-régional compétent. Dans la nouvelle structure qui est proposée, ils seront placés sous celle du directeur du bureau de pays qui couvre le pays où ils sont affectés.
26. Les conditions d'emploi des coordonnateurs nationaux en poste actuellement relèvent du *Règlement régissant les conditions d'emploi dans les bureaux de correspondance*. Il n'est pas proposé d'apporter des modifications à leur type de contrat.
27. Les coordonnateurs nationaux assureront une présence continue de l'OIT à l'échelle nationale dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies. Dans les cas où une participation à un plus haut niveau aux délibérations de l'équipe de pays des Nations Unies serait nécessaire, ils seront accompagnés par le directeur du bureau de l'OIT concerné.

Rôle du Centre international de formation de Turin

Quel est le rôle du Centre international de formation de Turin, comment aidera-t-il les bureaux extérieurs et comment fournira-t-il des services aux mandants?

28. Le document GB.304/PFA/5 fait mention du rôle du Centre en ce qui concerne la formation des effectifs des structures extérieures de l'OIT afin de veiller à ce que les nouveaux rôles et responsabilités soient bien compris dans le processus de réforme de la structure extérieure. En outre, à l'évidence, le Centre continuera d'agir en étroite collaboration avec les bureaux régionaux, comme il le fait avec le siège, en particulier dans la mise en œuvre de son programme sur le terrain. Le Centre participe à la mise en œuvre des composantes formation et apprentissage des programmes régionaux et de pays financés par la CTBO, les ressources extrabudgétaires et le CSBO.

29. Entre autres exemples de coopération entre le Centre et les bureaux régionaux de l'OIT, on citera les suivants:
- consultation sur l'attribution de bourses d'études pour des cours au Centre, conformément aux priorités des programmes par pays de promotion du travail décent;
 - planification et organisation communes de cours sur le terrain, pour répondre aux demandes nationales;
 - élaboration et mise en œuvre communes de projets;
 - perfectionnement du personnel. En particulier, en 2009, le Centre sera chargé d'organiser plusieurs ateliers de formation destinés à accroître la capacité du personnel du BIT sur le terrain d'élaborer et de planifier les programmes par pays de promotion du travail décent, conformément à une gestion axée sur les résultats; collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies pour les activités communes de planification et de mise en œuvre; promotion et intégration des politiques et outils de l'OIT dans les organisations du système des Nations Unies au moyen des *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*; élaboration et gestion de projets.
30. Récemment, le Centre a conclu avec les bureaux régionaux un accord sur un protocole de communication visant à garantir la cohérence et la coordination de son action avec les effectifs sur le terrain. Des points focaux régionaux coordonneront les activités du Centre de Turin dans chaque région. Des points focaux sont déjà en place dans les Amériques, dans les Etats arabes et en Afrique, et des modalités analogues sont en cours de formalisation avec les bureaux régionaux pour l'Asie et le Pacifique, et l'Europe et l'Asie centrale.

Réforme du système des Nations Unies

Comment ces propositions aideront-elles l'OIT à faire avancer ses activités dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, et à identifier plus clairement les synergies avec la réforme du système des Nations Unies? Que faut-il entendre, au paragraphe 27 du document GB.304/PFA/5, par «En matière de coopération entre l'OIT et les organismes des Nations Unies, l'une des priorités est de renforcer les consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs»?

31. Donner davantage de responsabilités aux bureaux de l'OIT et davantage de moyens techniques sont deux principes qui cadrent avec la réforme du système des Nations Unies et l'approche «Unis dans l'action». Cette harmonisation ne peut que renforcer la coopération entre l'OIT et les équipes de pays des Nations Unies. Accroître le nombre des coordonnateurs nationaux assurera la présence de l'OIT dans les équipes de pays des Nations Unies, dans plusieurs pays où elle est absente actuellement.
32. Les propositions du Bureau vont tout à fait dans le sens de la réforme du système des Nations Unies et de l'initiative «Unis dans l'action». Les bureaux de l'OIT auront davantage de responsabilités pour mettre en œuvre des programmes, ce qui leur permettra de mieux coordonner leur action avec les coordonnateurs résidents du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et des Nations Unies, y compris grâce aux coordonnateurs nationaux dans les pays où l'OIT n'a pas de résidents. En Albanie par exemple, où l'OIT agit avec un coordonnateur national placé sous l'autorité du bureau à Budapest, cette initiative a permis d'améliorer beaucoup la coordination avec le coordonnateur résident des Nations Unies. Le déploiement souple des experts techniques dans les équipes d'appui technique au travail décent à travers les régions en répondant aux

demandes émanant des bureaux de l'OIT contribue aussi beaucoup à la réforme du système des Nations Unies. Les équipes d'appui technique au travail décent faciliteront aussi la coordination régionale avec les centres techniques de l'ONU qui sont actuellement mis en place dans chaque région.

33. La déclaration au paragraphe 27 reflète le mandat de l'OIT et les discussions au Conseil d'administration sur la réforme du système des Nations Unies. La participation à l'échelle nationale des représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que des ministères du travail et des affaires sociales est une priorité majeure pour les directeurs des bureaux de l'OIT lorsqu'elle est nécessaire pour que le Bureau propose qu'ils aient voix au chapitre dans les processus d'unité d'action des Nations Unies et des cadres de développement nationaux.

Autres questions

Pourquoi le bureau de New York et l'arrangement concernant le chargé de liaison au Myanmar ne sont-ils pas visés dans les propositions?

34. Le bureau de New York ne fait pas partie de la structure extérieure de l'OIT, car il s'agit officiellement d'une extension du Département des partenariats et de la coopération pour le développement au siège. La fonction de chargé de liaison au Myanmar est un arrangement provisoire mis en place à la suite d'une décision du Conseil d'administration; le maintien du chargé de liaison et son mandat sont soumis au réexamen continu du Conseil d'administration, compte tenu de l'évolution de la situation au Myanmar.

Y a-t-il d'autres bureaux de l'OIT ou d'autres dispositifs de liaison qui ne sont pas mentionnés dans le document?

35. L'OIT a des bureaux de projet, qui existent le temps que durent les projets correspondants, dans un certain nombre de lieux dans toutes les régions. Ces bureaux de projet ne font donc pas partie de la structure extérieure officielle de l'OIT. Des arrangements spéciaux en matière de liaison existent à Bogota, à Kaboul et au Timor-Leste, et ils ont été mis en place à titre provisoire pour répondre à des besoins précis.

Que faut-il comprendre par les termes capacité «de coordination peu importante» employés dans le cas du Panama, et pourquoi ne pas placer une équipe d'appui technique au travail décent à Panama?

36. L'équipe d'appui technique au travail décent de San José fournira un appui technique au Panama. Toutefois, le Bureau continuera d'assurer une présence à Panama par l'intermédiaire de la petite équipe chargée des activités statistiques pour la région. Cette présence a le soutien du gouvernement du Panama, qui a mis des installations à la disposition de cette équipe, y compris un espace de bureaux. Il est prévu que le chef de l'équipe assumera également un rôle de coordination limité, c'est-à-dire en faisant fonction de point focal local pour l'OIT dans le cadre des activités relevant du pôle régional des Nations Unies, pour lesquelles il ou elle rendra compte au directeur régional ou au directeur du bureau de pays de San José, selon qu'il conviendra.

Quels pays ont approuvé des programmes par pays de promotion du travail décent?

37. Des informations à jour sur le nombre de programmes par pays de promotion du travail décent approuvés dans chaque région, ainsi que sur l'état d'avancement des programmes en cours d'élaboration, sont disponibles sur le site Web public de l'OIT⁶, y compris une copie des programmes approuvés.

Genève, le 23 mars 2009.

Document soumis pour discussion et orientation.

⁶ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/index.htm>

Annexe I

Dépenses de personnel et coûts d'exploitation
par lieu d'affectation

Lieu d'affectation	Locaux				Coûts d'exploitation et dépenses de personnel (2008)			
	Propriété de l'OIT	Gratuits	Nations Unies	Loyer	Total des coûts d'exploitation et dépenses de personnel (1+2+3)	Loyer et frais connexes (2010-11) ¹	Autres coûts d'exploitation ²	Dépenses de personnel (dollars E.-U.)
						(1)	(2)	(3)
					79 408 850	5 665 273	5 148 738	68 594 840
New York				x	1 352 396	358 516	62 081	931 799
AFRIQUE								
Addis-Abeba			x	x	7 703 648	179 993	801 307	6 722 347
Abidjan	x				1 576 723	7 996	47 486	1 521 240
Abuja			x		1 180 476	130 612	80 000	969 864
Antananarivo				x	738 980	48 769	88 341	601 870
Dar es-Salaam	x				972 064	52 879	155 469	763 715
Le Caire				x	1 412 646	43 039	65 983	1 303 624
Alger			x		562 439	120 487	61 934	380 018
Dakar		x		x	2 274 181	87 925	174 467	2 011 790
Harare				x	2 144 279	202 175	120 146	1 821 958
Pretoria				x	971 407	163 798	163 599	644 010
Lusaka				x	1 049 864	136 810	149 856	763 198
Yaoundé		x			2 546 543	41 687	197 916	2 306 940
Kinshasa			x		702 779	72 906	139 449	490 424
AMÉRIQUES								
Lima	x				5 827 989	152 645	244 200	5 431 144
Brasilia	x				1 424 954	73 258	78 090	1 273 606
Buenos Aires	x				759 682	34 421	89 870	635 391
Mexico City				x	1 403 382	117 736	116 748	1 168 898
Montevideo		x			903 349	46 671	110 142	746 536
Port of Spain				x	2 352 074	190 162	148 874	2 013 039
Santiago	x				3 159 471	95 973	190 417	2 873 080
San José				x	3 030 571	280 582	111 526	2 638 463
Washington				x	981 852	291 000	60 897	629 955
ETATS ARABES								
Beyrouth				x	3 750 790	59 926	175 412	3 515 453
Koweït		x			301 921	4 373	15 641	281 907
Jérusalem				x	311 944	23 278	97 076	191 589
ASIE								
Bangkok			x	x	9 261 617	528 123	164 677	8 568 817

Lieu d'affectation	Locaux				Coûts d'exploitation et dépenses de personnel (2008)			
	Propriété de l'OIT	Gratuits	Nations Unies	Loyer	Total des coûts d'exploitation et dépenses de personnel (1+2+3)	Loyer et frais connexes (2010-11) ¹	Autres coûts d'exploitation ²	Dépenses de personnel (dollars E.-U.)
						(1)	(2)	(3)
Yangon				x	398 088	52 000	32 169	313 919
Islamabad	x				901 086	98 470	81 268	721 348
Beijing				x	1 379 638	127 016	47 656	1 204 966
Hanoi				x	470 485	56 784	38 878	374 823
Manille				x	2 043 038	410 000	124 184	1 508 854
Suva				x	414 040	61 984	60 483	291 573
Jakarta				x	1 110 739	125 048	48 564	937 126
Dili		x			25 728	0	25 728	0
New Delhi	x				3 278 608	129 753	132 899	3 015 956
Kaboul				x	311 930	47 676	28 683	235 572
Dhaka				x	579 499	79 384	40 540	459 575
Katmandou				x	472 359	85 922	56 189	330 248
Colombo		x	x		466 392	55 394	38 879	372 119
Tokyo				x	1 251 132	253 500	110 488	887 145
EUROPE								
Ankara		x			698 048	17 944	27 169	652 936
Berlin				x	349 199	43 671	22 391	283 137
Bruxelles	x				584 932	18 473	26 292	540 168
Lisbonne		x			186 183	0	0	186 183
Madrid		x			181 990	0	13 984	168 006
Paris				x	583 767	140 598	34 330	408 839
Rome		x			440 661	24 322	19 479	396 860
Budapest		x			1 581 337	0	46 249	1 535 088
Moscou				x	2 181 316	269 551	0	1 911 765
Coordonneurs nationaux (10)		5	5		697 158	22 042	180 636	494 480
AUTRES								
ACT/EMP (Clermont-Ferrand)					163 480	0	0	163 480

¹ Y compris loyers, frais de réparation et d'entretien des locaux, services de nettoyage contractuels, fournitures, coûts afférents aux locaux assumés conjointement avec le PNUD, chauffage et services collectifs de distribution. ² Y compris communications, fournitures de bureau, mobilier, location et entretien des équipements, fret, frais d'assurance et autres, et coûts liés à la sécurité (dont les coûts estimatifs afférents à la sécurité et assumés conjointement avec le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU pour 2008 devant être facturés la seconde année de l'exercice biennal). N'inclut pas les frais de voyage.

Annexe II

Effectifs et dépenses de personnel par lieu d'affectation

Lieu d'affectation	Effectifs du personnel permanent ¹ (déc. 2008)				Dépenses de personnel (2008) ² (en dollars E.-U.)
	Total	Fonctionnaires des services organiques	Fonctionnaires nationaux & professionnels des bureaux de correspondance locaux ³	Fonctionnaires des services généraux recrutés localement	
Total	747	216	113	418	68 594 840
New York	7	3	0	4	931 799
Afrique					
Addis-Abeba	50	25	3	22	6 722 347
Abidjan	15	0	1	14	1 521 240
Abuja	11	1	1	9	969 864
Antananarivo	10	2	2	6	601 870
Dar es-Salaam	12	1	1	10	763 715
Le Caire	19	6	2	11	1 303 624
Alger	9	0	3	6	380 018
Dakar	35	16	2	17	2 011 790
Harare	15	4	2	9	1 821 958
Pretoria	11	4	1	6	644 010
Lusaka	13	1	3	9	763 198
Yaoundé	26	9	2	15	2 306 940
Kinshasa	7	1	2	4	490 424
Amériques					
Lima	43	16	7	20	5 431 144
Brasilia	16	3	4	9	1 273 606
Buenos Aires	10	1	3	6	635 391
Mexico	14	3	3	8	1 168 898
Montevideo	13	2	3	8	746 536
Port of Spain	22	8	3	11	2 013 039
Santiago	21	8	3	10	2 873 080
San José	27	10	4	13	2 638 463
Washington	3	1	0	2	629 955
Etats arabes					
Beyrouth	33	13	2	18	3 515 453
Koweït	3	0	0	3	281 907
Jérusalem	4	1	1	2	191 589
Asie					
Bangkok	74	27	11	36	8 568 817
Yangon	4	1	1	2	313 919

Lieu d'affectation	Effectifs du personnel permanent ¹ (déc. 2008)				Dépenses de personnel (2008) ² (en dollars E.-U.)
	Total	Fonctionnaires des services organiques	Fonctionnaires nationaux & professionnels des bureaux de correspondance locaux ³	Fonctionnaires des services généraux recrutés localement	
Islamabad	8	2	1	5	721 348
Beijing	17	6	3	8	1 204 966
Hanoi	8	2	1	5	374 823
Manille	20	4	1	15	1 508 854
Suva	9	1	0	8	291 573
Jakarta	17	4	3	10	937 126
New Delhi	37	10	5	22	3 015 956
Kaboul	1	0	0	1	235 572
Dhaka	11	1	2	8	459 575
Katmandou	6	1	2	3	330 248
Colombo	9	1	1	7	372 119
Tokyo	8	0	3	5	887 145
Europe					
Ankara	4	0	2	2	652 936
Berlin	3	0	1	2	283 137
Bruxelles	3	2	0	1	540 168
Lisbonne	1	0	1	0	186 183
Madrid	1	0	1	0	168 006
Paris	2	0	1	1	408 839
Rome	3	0	1	2	396 860
Budapest	20	6	1	13	1 535 088
Moscou	20	7	3	10	1 911 765
Turin	1	1	0	0	0
Clermont-Ferrand	1	1	0	0	163 480
Coordonnateurs nationaux	10	0	10	0	494 480
<i>Bakou</i>	1	0	1	0	
<i>Minsk</i>	1	0	1	0	
<i>Almaty</i>	1	0	1	0	
<i>Bichkek</i>	1	0	1	0	
<i>Erevan</i>	1	0	1	0	
<i>Belgrade</i>	1	0	1	0	
<i>Tirana</i>	1	0	1	0	
<i>Sarajevo</i>	1	0	1	0	
<i>Kiev</i>	1	0	1	0	
<i>Chisinau</i>	1	0	1	0	

¹ Personnel permanent financé par le budget ordinaire et d'autres ressources associées, excepté les ressources extrabudgétaires. ² Budget ordinaire et autres ressources associées. ³ Y compris les coordonnateurs nationaux.

Annexe III

Dépenses de coopération technique financées par des ressources extrabudgétaires, par région et par pays (à l'exclusion des frais administratifs) (en milliers de dollars E.-U.)

Pays ou territoire	2007	2008 (chiffres provisoires)	Total
Afrique			
Région Afrique	11 347	12 656	24 002
Sous-région Afrique de l'Est	58	68	125
Sous-région Sahel	290	48	339
Sous-région Afrique australe	2 756	2 746	5 502
Sous-région Afrique de l'Ouest	1 059	1 715	2 774
Afrique du Sud	1 652	2 126	3 778
Angola		5	5
Bénin	48	45	93
Botswana		136	136
Burkina Faso	191	216	407
Burundi	-21		-21
Cameroun	603	684	1 286
Congo	40	85	125
Côte d'Ivoire	83	127	209
Egypte	152	245	398
Ethiopie	599	1 133	1 732
Gambie	85		85
Ghana	1 715	940	2 655
Kenya	1 617	1 382	3 000
Lesotho	103	126	229
Libéria	1 046	1 750	2 796
Madagascar	4 623	6 411	11 034
Malawi	847	743	1 590
Mali	1 201	2 187	3 388
Maroc	1 313	1 371	2 684
Mauritanie	76	0	76
Mozambique	331	936	1 266
Niger	888	223	1 111
Nigéria	14		14
Ouganda	325	529	854
République démocratique du Congo	2 069	1 294	3 363
Rwanda	63	93	157
Sao Tomé-et-Principe	7		7
Sénégal	908	1 110	2 018

Pays ou territoire	2007	2008 (chiffres provisoires)	Total
Sierra Leone		123	123
Somalie	3 818	2 301	6 119
Soudan	100	568	668
Swaziland		159	159
Tanzanie, République-Unie de	1 571	2 924	4 495
Togo	84	419	503
Zambie	1 412	2 525	3 937
Zimbabwe	248	271	519
Total Afrique	43 321	50 418	93 740
Amériques			
Région Amérique latine	7 356	6 902	14 257
Sous-région pays andins	50	368	418
Sous-région Caraïbes	12	43	55
Sous-région Amérique centrale	2 282	2 793	5 074
Sous-région Cône sud	1 091	645	1 736
Argentine	2 651	3 529	6 180
Aruba	12		12
Belize	11		11
Bolivie	312	979	1 291
Brésil	2 434	2 711	5 144
Chili	98	181	278
Colombie	145	1 410	1 556
Costa Rica	4	13	16
République dominicaine	527	775	1 301
Dominique	5		5
El Salvador	794	1 366	2 160
Equateur	1 079	529	1 608
Guatemala	50		50
Guyana	187	253	440
Haïti	267	477	744
Honduras		25	25
Mexique	338		338
Nicaragua	2	1	2
Panama	264	635	899
Pérou		7	7
Sainte-Lucie	-5	25	20
Trinité-et-Tobago	203	125	329
Uruguay	661	1 092	1 753
Total Amériques	20 827	24 884	45 711
Asie et Pacifique			
Région	6 263	6 853	13 116
Sous-région Asie de l'Est	151	99	251
Sous-région Asie du Sud-Est	212	773	985

Pays ou territoire	2007	2008 (chiffres provisoires)	Total
Afghanistan	1 457	2 311	3 768
Bangladesh	436	1 397	1 834
Cambodge	3 491	3 166	6 657
Chine	3 662	3 573	7 235
Fidji	134	257	391
Inde	7 866	4 130	11 996
Indonésie	9 790	9 353	19 144
République démocratique populaire lao	471	64	534
Malaisie		23	23
Mongolie	519	562	1 080
Myanmar		4	4
Népal	471	1 318	1 789
Pakistan	4 542	5 019	9 562
Papouasie-Nouvelle-Guinée	154	227	382
Philippines	1 627	151	1 777
Sri Lanka	4 488	3 708	8 196
Thaïlande	1 157	1 559	2 716
Timor-Leste, République démocratique du	4 152	2 913	7 065
Viet Nam	1 591	1 989	3 580
Total Asie et Pacifique	52 635	49 449	102 084
Europe			
Région	2 415	2 834	5 249
Sous-région Europe centrale et orientale	892	1 835	2 727
Sous-région Europe orientale et Asie centrale	2 661	1 901	4 562
Albanie	99	83	182
Allemagne	224	177	400
Arménie		38	38
Bélarus		13	13
Chypre	9	27	36
Espagne		61	61
Finlande		11	11
France	158	80	238
Grèce	132	74	206
Hongrie	51	93	144
Italie	29		29
Moldova, République de	59	273	332
Ouzbékistan		95	95
Portugal	94	121	215
Fédération de Russie	684	526	1 210
Serbie	3	106	109
Serbie-et-Monténégro	87	86	173
Suède	149		149
Suisse	26	275	301

GB.304/PFA/5(Add.)

Pays ou territoire	2007	2008 (chiffres provisoires)	Total
Tadjikistan	402	208	610
Turquie	3 693	152	3 844
Ukraine	328	387	716
Total Europe	12 195	9 454	21 649
Etats arabes, Moyen-Orient			
Région	981	893	1 874
Sous-région Etats arabes	397	327	724
Territoires arabes occupés		91	91
Iraq	249	1 654	1 903
Jordanie	540	1 168	1 708
Koweït	8		8
Liban	151	1 328	1 479
Oman		29	29
Qatar	401	39	440
République arabe syrienne	32	21	53
Yémen		145	145
Total Etats arabes	2 760	5 693	8 453
Total interrégional	27 745	31 081	58 826
Total mondial	9 811	13 040	22 851
Total	169 294	184 020	353 314

Les chiffres négatifs indiquent des ajustements opérés pour l'année précédente. Les valeurs ayant été arrondies, certains totaux peuvent paraître incorrects et ceux inférieurs à 500 être présentés comme nuls.

Annexe IV

Organisation de la structure extérieure de l'OIT

