



Conférence générale

37^e session, Paris 2013

37 C

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Point 4.2 de l'ordre du jour provisoire

37 C/6 Add. & Corr. Add.
7 novembre 2013
Original anglais

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL EXÉCUTIF CONCERNANT LE PROJET DE PROGRAMME ET DE BUDGET POUR 2014-2017

DÉCISION 192 EX/16 MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION 191 EX/15 RELATIVE AU PROJET DE STRATÉGIE À MOYEN TERME (37 C/4) ET AU PROJET DE PROGRAMME ET DE BUDGET (37 C/5), AINSI QUE DE LA DÉCISION 5 X/EX/2

PARTIE I

PLAN DES RECETTES ET DES DÉPENSES ET PLAN DE RESTRUCTURATION BASÉS SUR LA SITUATION DE TRÉSORERIE DE 507 MILLIONS DE DOLLARS ATTENDUE POUR 2014-2015

COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)

Conformément au point 9.2.E du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ces recommandations du Conseil exécutif.

1. Le STU prend note du document 37 C/6 Add. et Corr., notamment de la décision 192 EX/16 Partie I, et présente ci-après ses commentaires.

2. Le STU constate que le Conseil exécutif recommande que la Conférence générale adopte le plan de dépenses de 507 millions de dollars. Cependant, comme cela a été signalé au Conseil, l'adoption de ce plan aura de graves répercussions sur les programmes et sur le personnel de l'UNESCO, car il prévoit la suppression de 285 postes ; ce nombre considérable représente une réduction de 16,4 % par rapport au 37 C/5 initialement proposé et de 23,1 % (438 postes) par rapport au 36 C/5. Certes, la situation financière de l'Organisation exige une restructuration et un réalignement des programmes et des ressources, y compris les effectifs, mais la suppression immédiate de tant de postes est un facteur de démotivation majeur pour le personnel de l'UNESCO. De plus, la manière dont on est parvenu à ce nombre est loin d'être clairement expliquée et, surtout, justifiée.

3. La position du STU est et a toujours été que la sécurité de l'emploi devait être une considération primordiale dans tout processus de réforme, de restructuration et de réduction des effectifs.

4. Le STU craint que la réduction des postes proposée ne repose exclusivement sur des considérations financières et chiffrées plutôt que sur une réorganisation et une réorientation claires et cohérentes du mandat, des objectifs, des programmes, des priorités et de la structure de l'Organisation. En bref, il n'est donné aucun aperçu d'une réforme générale, de sorte qu'il est impossible de saisir la relation entre la réduction du personnel proposée et la réorientation et la réforme auxquelles il est fait référence sans qu'elles soient expliquées.

5. Le STU est également préoccupé et déçu par le fait que le Conseil exécutif, plutôt que de recommander qu'un nouveau plan de restructuration clair, transparent et bien conçu lui soit présenté à sa prochaine session, se contente, au paragraphe 9 de sa recommandation à la Conférence générale, de prier la Directrice générale de lui présenter, à sa 194^e session, un simple rapport sur les mouvements de personnel et les cessations de service consécutifs à son plan de restructuration supposé, mais néanmoins inexistant ou non communiqué.

6. Le STU craint que ces mouvements de personnel et cessations de service, qui ne seront pas fondés sur une réforme programmatique et organique cohérente et logique, ni sur des objectifs clairement définis, conduisent à la prise de décisions arbitraires motivées par des considérations purement financières ou, pire encore, par des questions personnelles.

7. Le Conseil exécutif et la Directrice générale répètent souvent que le personnel est l'atout le plus précieux de l'Organisation, mais cette décision et cette recommandation du Conseil font manifestement bien peu de cas du rôle du personnel, de son professionnalisme, de ses compétences, de sa contribution à la mise en œuvre des activités de l'UNESCO et de ses capacités intellectuelles.

8. Le STU reconnaît et accepte l'importance que donnent les États membres à la question de la répartition et de l'équilibre géographiques, mais au vu de la situation actuelle, le maintien des postes et la préservation des compétences du personnel actuel constituent une priorité primordiale. À cette fin, il faut suspendre immédiatement et totalement tous les recrutements externes (même pour les postes considérés comme essentiels à l'accomplissement d'une mission) jusqu'à ce que la totalité des membres du personnel touchés par les suppressions de postes aient été identifiés et se soient vu proposer une solution de redéploiement. Le personnel actuel de l'UNESCO réunit un ensemble de qualifications, d'expérience et de compétences parfaitement adaptées à tous les types de postes qui existent au sein de l'Organisation. Le STU demande depuis longtemps – et cela n'a jamais été aussi indispensable – que l'Organisation procède à une évaluation des compétences de l'ensemble du personnel (qui ne se limite pas à une auto-évaluation) préalablement à la mise en œuvre de tout redéploiement et/ou de toute suppression de postes. Il est manifestement dans l'intérêt de l'Organisation de connaître les compétences de son personnel afin de les utiliser au mieux compte tenu de ce qu'exigent ses programmes et ses objectifs, en particulier dans cette période d'austérité financière et d'optimisation maximale des ressources disponibles. « MyTalent », récemment mis en place, ne permet pas de constituer un CV amélioré ou de procéder à une auto-évaluation des compétences, et il ne peut en aucun cas être considéré comme un outil d'évaluation objective, professionnelle et complète des compétences des membres du personnel de l'UNESCO.

9. Le STU note que le Conseil exécutif a invité la Directrice générale (paragraphe 10) à envisager de réduire le nombre de fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation (« sous-directeurs généraux et directeurs »), ce qui permettrait certes de réaliser d'importantes économies, mais devrait également être mis en œuvre selon un plan de restructuration global clair. Toutefois, le STU craint que cette demande n'ait pas de force contraignante en raison de sa formulation floue et qu'elle ait pour effet d'amener l'Administration à décider que les économies de personnel seront majoritairement réalisées au détriment des cadres intermédiaires et du personnel du cadre de

service et de bureau, plutôt que de la direction. Il est important que les réductions des dépenses de personnel soient équitablement réparties à tous les niveaux, y compris celui de la direction. Cela vaut également, entre autres, pour le renouvellement des contrats au-delà de l'âge statutaire de départ en retraite, auquel les États membres devraient être particulièrement attentifs, notamment lorsque des membres de la direction sont concernés. Le recours à la disposition relative aux « cas exceptionnels » ne peut être accepté (paragraphe 7).

10. Enfin, comme cela a été mentionné à plusieurs reprises et en diverses occasions, **il est essentiel que tout plan de restructuration comportant la suppression de postes et une réduction des effectifs soit pleinement justifié et assorti d'un plan de restructuration décrivant clairement les nouveaux objectifs, priorités, programmes et activités et, surtout, la structure organisationnelle dont résultent les réductions et/ou le redéploiement des effectifs.** Le seul moyen d'informer en toute clarté les États membres, les cadres et le personnel, consiste à leur présenter un plan de restructuration complet, pleinement justifié et concis. Dans l'intérêt mutuel du personnel, des États membres et, qui plus est, de l'UNESCO.