



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-douzième session

192 EX/4

Partie III Add.2

PARIS, le 3 octobre 2013
Original français

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DE L'ÉVALUATION EXTERNE INDÉPENDANTE (EEI) DE L'UNESCO, MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE ROUTE ET SITUATION FINANCIÈRE

PARTIE III

ADDENDUM 2

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

Résumé

Conformément au point 9.2.E du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.

1. Le STU s'étonne qu'aucune information spécifique ne soit donnée concernant la manière dont chacun des objectifs de la feuille de route est réalisé et dont le caractère ambigu est d'ailleurs signalé dans le rapport d'audit du Commissaire aux comptes (point 4.4 du document 191 EX/28). Le tableau 1 figurant au paragraphe 9 du document « vue d'ensemble des objectifs de la feuille de route fin juin 2013 » indique seulement le statut d'avancement de chaque objectif (« achevé », « en voie d'achèvement » et « achèvement proposé »). Ainsi, cette absence d'informations ne permet aucunement au Conseil exécutif de mesurer notamment l'impact réel de ces objectifs en termes de capacité d'exécution du programme et même d'économies budgétaires.
2. Concernant l'**objectif 4** traitant de la **réforme du dispositif hors Siège en Afrique**, si le mandat du STU n'est pas de commenter les décisions structurelles et les orientations politiques, cette réforme affecte cependant directement les membres du personnel, y compris ceux déjà en poste hors Siège, ainsi que ceux qui seront redéployés dans le cadre de cette réforme. Tout en soutenant le concept de mobilité, le STU continue de s'inquiéter du manque d'informations à plusieurs niveaux, comme par exemple la composition du personnel des bureaux régionaux multisectoriels, les critères utilisés pour l'affectation du personnel ainsi que l'avenir du personnel international et local dans les bureaux en cours de fermeture ou appelés à être fermés. Sur ce dernier point, le STU réitère sa demande que des accords soient négociés, autant que possible, avec d'autres agences des Nations Unies présentes localement pour accueillir le personnel local victime de ces fermetures de bureau, et que des discussions soient menées avec l'État membre concerné pour prévoir le redéploiement du personnel restant. Le STU veillera à l'application des conventions du Système des Nations Unies en matière d'indemnisation en conséquence.
3. Concernant l'**objectif 10** sur un **meilleur équilibre entre les postes relevant des programmes et ceux relevant de l'administration**, suite à la décision de la Directrice générale de geler 100 % des postes vacants (celle-ci n'étant pas nécessairement appliquée en fonction des

postes jugés « mission critical »), le STU se demande si cette démarche est réalisée de manière claire et transparente au niveau des secteurs et services dans un souci de maintien d'un niveau de compétence élevé.

4. Concernant l'**objectif 11** (programmes de départs volontaires), le STU réitère sa demande que les économies réalisées soient clairement évaluées et prises en compte dans le réajustement à la baisse du nombre de postes qui pourraient être abolis. En effet, le rapport d'audit du Commissaire aux comptes signale que « **la suite réservée aux départs volontaires est incertaine et témoigne d'un flou dans le pilotage stratégique de l'opération** » et que « les décisions de suppression ou de maintien de ces postes sont prises au cas par cas » (paragraphe 72 du document 191 EX/28). Par ailleurs, le STU veillera à ce que suite à ces départs volontaires les tâches du personnel ayant quitté l'Organisation ne soient pas redistribuées en créant une surcharge du personnel de grade inférieur ou égal, sans compensation aucune (ni SPA, ni reclassification), avec par ailleurs tous les risques que représente un travail en flux tendu permanent en termes d'exécution des programmes.

5. Concernant l'**objectif 12**, le STU s'inquiète de la diminution des effectifs du Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM) dans une période où la gestion des ressources humaines dans l'Organisation est cruciale. En relation avec le processus de restructuration des unités AO et EO et la réduction des postes prévue dans ces services, plusieurs membres du personnel y travaillant et possédant des connaissances et expériences en matière de ressources humaines devraient pouvoir être transférés au Bureau des ressources humaines pour apporter un plus grand soutien à ce service. Le STU souhaite par ailleurs réitérer sa demande de longue date selon laquelle **la seule garantie d'une gestion des ressources humaines efficace et respectueuse des règlements du personnel est la recentralisation de toutes les fonctions de gestion du personnel des secteurs et services vers le Bureau de la gestion des ressources humaines** afin de n'avoir qu'une **politique unique des ressources humaines**.

6. Quant aux mesures de réforme et de réduction des coûts au sein du Bureau de la gestion financière (BFM), il est primordial qu'elles soient menées de manière transparente vis-à-vis de son personnel et effectuées dans un cadre global en tenant compte du fonctionnement interservices pour éviter l'abolition arbitraire de postes.

7. Concernant l'**objectif 13** sur la **réduction de 10 % du nombre de postes au sein des Bureaux exécutifs (EO) et administratifs (AO) et des services de secrétariat**, le STU insiste particulièrement sur la transparence et la clarté du processus de restructuration de ces unités et services dans une logique d'ensemble et de véritable concertation avec tous les acteurs impliqués (Directeurs et spécialistes de programme entre autres) dans les processus organisationnels. Or, ce n'est pas le cas aujourd'hui dans l'exercice en cours alors que la restructuration devrait pleinement intégrer tous les acteurs mettant en œuvre le programme au sein de l'Organisation et être effectuée sur la base d'une étude approfondie et détaillée de tous les processus tout en tenant compte des restructurations déjà effectuées et à venir. Ceci évitera l'abolition arbitraire de postes aux conséquences désastreuses pour les collègues, leur carrière et la mise en œuvre du programme. Le rapport d'audit du Commissaire aux comptes signale d'ailleurs que « **l'impact sur le budget ordinaire de l'Organisation, avancé comme pétition de principe par le Secrétariat, reste à démontrer** » (paragraphe 49 du document 191 EX/28).

8. De plus, la mutualisation des tâches administratives en particulier pour les unités AO des secteurs de programme ne doit pas se faire au détriment de la qualité du travail et de l'expertise apportée par ces unités et ce, sur la base d'une simple logique comptable réalisant au final de fausses économies. On ne peut objectivement réduire le rôle des AO des secteurs de programme à de simples exécutants aux rôles interchangeable. Comme le STU l'avait déjà souligné à la 190^e session du Conseil exécutif d'octobre 2012, ce serait une perte à tous les niveaux : expérience, expertise et conseils auprès des spécialistes de programme, qualité du travail, compétence élargie. C'est pourquoi le STU réitère sa position quant à la vigilance à apporter sur la refonte de ces unités qui ne peut se faire de la même façon que celle des unités AO des services

centraux (qui elle-même s'avère déjà chaotique et sans véritable recul et transparence par rapport aux autres refontes de services) car la gestion des activités d'un secteur de programme suppose la connaissance du programme, des projets et des activités et un rôle de conseil et d'appui auprès des spécialistes de programme quel que soit le niveau de fonction et de certification.

9. Concernant l'**objectif 15** sur une **utilisation plus efficace de l'espace de bureaux** disponible, le STU s'interroge (i) sur son efficacité en ce qui concerne ses répercussions sur les conditions de travail du personnel (le personnel de deux secteurs – SC et SHS – se trouve isolé du reste de l'Organisation, de même que les délégations permanentes), et (ii) sur la réalité des économies réalisées. Un budget de **1 200 000 euros a été alloué au titre d'avance sur le Fonds d'utilisation des locaux du Siège** (HQF) pour réaliser les opérations d'aménagement et de déménagement alors qu'aucune garantie n'était donnée de possible location des bâtiments et donc de remboursement des fonds avancés. Aucun chiffre n'est communiqué au Conseil exécutif concernant les économies qu'une telle opération devait générer, notamment par la location des espaces libérés. À ce jour, les locaux sont toujours vides et la conséquence désastreuse de ce résultat est la dégradation de l'état des locaux. Y a-t-il des pistes de location de ces espaces ?

10. De plus, aucun rapport sur l'impact sur la fréquentation de la cafétéria et du bar Miollis n'a été communiqué.

11. Concernant l'**objectif 17**, le STU est particulièrement inquiet des résultats qui émaneront de la **TASCO**. En effet, le STU déplore à nouveau que ces propositions aient été élaborées sans consultation du personnel concerné, du bas vers le haut, et que fatalement, toutes les alternatives et idées n'ayant pas été explorées, il en adviendra des coûts supplémentaires imprévus alors que l'objectif est de réaliser des économies. Le STU se demande comment il est possible de réformer les processus administratifs sans interroger les utilisateurs quotidiens de ces mêmes processus. Alors que le but est de créer une synergie, le STU souligne que cela n'est possible qu'en incluant l'ensemble des parties prenantes, sinon la synergie n'a pas lieu. Par ailleurs, le rapport d'audit du Commissaire aux comptes signale que « **l'étendue de la mission [de la TASCO] soulève quelques interrogations, d'autant plus qu'aucune précision n'a pu être obtenue sur son organisation concrète et son fonctionnement (qui ne sont en rien définis dans la note 12/9 de la Directrice générale** » (paragraphe 55 du document 191 EX/28). Par ailleurs, il indique que « ce groupe travaille aux frontières des compétences du Comité de direction (SMT – Senior Management Team) habilité à suivre les recommandations de l'EEL reprises par la feuille de route » et que « rien ne peut être tout à fait assuré en cette matière très implicite, puisque le SMT lui-même travaille sans cahier des charges ou règlement (même informel) de fonctionnement » (paragraphe 56 du document 191 EX/28).