



Conseil d'administration

340^e session, Genève, octobre-novembre 2020

Section institutionnelle

INS

Date: 9 novembre 2020

Original: anglais

Dix-septième question à l'ordre du jour

Rapport de la 83^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) (27 octobre 2020)

Table des matières

	Page
Ouverture de la session	3
A. Déclarations liminaires	3
B. Adoption de l'ordre du jour.....	4
1. Rapport d'exécution pour 2018-19, statistiques sur la formation mises à jour pour 2020 et évolution du portefeuille de services du Centre	4
2. L'après-COVID-19: orientation future du Centre de Turin.....	5
3. Évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine du développement des compétences	13
4. Questions financières	13
Rapport de la réunion du bureau du Conseil (mai 2020).....	13

5. Questions d'audit.....	14
A. États financiers et rapport de l'auditeur externe pour l'exercice financier clos le 31 décembre 2019.....	14
B. Plan de l'audit pour les états financiers de 2020	14
C. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019.....	14
D. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019.....	15
6. Questions de personnel	15
7. Questions administratives	15
8. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs	16
9. Date et lieu de la prochaine session	16
Annexe. Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel au Conseil (27 octobre 2020)	17

1. La 83^e session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT (ci-après «le Centre de Turin») s'est tenue par vidéoconférence le 27 octobre 2020.
2. Le rapport de la session du Conseil est présenté à la Section institutionnelle du Conseil d'administration, conformément aux décisions que celui-ci a prises à ses 310^e (mars 2011) et 311^e (juin 2011) sessions.

► Ouverture de la session

A. Déclarations liminaires

3. **Le Président, M. Ryder**, Directeur général du BIT, déclare ouverte la session et souhaite la bienvenue aux membres du Conseil ainsi qu'aux représentants du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, du gouvernement du Panama et de l'Association des anciens fonctionnaires du Centre de Turin.
4. Dans un souci de gestion du temps, l'orateur demande aux membres du Conseil d'être aussi concis que possible dans leurs commentaires sur les documents soumis pour information. Cela permettra de disposer de plus de temps pour la discussion sur la question 2.
5. **Le représentant du gouvernement de l'Italie, M. Mari**, réaffirme le soutien continu de l'Italie et du ministère des Affaires extérieures et de la Coopération internationale au Centre et à ses activités de formation, même en ces temps très difficiles, en soulignant la triple nature de l'engagement de l'Italie envers le Centre: premièrement, en tant que pays hôte, l'Italie apprécie le privilège d'accueillir une entité aussi importante des Nations Unies; deuxièmement, son soutien financier est vital pour l'existence du Centre, car elle en est le principal contributeur; troisièmement, en tant qu'État Membre engagé de l'OIT, elle considère que la pleine efficacité du Centre est essentielle pour atteindre les objectifs de l'Organisation.
6. **Le représentant de la région du Piémont, M. Tronzano**, souligne la valeur ajoutée d'un campus où des personnes du monde entier se rencontrent, apprennent et échangent en présentiel. C'est pour cette raison que le gouvernement régional a maintenu sa contribution au Centre. La reprise après la pandémie de COVID-19 nécessitera un investissement plus important dans les ressources humaines et dans l'élaboration d'approches innovantes de la formation, ce que le Centre a déjà fait en 2020, contribuant ainsi à sa durabilité et à sa capacité de surmonter la crise.
7. **Le représentant de l'Unione Industriale di Torino, M. Rosi**, estime que seule une action concertée et engagée au nom de la durabilité permettra d'assurer un avenir d'espoir aux jeunes générations. Cela donne une légitimité encore plus grande aux activités du système des Nations Unies et à la représentation supranationale.
8. **Le Président, s'exprimant en sa qualité de Directeur général du BIT**, salue l'engagement et le soutien – aussi bien politique que financier – du gouvernement de l'Italie et relève que ce concours est essentiel pour le succès et la pérennité du Centre. Il remercie les autorités de la région du Piémont pour leur appui indéfectible ainsi que l'Unione Industriale di Torino pour sa participation et son soutien dynamiques aux activités du Centre.

B. Adoption de l'ordre du jour

9. Le Conseil adopte l'ordre du jour ¹.

► 1. Rapport d'exécution pour 2018-19, statistiques sur la formation mises à jour pour 2020 et évolution du portefeuille de services du Centre

- 10. Le Directeur du Centre, M. Liu**, présente les documents ² et commente les résultats de la précédente période biennale. Comme le montrent les résultats, les performances du Centre au cours de la période biennale 2018-19 ont été bonnes, et ses opérations durables, ce qui a permis de dégager un excédent budgétaire net de 3 088 millions d'euros. Bien qu'ils aient été depuis en partie éclipsés par les incidences de la pandémie de COVID-19, ces excellents résultats ont jeté des bases solides pour surmonter le choc économique et «repartir encore mieux» en 2021.
- 11. Le Vice-président employeur, M. Kyriazis**, n'a pas de commentaires à formuler sur les deux premiers documents, sinon des félicitations aux équipes concernées pour l'excellent travail qu'elles ont accompli au cours de cette période. En ce qui concerne le troisième document, il fait savoir que son groupe s'accorde à penser qu'il importe d'adapter les services proposés par le Centre aux besoins du marché. Comme il est indiqué dans l'avant-propos, grâce à un portefeuille de services plus diversifié, le Centre sera en meilleure position pour dégager un potentiel de croissance supplémentaire, en particulier dans le domaine de l'apprentissage et de la collaboration numériques. L'orateur souligne le manque d'activités de formation destinées aux États arabes et invite les membres gouvernementaux du Conseil de ces pays à assister de temps en temps à la réunion du Conseil afin de mieux comprendre le mandat unique du Centre en matière de renforcement des capacités des mandants.
- 12. La Vice-présidente travailleuse, M^{me} Cappuccio**, prend note des documents, mais fait part des préoccupations du groupe des travailleurs quant au fait qu'un tiers seulement des participants sont des mandants de l'OIT. Elle s'enquiert des mesures que la Direction du Centre entend prendre pour améliorer la communication avec les mandants. Elle rappelle qu'aucune décision n'a encore été prise sur l'utilisation de l'excédent, car aucune nouvelle réunion du bureau du Conseil n'a été convoquée. Elle prend note avec satisfaction des chiffres élevés concernant l'acquisition et l'application de connaissances et la satisfaction des participants, ainsi que de l'impulsion donnée par les éléments déterminants transversaux, mais note que l'ouverture du laboratoire d'apprentissage a été retardée. Elle félicite le Centre d'avoir organisé deux activités sur trois en partenariat avec l'OIT, ce qui témoigne de l'alignement entre le Centre et l'OIT. En ce qui concerne le portefeuille de services, le groupe des travailleurs souhaite avoir de plus amples informations sur le potentiel de croissance des services de conseil et estime qu'une combinaison de méthodes et de cours mixtes constitue la meilleure approche, car l'apprentissage collectif et les échanges en face-à-face sont une partie très riche des expériences d'apprentissage.

¹ CC 83 rev.

² CC 83/1, CC 83/1/Add.1 et CC 83/1/Add.2.

13. **Le Vice-président gouvernemental, M. Brizuela**, félicite le Centre pour les résultats remarquables qu'il a obtenus, en particulier en ce qui concerne la base de participants, principalement grâce à l'augmentation du nombre de cours à distance. Il encourage l'OIT et le Centre à continuer à travailler en synergie dans l'intérêt des mandants et du personnel des deux institutions. Il remercie les autorités du Centre d'avoir inclus dans les statistiques les comparaisons demandées par le groupe gouvernemental l'année précédente. En ce qui concerne les résultats financiers, il félicite le Centre pour les économies réalisées au cours de la précédente période biennale, qui lui ont permis de faire face aux conséquences de la pandémie dans une position beaucoup plus forte et peut-être même de terminer l'année en cours avec un budget en équilibre.
14. **Le représentant du gouvernement de la Chine** se dit impressionné par les excellents résultats obtenus par le Centre. Il remercie le Directeur pour les bons chiffres et félicite le Centre pour sa réaction face à la pandémie.
15. **Le directeur de la formation, M. Klemmer**, répond à la première question de la Vice-présidente travailleuse. Le document sur l'évolution du portefeuille de services contient des propositions complexes mais concrètes sur la manière d'étendre la portée des services, par exemple au moyen de la formation en ligne, qui est modulable et plus rentable. L'orateur insiste sur la notion de «parcours d'apprentissage mixte à plusieurs étapes», qui pourrait être mise en œuvre également en collaboration avec des partenaires locaux.
16. **Le Directeur adjoint du Centre, M. Casale**, répond à la seconde question. Les travaux de rénovation ont été retardés en raison d'une procédure administrative avec la ville de Turin, mais le problème devrait être résolu prochainement.
17. **Le Conseil prend note des documents.**

► 2. L'après-COVID-19: orientation future du Centre de Turin

18. **Le Directeur du Centre** présente le document ³ et donne une vue d'ensemble des différentes visites du Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme et des réunions tenues avec les représentants du Syndicat du personnel. La plupart des observations formulées ou reçues pendant ces rencontres sont reflétées dans le document.
19. L'orateur rappelle que, au cours de la décennie passée, le Centre a renforcé sa position de fournisseur concurrentiel au niveau mondial de services de formation et d'apprentissage assistés par les technologies de l'information, et à présent en particulier les services qui portent sur l'avenir du travail. Le Centre mène ses activités dans un environnement complexe et en constante évolution et il doit de ce fait s'adapter aux nouvelles avancées technologiques, à la remise en question du multilatéralisme, aux changements climatiques et à la pression concurrentielle d'autres prestataires de services d'apprentissage. La crise du COVID-19 a exacerbé ces défis, qui préexistaient à la pandémie. Depuis mars 2020, le Centre est parvenu à réorienter ses activités de formation en présentiel au profit de l'apprentissage à distance. Il a dans le même temps élargi sa gamme de services de renforcement des capacités institutionnelles des

³ CC 83/2.

mandants de l'OIT et des autres partenaires de l'Organisation afin de les accompagner dans leur transition vers l'ère de l'apprentissage et de la collaboration numériques.

20. Le document soumis pour orientation et avis analyse l'évolution de l'environnement externe du Centre et présente de manière synthétique la manière dont la stratégie du Centre en matière de durabilité lui a permis de faire face à la crise. Il résume en outre l'historique financier du Centre, décrit sa situation financière actuelle et examine comment adapter au mieux son modèle opérationnel aux nouvelles réalités ainsi qu'au mandat de développement des capacités qui lui a été donné par la Déclaration du centenaire de l'OIT et la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT, adoptée en 2019.
21. S'agissant de ce dernier point, l'orateur insiste sur le fait que les trois «scénarios» décrits dans le document ne sont pas des propositions et visent uniquement à alimenter la discussion. Des propositions détaillées seront élaborées sur la base des orientations du Conseil, et il sera tenu compte à cette fin de la relation privilégiée qui unit de longue date le Centre et le gouvernement italien et de la collaboration étroite entretenue avec les autorités locales. De même, les changements décidés seront introduits compte pleinement tenu des effets qu'ils auront sur le personnel et en consultation avec les représentants de celui-ci, le Conseil et les autres parties prenantes.
22. Après avoir présenté les trois scénarios, composés chacun de cinq volets (prestation de services, infrastructures, financement, personnel et incidence sur l'environnement), l'orateur invite les membres du Conseil à indiquer où placer le curseur parmi les modèles opérationnels proposés et quelles options devraient être affinées. Les options retenues pourraient être présentées pour décision à une session extraordinaire du Conseil qui se tiendrait au printemps 2021. Le Centre élaborerait ensuite un plan stratégique détaillé pour 2022-2025 et des Propositions de programme et de budget pour 2022-23, qui seraient soumises au Conseil pour approbation en octobre 2021. Tout au long de ce processus, la Direction du Centre consulterait les trois groupes de mandants et solliciterait les contributions des différentes composantes de l'OIT et des représentants du personnel.
23. **Le Vice-président employeur** estime que cette question est, de loin, la plus importante de l'ordre du jour, car elle déterminera l'avenir du Centre, bien au-delà de la durée du mandat du Conseil ou de ceux des membres de la haute direction. Il fait savoir que sa déclaration sera longue et peut être divisée en six parties: la raison d'être de la discussion sur la stratégie future; les défis et les difficultés auxquels le Centre doit faire face; l'ambition du groupe des employeurs pour le Centre; les principes directeurs permettant de bâtir la nouvelle stratégie; les différents éléments du scénario le plus adapté; la voie à suivre.
24. En ce qui concerne la raison pour laquelle le Conseil examine la question de la stratégie, l'orateur rappelle les conséquences dramatiques de la pandémie de COVID-19 sur les activités du Centre. Au printemps précédent, la Direction du Centre a estimé que le déficit s'élèverait à environ 7 millions d'euros pour 2020. Si la justesse de cette prévision initiale doit être analysée, le Centre, et en premier lieu son personnel, s'est montré déterminé à opérer le tournant de l'apprentissage à distance et à faire face à la situation. Le mode de fonctionnement actuel comporte de sérieuses limites. Bien que l'apprentissage à distance contribue à accroître le nombre de participants pendant la pandémie, le Centre est toujours soumis à d'importantes contraintes de dépenses et s'inscrit dans une logique de gestion de la crise plutôt que dans une stratégie de croissance. Le conseil sera appelé sous peu à examiner le nouveau plan stratégique pour

2022-2025. Il devrait se saisir de cette occasion pour associer les mandants au processus et revoir plusieurs aspects du fonctionnement du Centre.

- 25.** Pour ce qui est des défis et des difficultés, l'orateur revient sur l'analyse des risques contenue dans le plan stratégique du Centre pour 2018-2021, toujours en vigueur. Il cite le quatrième risque recensé dans ce document, relatif à la dépendance du Centre à l'égard des contributions fixes versées par l'OIT et le gouvernement italien, et rappelle qu'il sera nécessaire de revoir le modèle économique du Centre si ces contributions sont réduites en raison de contraintes budgétaires. Outre ce risque majeur, un nouveau risque s'est fait jour, lié au niveau de pénétration des technologies de l'information et de la communication dans le monde du travail. Ce bond technologique s'est accompagné d'un bond dans le temps, et la situation actuelle est maintenant beaucoup plus proche de celle envisagée par l'OIT dans le cadre de sa réflexion sur l'«avenir du travail». Le Centre devrait remédier immédiatement à ce risque qui pèse sur sa pertinence et s'adapter aux nouveaux besoins du monde du travail. En conséquence, l'orateur recommande instamment de se recentrer sur le potentiel de croissance du Centre en vue de renforcer et d'élargir son offre, son champ d'action et son efficacité. Il soulève ensuite plusieurs questions, concernant notamment la nature «non pérenne» du financement actuel du Centre, à propos de laquelle il demande si des sources de revenus autres que les recettes provenant des services de formation sont menacées, mais également la possibilité et la volonté d'établir des partenariats avec le secteur privé et les autres raisons pouvant expliquer pourquoi le modèle économique existant ne répond pas aux besoins actuels du marché et des mandants. Il pose aussi, entre autres, la question de savoir s'il est utile de disposer d'un centre de formation qui consacre la majeure partie de ses ressources aux besoins d'autres parties prenantes, au risque que son offre ne corresponde plus aux besoins des mandants, et celle de l'opportunité de faire du Centre une entité distincte de l'OIT. Ces questions comptent parmi celles auxquelles le Centre devra répondre pour définir la voie à suivre.
- 26.** L'ambition du groupe des employeurs pour le Centre revêt deux dimensions. Premièrement, le Centre devrait devenir un «pôle d'apprentissage et d'innovation», en se pliant à trois exigences: fournir des services de formation répondant aux besoins des mandants et des produits correspondant à leurs priorités stratégiques; compléter les modalités de formation déjà proposées en recueillant les bonnes pratiques nationales et sectorielles; examiner comment les mandants peuvent bâtir un avenir meilleur, par exemple en s'appuyant sur les thèmes qu'ils ont proposés pour guider les recherches et les initiatives futures, dans le cadre du mandat de l'OIT et en collaboration étroite avec Genève. Deuxièmement, le Centre devrait approfondir la coopération et encourager la collaboration parmi les mandants tripartites non seulement au sein de l'OIT, mais aussi au niveau national. Cela suppose d'offrir une expérience d'apprentissage propre à instaurer un climat de confiance et de coopération et de renforcer le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs afin que les gouvernements puissent travailler avec des partenaires sociaux forts et indépendants. Il faut garder présent à l'esprit que le Centre doit faire preuve de réactivité et de résilience, car les défis liés à l'avenir du travail et à la pandémie de COVID-19 ne seront pas les derniers à déstabiliser le monde du travail.
- 27.** Le groupe des employeurs propose au Conseil d'appliquer les principes directeurs suivants lorsqu'il se prononcera sur le futur modèle économique du Centre: la nouvelle stratégie devrait être le fruit d'un échange de vues réel et approfondi entre les mandants, et la Direction du Centre devrait offrir aux trois groupes autant d'occasions que possible de partager leurs idées; le Conseil devrait s'employer à élaborer une stratégie qui aide le Centre à progresser sur tous les principaux indicateurs clés de

performance, et le plan relatif aux ressources humaines – prévoyant dans une certaine mesure une réorientation interne des compétences – devrait être adapté à cette stratégie de croissance; celle-ci devrait reposer sur les atouts existants du Centre, notamment les infrastructures, les supports de formation et les compétences du personnel; le campus devrait continuer à être utilisé de manière rentable pour une partie du modèle économique, et peut-être offrir aussi à l'avenir différents types de services à cette fin; il faudrait redynamiser le lien entre le Centre et l'OIT afin de créer les conditions permettant à l'Organisation d'utiliser le Centre comme un organe hautement réactif, efficace et non bureaucratique l'aidant à promouvoir ses objectifs dans le monde entier et de le considérer comme une ressource précieuse plutôt que comme un simple centre de coûts; enfin, aucun scénario n'est dans l'absolu parfaitement adapté ni totalement inapproprié, car le nouveau modèle économique du Centre devrait combiner des éléments des différentes options présentées.

- 28.** L'orateur énumère ensuite les différents éléments composant ce qu'il appelle le «scénario X»: potentiel de croissance des activités d'apprentissage en ligne; priorité aux événements à grande échelle tels que les académies mondiales; activités de formation en présentiel de moindre ampleur déplacées sur le terrain, éventuellement en partenariat avec d'autres institutions; investissement dans des services non liés à la formation, notamment les services consultatifs; contributions volontaires apportées par l'OIT, le gouvernement italien, la région, la ville de Turin et d'autres partenaires; concept de pôle d'apprentissage et d'innovation; possibilité de satellites régionaux; prestation de services de formation et de services consultatifs non liés à la formation; solutions d'apprentissage et de collaboration numériques en ligne et sur le terrain; formation en présentiel dispensée avec les partenaires de développement sur la base d'un partage des coûts et des recettes; partenariats avec des entreprises du secteur privé; partenariats avec des établissements d'enseignement de haute tenue en vue d'élargir le champ d'action à des segments de marché radicalement différents. Le groupe des employeurs n'est pas favorable à l'emploi de l'expression «niveau réduit d'activités de formation en présentiel» car, dans le cadre du scénario orienté sur la croissance, le nombre de participants sur place pourrait rester stable, voire augmenter légèrement. Il ne souhaite pas non plus réduire l'utilisation des infrastructures du campus et aimerait au contraire que soient imaginées des activités supplémentaires mettant à profit les équipements non employés du fait du volume plus restreint des formations dispensées en présentiel à Turin. Quant à l'avenir des membres du personnel, plusieurs options sont envisageables au titre du scénario X: certains resteraient basés sur le campus, d'autres pourraient rejoindre le siège ou se consacrer à des activités extérieures dans les différentes régions. En fin de compte, si ce scénario n'était qu'un succès partiel, les membres du personnel en activité se verraient proposer des possibilités d'actualisation des compétences ou d'avancement professionnel, et une augmentation des effectifs pourrait même être nécessaire à moyen et long terme.
- 29.** Pour ce qui est de la voie à suivre, l'orateur propose un programme de discussions, qui commenceraient immédiatement après la session du Conseil d'administration du BIT et se termineraient par la tenue, en avril 2021, d'une réunion extraordinaire du Conseil du Centre, en vue de parvenir à un consensus sur un projet final accompagné d'un plan de transition.
- 30.** Pour conclure, l'orateur déclare que le Conseil devrait engager dès à présent une réflexion stratégique sur l'avenir du Centre et que tous les acteurs ont une responsabilité à laquelle ils ne peuvent et ne doivent pas se soustraire. Reste aussi en suspens la question de l'excédent de 2018-19 qui doit être tranchée.

- 31. La Vice-présidente travailleuse** se demande s'il n'est pas prématuré de se lancer dans un réaménagement à long terme du Centre, car la pandémie fait toujours rage. Si cette pandémie a de nombreux effets dévastateurs, elle a néanmoins permis d'apporter une preuve positive, à savoir qu'il est nécessaire de rétablir le rôle des biens communs tels que les services sanitaires, scolaires ou sociaux. Dans un tel scénario dramatique, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie sont et seront plus que jamais de véritables leviers concrets de transformation du monde du travail et de progrès social. Un réaménagement à long terme du Centre, qui a été fondé en 1964 à la suite de réflexions de l'OIT et du gouvernement italien plus pertinentes et plus actuelles que jamais, ne devrait pas être fait dans la précipitation. C'est pourquoi le groupe des travailleurs souhaite engager une discussion qui soit menée de manière constructive et consensuelle, afin de fixer un calendrier adéquat, de partager des informations en toute transparence, d'assurer des consultations appropriées et de garantir la participation du syndicat du personnel à un dialogue social véritable et équitable. Le groupe des travailleurs est soulagé d'apprendre que la situation financière critique présentée au Bureau en mai, où le montant du déficit prévu s'élevait selon les scénarios de 3 à 7 millions d'euros, a été surmontée, mais il rappelle la question en suspens de l'excédent pour 2018-19, qui est étroitement liée à la viabilité du Centre.
- 32.** En ce qui concerne les modifications à apporter à l'environnement externe du Centre, l'oratrice reconnaît qu'il importe, du point de vue financier, de tenir compte des décisions d'achat des apprenants, mais cela ne doit pas être la seule variable à prendre en considération, notamment parce que les mandants de l'OIT sont le principal public visé par le Centre. Pour ce qui est de la technologie, les avantages de son utilisation sont réels, mais il faudrait réfléchir sérieusement à la question du fossé numérique sous l'angle du sexe et de l'âge. L'inclusion numérique doit être en accord avec les objectifs de développement durable et ne laisser personne de côté. L'oratrice insiste sur la valeur des échanges humains et sur le fait que le caractère collectif de l'apprentissage en présentiel ne peut être remplacé par l'engagement individuel dans la formation en ligne. Elle demande en outre des éclaircissements sur les changements politiques qui se sont produits dans l'environnement externe du Centre.
- 33.** En ce qui concerne l'évolution de la stratégie de durabilité du Centre, l'oratrice indique que le rapport examiné au titre de la question 1 montre que le Centre a obtenu de bons résultats et qu'il a adapté son portefeuille de services conformément aux décisions prises par le Conseil et au programme de l'OIT.
- 34.** Passant à la réponse à la nouvelle réalité, l'oratrice félicite le Centre et son personnel de leur résilience et leur capacité d'adaptation. Sur la base des informations reçues jusque-là, elle ne comprend pas ou ne perçoit pas l'urgence et les incidences financières des modèles opérationnels sur lesquels le Conseil est appelé à donner des orientations. Elle insiste sur le fait que son groupe est engagé dans la redynamisation du Centre en tant que fournisseur international de connaissances, de culture et d'éducation, en particulier sur le travail et les droits de l'homme. Si un réaménagement se révèle nécessaire, le groupe est disposé à participer à des consultations appropriées, structurées et bien informées. Une réunion extraordinaire du Conseil pourrait être une bonne option. Tout réaménagement du Centre, quel qu'en soit le type, devrait tenir compte de la mission principale du Centre et être conforme à son statut tel qu'il a été adopté et modifié par le Conseil d'administration. Pour engager une conversation sérieuse, les membres du Conseil doivent connaître les incidences financières des trois scénarios, à court, moyen et long terme, et leurs conséquences éventuelles pour le personnel. Il ne faut pas oublier que, conformément à son statut, le Centre doit être un organisme à but non lucratif, et les enseignements qu'il dispense doivent être

indépendants de toute considération politique ou commerciale. Par conséquent, le Conseil ne devrait pas être tenté d'opter pour un modèle qui serait principalement guidé par des considérations financières et fondées sur le marché.

35. En conclusion, l'oratrice indique que le groupe des travailleurs a bon espoir que toute réorganisation du personnel se fera en consultation avec le syndicat du personnel dans un environnement propice au dialogue social et souhaite qu'un calendrier réaliste soit adopté car, si le Centre doit entreprendre un réaménagement majeur, le Bureau devrait fournir au Conseil une feuille de route assortie d'un délai concret.
36. **Le Vice-président gouvernemental** note que des changements importants dans le domaine de la formation se produisent déjà dans le monde entier, principalement en raison de l'augmentation des possibilités autres que la formation traditionnelle en présentiel. Le Centre avait déjà introduit des modifications dans son modèle économique avant que la pandémie de COVID-19 ne frappe et, par conséquent, a pris avec succès des mesures pour s'adapter à la situation actuelle.
37. Dans ce processus, le Centre a appris que les activités d'enseignement à distance offrent de nombreux avantages par rapport à la formation en présentiel: élargissement de la base de participants, rapport coût/bénéfice plus favorable qui pourrait contribuer à la stabilité financière du Centre, modalités plus attractives pour les bénéficiaires potentiels, en particulier les jeunes apprenants, contribution éventuelle aux objectifs ultimes de promotion du travail décent et de la justice sociale, caractère respectueux de l'environnement et possibilité d'adapter les activités aux besoins individuels, entre autres. Toutefois, il convient de tenir dûment compte de l'atout que représente le campus de Turin.
38. L'orateur relève que le Conseil n'a pas été invité à décider de la meilleure option à l'heure actuelle, mais qu'on lui a proposé trois scénarios auxquels réfléchir. En ce sens, le groupe gouvernemental est disposé à prendre part à des consultations en tant que de besoin pour prendre une décision sur cette question avant la Conférence suivante, prévue en juin 2021. Il est convaincu que le cadre stratégique pour 2022-2025 et le programme et budget pour 2022-23 du Centre devraient être le fruit d'un consensus entre tous les mandants tripartites. Cela étant, tout en excluant le scénario n° 1, le groupe gouvernemental considère que le scénario n° 2 est le plus raisonnable et celui sur lequel ses membres poursuivront les consultations, car ce scénario pourra être affiné en plusieurs configurations différentes.
39. En conclusion, l'orateur dit que le groupe gouvernemental se réjouit que le Centre ait pu mettre en œuvre des mesures d'économie et accroître les revenus de ses services de formation en ligne et qu'il enregistre en fin d'année un résultat budgétaire réduit, mais proche de l'équilibre. D'autres mesures devraient être prises pour assurer la stabilité financière à long terme du Centre. Le groupe gouvernemental soutient l'idée de rechercher des financements supplémentaires qui pourraient provenir d'une combinaison plus large de fonds des secteurs public et privé et du budget de base de l'OIT, possibilité pouvant être examinée au cours des discussions sur le programme et budget de l'OIT qui auront lieu en mars 2021.
40. **Le représentant du gouvernement de l'Italie** s'associe à la déclaration du vice-président gouvernemental. L'Italie estime qu'il faudrait entreprendre un processus de réforme pour veiller à ce que le Centre s'adapte rapidement aux nouveaux défis et renforce son statut d'organisme de formation et d'innovation de premier plan pour les Nations Unies. S'en tenir aux pratiques habituelles n'est plus viable, car cela mettrait en danger l'existence même du Centre. Non seulement l'Italie soutiendra ce processus de

réforme au niveau politique, mais elle maintiendra la contribution financière déterminante qu'elle verse au Centre. Ce processus devrait être mené selon cinq critères. Premièrement, étant donné que le Centre est une institution fondée sur la connaissance, son personnel constitue un atout inestimable. Cela signifie que la réforme ne devrait donner lieu à aucun licenciement. Deuxièmement, le Centre ne peut prospérer qu'à Turin, ville au centre de tout – industrie légère et industrie lourde, alimentation et agriculture, services, culture et innovation numérique. Par conséquent, le Centre devrait conserver sa taille actuelle sur le campus des Nations Unies à Turin. Troisièmement, l'efficacité et la réduction des aspects redondants devraient inspirer le processus de réforme. Quatrièmement, une attention particulière devrait être accordée à l'amélioration du financement de base par des donateurs extérieurs. L'Italie note avec satisfaction que, grâce à son modèle de rémunération à l'acte, le Centre a la capacité de mener à bien ses activités de formation, mais il ne peut continuer de dépendre essentiellement de deux donateurs principaux dont l'appui s'élève à un tiers du budget annuel global. Par conséquent, l'Italie encourage tous les États Membres de l'OIT à verser un montant régulier de ressources de base au budget du Centre et demande que le processus de réforme envisage des moyens de recueillir des fonds importants auprès d'autres donateurs (privés ou publics). Enfin, cinquièmement, réformer ne veut pas dire réduire, bien au contraire. L'Italie a bon espoir que le nouveau Centre devienne un phare dans le domaine de la formation, un moteur de l'innovation et des activités de formation. Elle compte que le nouveau Centre fournira ses services à des pays lointains jamais desservis auparavant. En bref, cette réforme devrait créer un Centre meilleur, plus puissant, plus mondial, plus actif, qui pourra fournir des services partout et quelle que soit la situation. En conclusion, l'Italie souhaite que le scénario n° 2 soit affiné par le Centre, tout en excluant les scénarios n° 1 et n° 3.

41. **Le représentant du gouvernement du Nigéria** souscrit à la déclaration faite au nom du groupe gouvernemental. Il est convaincu que le Centre sera en mesure de rester compétitif au niveau mondial et viable du point de vue de la rentabilité, compte tenu de la nouvelle normalité, outre que, grâce à l'évolution de son offre d'apprentissage en ligne, complétée par d'autres services non liés à la formation, le Centre sera d'autant plus utile pour aider les mandants à faciliter les futures transitions liées au travail.
42. **Le représentant du gouvernement du Japon** apprécie vivement l'attitude consistant à envisager le modèle opérationnel du futur Centre en tenant compte des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 et à renforcer ses fonctions, plutôt que de simplement revenir au mode opératoire antérieur à la pandémie.
43. **La représentante du gouvernement de l'Allemagne** souscrit à la déclaration du vice-président gouvernemental et tient à préciser qu'aucune consultation n'a eu lieu au sujet d'un éventuel déménagement du Centre ou de la création d'un centre satellite en Allemagne.
44. **Le Président** remercie tous les intervenants et, en particulier, le représentant du gouvernement de l'Italie.
45. L'orateur résume la discussion. Plus que jamais, le Centre est très important pour l'OIT, comme l'a confirmé la discussion sur l'évolution de son offre de services, et il ne saurait devenir moins important. Par conséquent, l'orateur se fait l'écho de l'appel en faveur de l'apport d'un soutien financier supplémentaire pour le Centre.
46. L'orateur, faisant observer que le Centre a réagi rapidement et transformé le déficit considérable qui était prévu au printemps en un quasi-excédent à la fin de l'année, loue sa capacité de répondre efficacement aux changements. Ce résultat témoigne des

efforts importants que son personnel a déployés et des adaptations qu'il a su apporter rapidement aux activités du Centre.

47. Passant à la question des scénarios, l'orateur rappelle qu'ils devraient être considérés non comme des options figées, mais comme des terrains d'entente possibles pour envisager l'avenir du Centre, leur objectif étant de faciliter les délibérations. Il a cru comprendre que le Conseil souhaite élaborer une stratégie de croissance basée sur le scénario n° 2, qui servira de centre de gravité dans les discussions futures. Générer un excédent cette année ne signifie pas que le Centre est hors de danger: il subira une moindre pression dans les mois à venir, mais une solution durable devra être trouvée. Le plan stratégique pour 2022-2025 devrait en tenir compte.
48. L'orateur propose qu'une réunion extraordinaire du Conseil soit convoquée en avril 2021 et soit précédée d'un processus de consultations très soutenues avec les mandants tripartites ainsi qu'avec les autorités italiennes aux niveaux national, régional et local, les représentants du personnel devant aussi y participer.
49. La question de l'excédent net de 2018-19 doit faire partie des éléments pris en considération dans le processus qui est engagé et qui exigera peut-être que des investissements soient faits dans le Centre. Il est proposé que cette question soit débattue dans le cadre des consultations à venir.
50. **Le Vice-président employeur** convient que le Directeur général devrait faire des propositions visant à faire avancer le processus qui fixeraient le calendrier et les modalités de travail possibles, notamment la création d'un groupe de travail, ainsi qu'à déterminer les différentes parties qui prendraient part aux arrangements envisagés.
51. **La Vice-présidente travailleuse** approuve l'idée d'une réunion extraordinaire du Conseil et insiste sur le fait que toutes les questions devraient être réglées et que le Syndicat du personnel devrait prendre part aux consultations.
52. **Le Vice-président gouvernemental**, déclarant que son groupe est prêt et disposé à participer à des consultations, demande des éclaircissements supplémentaires sur le calendrier.
53. **Le Président** informe les membres qu'il communiquera au bureau du Conseil, à la fin du mois de novembre ou au début du mois de décembre, des propositions plus précises visant à faire avancer le processus d'élaboration des recommandations à soumettre à la réunion extraordinaire du Conseil prévue en avril. Des consultations auxquelles participeront les membres du bureau et des représentants des autorités italiennes seront engagées dès que possible. Certaines devront avoir un caractère bilatéral, tandis que d'autres réuniront tous les acteurs concernés. Il importera de recenser les problèmes et les conséquences des actions qui seront associées à chacun de ces problèmes. La prochaine étape notable sera la réunion du Conseil prévue en octobre 2021, au cours de laquelle sera présenté le plan stratégique du Centre pour 2022-2025 et qui devra rendre compte du résultat de ce processus. L'orateur réaffirme que le Syndicat du personnel sera lui aussi sollicité.
54. **Le Conseil prend note du document.**

▶ 3. Évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage dans le domaine du développement des compétences

- 55. Le Président** déclare que le document ⁴ est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note.
- 56. La Vice-présidente travailleuse** prend note du vif intérêt que les participants ont exprimé à ce moment-là pour les activités mixtes ou en présentiel, en raison de l'importance des échanges interpersonnels pour l'instauration de liens de confiance et la création de communautés d'experts. En ce qui concerne la réponse de la Direction à la recommandation 2 sur les services linguistiques, l'oratrice souhaite que des discussions se tiennent avec les collègues intéressés avant que l'on s'engage dans le recours à l'intelligence artificielle pour l'interprétation.
- 57. Le Vice-président employeur** constate avec satisfaction que le développement des compétences – l'une des trois priorités du groupe des employeurs au BIT (les deux autres étant la mise en place d'un environnement favorable à la productivité, et la lutte contre l'informalité) – a été le domaine thématique retenu pour l'évaluation indépendante. Il prend note des 12 recommandations et des réponses à ces recommandations.
- 58. Le Vice-président gouvernemental** n'a pas d'observations particulières à formuler.
- 59. Le Conseil prend note du document.**

▶ 4. Questions financières

Rapport de la réunion du bureau du Conseil (mai 2020)

- 60. Le Président**, rappelant au Conseil qu'il vient d'être décidé d'inclure la question de l'utilisation de l'excédent dans les discussions sur l'orientation future du Centre, invite le Conseil à prendre note du document ⁵.
- 61. Le Vice-président employeur** estime qu'il est important de disposer d'un compte rendu des discussions antérieures. Le document reflète correctement ce qui a été dit au cours de la réunion que le bureau du Conseil a tenue en mai.
- 62. La Vice-présidente travailleuse et le Vice-président gouvernemental** partagent l'opinion du Vice-président employeur.
- 63. Le Conseil prend note du document.**

⁴ CC 83/3.

⁵ CC 83/4.

▶ 5. Questions d'audit

A. États financiers et rapport de l'auditeur externe pour l'exercice financier clos le 31 décembre 2019

- 64. Le Président** rappelle que le document ⁶a déjà été adopté officiellement par le bureau du Conseil en mai 2020 et qu'il est soumis au Conseil pour information.
- 65. Le Conseil prend note du document.**

B. Plan de l'audit pour les états financiers de 2020

- 66. Le représentant du Commissaire aux comptes, M. Martin**, présente le plan ⁷. Ce plan vise à exprimer un avis indépendant et à offrir une garantie raisonnable, ainsi qu'à formuler des observations concernant l'efficacité des procédures financières, du système comptable, des contrôles financiers internes et, plus généralement, de l'administration et de la gestion du Centre. L'audit opérationnel portera essentiellement sur la mise en œuvre et l'exécution du programme de formation en cette période de pandémie de COVID-19.
- 67. Le Conseil prend note du document.**

C. Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019

- 68. Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), M. Watson**, présente le rapport d'audit ⁸ pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019. L'IAO a publié un rapport d'audit portant sur le système de paie du Centre. L'orateur félicite la Direction du Centre d'avoir réagi rapidement aux recommandations figurant dans ce rapport. En ce qui concerne les audits prévus pour 2020, il explique que les incidences du COVID-19 ont nettement pesé sur le plan d'audit de l'IAO pour l'année en cours. En outre, compte tenu des difficultés auxquelles le Centre doit faire face, l'IAO continuera à surveiller l'évolution du niveau de risque et à évaluer où il peut le mieux concentrer ses ressources pour soutenir le Centre.
- 69. Le Vice-président employeur** constate avec satisfaction que les conclusions de l'audit ne font pas apparaître de carences graves et encourage les équipes responsables à conserver le même niveau de diligence et de soin dans la gestion des risques.
- 70. La Vice-présidente travailleuse** remercie l'IAO pour son rapport. Elle l'invite à reprendre les audits sur site dès qu'il sera de nouveau considéré comme sûr de voyager.
- 71. Le Vice-président gouvernemental** n'a pas d'observations particulières à formuler.
- 72. Le Conseil prend note du document.**

⁶ CC 83/5/1.

⁷ CC 83/5/2.

⁸ CC 83/5/3.

D. Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2019

73. **Le Président** déclare que le document ⁹ est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note.
74. **La Vice-présidente travailleuse, le Vice-président employeur et le Vice-président gouvernemental** n'ont pas d'observations particulières à formuler.
75. **Le Conseil prend note du document.**

▶ 6. Questions de personnel

76. **La cheffe des services des ressources humaines, M^{me} Shalabi**, présente le document ¹⁰, qui rend compte des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) applicables aux organisations appartenant au système commun des Nations Unies. Elle demande que le Directeur soit autorisé à donner effet à ces recommandations et à prendre note des éventuels amendements au Statut du personnel qui seront nécessaires en conséquence. Le Conseil est également prié de prendre note des dérogations au Statut du personnel approuvées par le Directeur, comme indiqué dans le rapport.
77. **La Vice-présidente travailleuse, le Vice-président employeur et le Vice-président gouvernemental** approuvent le rapport et soutiennent le point appelant une décision.
78. **Le Conseil approuve le point appelant une décision figurant au paragraphe 9 du document CC 83/6.**

▶ 7. Questions administratives

79. **La Vice-présidente travailleuse** demande des précisions sur le point relatif aux infrastructures et à la rénovation du pavillon Africa.
80. **Le Vice-président employeur** n'a pas de préoccupations ni de questions.
81. **Le Vice-président gouvernemental** n'a pas d'observations particulières à formuler.
82. **Le Directeur adjoint** promet d'informer le Bureau du Conseil dès que le Centre aura reçu le feu vert de la ville de Turin et pourra commencer la procédure d'appel d'offres.
83. **Le Conseil prend note du document** ¹¹.

⁹ CC 83/5/4.

¹⁰ CC 83/6.

¹¹ CC 83/7.

▶ 8. Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs

- 84. **La Vice-présidente travailleuse** n'a pas de commentaires particuliers à formuler.
- 85. **Le Vice-président employeur** félicite l'équipe d'ACT/EMP de Turin pour son dévouement et son efficacité.
- 86. **Le Vice-président gouvernemental** n'a pas d'observations particulières à formuler.
- 87. **Le Conseil prend note des documents** ¹².

▶ 9. Date et lieu de la prochaine session

- 88. **Le Président** propose que la 85^e session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 343^e session du Conseil d'administration du BIT, qui devrait avoir lieu à Genève du 28 octobre au 11 novembre 2021. La 85^e session du Conseil se tiendrait donc, si possible, à Turin les 28 et 29 octobre 2021. En outre, comme convenu, une réunion extraordinaire du Conseil (84^e session) sera convoquée en avril 2021.
- 89. **Le Conseil approuve la proposition du Président.**
- 90. **Le Président** informe les membres du Conseil que le rapport de la 83^e session du Conseil sera examiné dans le cadre de la Section institutionnelle de la 340^e session du Conseil d'administration. Pour faciliter l'élaboration du rapport et l'établissement de sa version définitive, il propose au Conseil de déléguer au bureau du Conseil le soin d'approuver le projet de rapport.
- 91. **Le Conseil approuve la proposition du Président.**
- 92. **Le Président déclare close la 83^e session du Conseil du Centre.**

¹² CC 83/8/a et CC 83/8/b.

► Annexe

Déclaration du représentant du Comité du Syndicat du personnel au Conseil (27 octobre 2020)

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil,

Chers collègues,

Mesdames et Messieurs,

C'est un honneur et un plaisir pour moi de prendre la parole aujourd'hui au nom du personnel du Centre en qualité de vice-présidente du Comité du Syndicat du personnel de Turin. Nous renouvelons nos remerciements à M. Ryder qui, en tant que Directeur général du BIT, préside comme toujours la réunion du Conseil du Centre.

Aujourd'hui, je m'adresse à vous au nom du Syndicat du personnel du Centre alors que la pandémie de COVID-19 menace toujours notre vie quotidienne. Il n'est pas surprenant qu'elle serve de toile de fond à mes remarques alors que la deuxième vague frappe de nombreuses régions du monde. Le retour à la normale, si l'on peut dire, sera un processus long et complexe.

Grâce au personnel du Centre (176 membres) et à son extraordinaire capacité de travail et d'adaptation, le Centre a pu obtenir d'excellents résultats au cours des dernières années et a fait face à la crise actuelle en agissant avec diligence, efficacité et efficience pour minimiser les perturbations de la continuité des activités. En conséquence, le déficit prévu pour cette année sera inférieur à l'excédent pour l'exercice biennal 2018-19, certains membres de la Direction pensant même que nous pourrions terminer l'année en équilibre.

Il convient de mentionner que ce résultat positif est dû à l'extension de l'offre en ligne du Centre, mais aussi aux mesures de réduction et de maîtrise des coûts mises en œuvre par l'équipe de direction. Ces mesures vont de la suspension des concours de recrutement au report de l'application des droits statutaires, en passant par le non-renouvellement de personnel à court terme, une mobilité fonctionnelle accrue et la promotion des départs à la retraite anticipée et des cessations de service par consentement mutuel. Ces mesures constituent, à notre avis, la preuve qu'un processus de transition «unilatéral» vers une sorte de réforme du Centre, ou quel que soit le terme que vous souhaiterez utiliser, est en cours.

Arrêtons-nous un moment sur le document CC 83/2 «Post-COVID-19: Orientation future du Centre», soumis pour discussion et orientation, qui présente quelques options pour une éventuelle réforme de notre institution.

Tout d'abord, comment en sommes-nous arrivés là?

Ce que nous avons observé, c'est qu'il semble y avoir un décalage entre la réforme proposée par l'OIT et ce que l'OIT prêche au monde extérieur en ce qui concerne le redressement après la pandémie de COVID-19, à savoir l'accent mis sur les quatre piliers que nous connaissons tous, et notamment «les mesures de maintien de l'emploi et le recours aux solutions du dialogue social».

Nous sommes surpris qu'aucun processus de consultation sur la réforme n'ait été proposé ou mené au sein du Comité de négociation paritaire. En juillet dernier, le Syndicat du personnel a manifesté sa volonté de discuter et de convenir de mesures supplémentaires et s'est dit prêt à mettre sur la table des propositions concrètes pour la négociation et ensuite pour la décision du Directeur. Le Syndicat du personnel du Centre a demandé une réunion urgente du CNP, et nous n'avons pas compris pourquoi cette disponibilité n'a pas été prise en considération.

Notre impression est en effet que le Comité de négociation paritaire a été délibérément exclu dès le début de ce processus, avec pour conséquence qu'il n'a joué aucun rôle dans la formulation des scénarios qui sont présentés aujourd'hui.

À cet égard, il pourrait être utile de rappeler aux membres du Conseil la chronologie des événements. Le 14 septembre, un comité directeur a été annoncé aux représentants du personnel par le Directeur général adjoint chargé de la réforme. À cette même occasion, le DDG a ajouté sans équivoque que ce nouveau comité ne devait pas être compris comme un espace de négociation mais comme un simple lieu de discussion. Le 15 septembre, le Directeur du Centre a communiqué à l'ensemble du personnel des informations sur la création de ce comité. Le document présenté aujourd'hui au Conseil a été rédigé après une seule réunion du Comité directeur, le 28 septembre, et nous ne comprenons pas pourquoi il n'y a pas eu de consultation avec les représentants du personnel malgré notre entière disponibilité à cet égard; nous ne comprenons vraiment pas pourquoi notre disponibilité a été ignorée de la sorte.

La méthode adoptée pour parvenir à ce document semble également ne pas avoir suivi les lignes directrices élaborées par notre propre organisation pour la définition d'une feuille de route. Dans notre lettre au Bureau du Conseil de juin dernier, nous avons déjà indiqué que la Direction n'avait engagé avec nous aucune forme de consultation concernant une future restructuration du Centre et que, sans une feuille de route claire sur la manière dont le Centre va surmonter la crise, le risque qu'il soit confronté à des réductions substantielles des coûts de personnel serait de plus en plus probable, avec la probabilité de conséquences irréparables pour le personnel.

Par cette lettre, nous avons fait savoir aux membres du Bureau que, pour nous, le principal objectif d'une telle feuille de route devrait être d'assurer la viabilité immédiate et à plus long terme du Centre, et que, pour qu'un tel plan réussisse, il faudrait à la fois préserver l'engagement traditionnel des autorités italiennes et un engagement financier important de l'OIT pour absorber certains des coûts de fonctionnement du Centre.

Nous y offrons également notre soutien en tant que Syndicat du personnel du Centre pour l'établissement d'un comité de crise conjoint.

À ce sujet, les «Lignes directrices de l'OIT sur la gestion du changement et des processus de restructuration» font explicitement référence à la nécessité préalable, dans le cadre de chaque processus de réorganisation, de définir une «planification du changement», ou une feuille de route si vous préférez. Ce plan doit inclure: une analyse des coûts et des avantages; l'objectif; le budget; le temps; le coût; la structure; et les actions individuelles. Il est évident que l'absence de ces éléments dans le document qui vous est soumis dans le cadre du deuxième point à l'ordre du jour du Conseil limitera votre capacité à faire preuve de la diligence requise lorsque vous examinerez le bien-fondé de chacun des scénarios proposés.

En ce qui concerne le document qui vous est présenté aujourd'hui, son contenu et les scénarios qui y sont exposés sont également une source de grande préoccupation pour nous.

La première faiblesse de ce document – à notre avis – est le manque d'attention accordée au personnel du Centre, à ses compétences et à son savoir-faire.

Le personnel actuel et le campus lui-même sont la véritable richesse de notre Centre, et tout processus de réforme devrait réfléchir à la manière de le préserver et de l'améliorer.

Au contraire, le document décrit des scénarios très alarmants pour le personnel travaillant à Turin (environ 176 fonctionnaires, dont 106 avec des contrats locaux). Nos collègues sont vraiment inquiets et ne comprennent pas pourquoi ceux qui les félicitent d'un côté pour l'incroyable redressement en cours présentent de l'autre un document dans lequel seules des réductions de personnel sont proposées.

Nous voudrions qu'il soit clair pour vous tous que la nature des scénarios envisagés, que je résumerais comme suit:

- Scénario 1 – plus ou moins le statu quo
- Scénario 2 – réorganisation interne du Centre
- Scénario 3 – transformation du Centre tel que nous le connaissons aujourd'hui en une plateforme d'apprentissage de moindre envergure,

contient en elle le potentiel d'altérer gravement la structure et la fonction stratégique du Centre.

Toute réduction ou transformation du campus aura certainement un impact sérieux et entraînera un risque direct pour les emplois sur le campus, mais aussi pour les emplois à Turin, dans la région et éventuellement dans d'autres régions du pays. Il y aura des répercussions sur le Centre international de formation de l'OIT tel que nous le connaissons aujourd'hui, mais aussi sur la ville et même sur la région qui accueillent le Centre depuis plus de 50 ans. D'autres emplois, ceux des travailleurs des entreprises sous-traitantes, pourraient être perdus car la manne financière de plusieurs dizaines de millions d'euros que le Centre apporte chaque année à Turin et à la région pourrait être amputée d'une grande partie.

L'abandon total ou partiel des infrastructures mises à disposition par la Ville de Turin est certainement une hypothèse qui peut être prise en considération. Franchement, nous estimons qu'il est peu judicieux d'envisager une telle option sans avoir une idée précise des avantages que l'on peut obtenir en renonçant à leur utilisation ou sans savoir ce qui les remplacera. Je parle ici du scénario 3. En effet, nous ne pouvons pas oublier que le Centre est un lieu unique offrant un partage d'expériences intercontinental entre participants originaires du monde entier.

Le campus s'est révélé être un véritable atout pour l'OIT. La crise actuelle pourrait être une bonne occasion de le valoriser en étendant ses fonctions. Il suffit de penser à la contribution que le gouvernement italien a déjà allouée pour la création d'un Laboratoire de l'innovation dans l'apprentissage.

Depuis 50 ans, le gouvernement italien et la ville de Turin apportent au Centre la contribution économique la plus importante et la plus fondamentale, et nous leur en sommes profondément reconnaissants. Même dans la situation actuelle de crise grave causée par la pandémie, l'Italie a réaffirmé son engagement significatif à soutenir financièrement le Centre. Proposer des scénarios susceptibles de mettre en péril cette précieuse contribution revient à jouer avec le feu.

Pour éviter tout doute à ce sujet, nous réaffirmons clairement que le Comité du Syndicat du personnel du Centre est favorable à un processus de réforme. Nous pensons sans aucun doute qu'il est utile d'actualiser et d'améliorer la qualité de la formation. Nous sommes conscients que les nouvelles technologies et d'éventuelles nouvelles sources de financement peuvent accroître notre capacité à avoir un impact sur différentes réalités sociales. Cependant, nous sommes tout aussi certains qu'une approche profondément différente de celle qui est actuellement en cours est nécessaire pour relever ces nouveaux défis.

Nous sommes fermement convaincus qu'une approche correcte doit être fondée sur l'analyse, le traitement et le partage de toutes les informations nécessaires pour prendre des décisions de cette ampleur, en définissant ensemble une feuille de route efficace. Et surtout, nous sommes convaincus qu'il ne sera pas possible d'entreprendre un processus authentique sans la participation réelle de toutes les parties concernées et sans la définition d'un véritable espace de négociation collective tel que défini par l'OIT elle-même. Le rôle du CNP est – pour nous – fondamental pour la mise en œuvre de tout changement structurel. Un processus ouvert et transparent est nécessaire, au sein des entités de gouvernance existantes et dans un esprit de consultation véritable et inclusive.

Face à l'incertitude permanente qui règne dans le monde entier, le Comité du Syndicat du personnel pense que les stratégies les plus logiques à envisager dans l'immédiat seraient les suivantes:

- 1) poursuite de la mise en œuvre de mesure de réduction des coûts;
- 2) investissement dans la requalification du personnel;
- 3) réorganisation interne.

Alors que la deuxième vague de COVID-19 arrive, nous aimerions obtenir de votre part, en tant qu'organe chargé de la gestion du Centre, un engagement explicite concernant le maintien du personnel actuel. La Direction du Centre doit confirmer qu'elle n'a pas l'intention de licencier un seul de ses fonctionnaires.

En tant que Comité du Syndicat du personnel, nous sommes grandement engagés à défendre et à valoriser le potentiel trop souvent insoupçonné du personnel du Centre, qui a amplement démontré son engagement, son professionnalisme et sa capacité à faire le saut vers le tout en ligne sous la pression du calendrier et face aux énormes attentes.

C'est en grande partie grâce à la précieuse contribution de chacun des travailleurs du campus de Turin que le Centre a pu traverser la tempête et pourra relever les défis qui nous attendent.

Je vous remercie de votre attention.