



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-sixième session

186 EX/28

Add.

PARIS, 4 mai 2011
Original anglais

Point 28 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA RÉFORME DU DISPOSITIF HORS SIÈGE

ADDENDUM

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

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses observations sur ce rapport de la Directrice générale.

Comme indiqué au paragraphe 14 du document 186 EX/28, les États membres ont souligné l'importance de principes directeurs clairs face aux problèmes de gestion des ressources humaines et noté que la réforme du dispositif hors Siège devait être harmonisée avec la réforme globale de la gestion des ressources humaines de l'UNESCO.

Toutefois, le STU a signalé à maintes reprises de graves insuffisances dans la politique de rotation du personnel qu'il importe de corriger du point de vue de la gestion des ressources humaines avant d'entreprendre une réorganisation à grande échelle. Le STU s'inquiète de ce que les propositions concernant la nouvelle structure et les mesures envisagées pour la mettre en place n'évoquent qu'en termes vagues la stratégie d'accompagnement en matière de ressources humaines. Nulle part ne sont mentionnés les mesures qui s'imposent, leur calendrier d'application et les coûts correspondants.

De fait, seul est aujourd'hui en place le volet *indemnités financières et autres formes de compensation du personnel* du déploiement du dispositif hors Siège, et il n'existe aucun outil de gestion du personnel qui permette d'évaluer les besoins du personnel, ni les profils et les compétences requises pour chaque bureau. Comme le signale le rapport d'audit externe sur les procédures de recrutement et de cessation de service à l'UNESCO (186 EX/30 Partie IV) « *le bureau HRM ne dispose pas de véritables outils de planification des effectifs à moyen et long terme. Aucun document-cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences n'a*

pu être présenté. La seule situation fournie a été celle des départs en retraite. D'importants éléments d'une gestion prévisionnelle sont mal identifiés : restructurations des services, prolongations de contrats, besoins des secteurs.» C'est là une situation alarmante ! Aucune réorientation réelle de la capacité d'exécution de l'UNESCO hors Siège ne sera possible si l'on ne règle pas cette question en premier lieu.

D'autres considérations devront être prises en compte pour garantir le succès de la réforme :

Une politique de rotation du personnel ne peut être conçue et mise en œuvre de manière efficace qu'à la condition que les décisions relatives au personnel concerné soient prises en toute transparence. Cela suppose non seulement un mécanisme d'information transparent sur les possibilités de rotation, mais aussi une **gestion des ressources humaines** centralisée, **y compris en ce qui concerne le recrutement et les perspectives de carrière**, qui garantisse à tous les membres du personnel de l'UNESCO des opportunités égales. La pratique actuelle consistant à décentraliser entièrement la gestion des ressources humaines vers les secteurs donne lieu à des décisions opaques et manquant d'impartialité qui pourraient compromettre le succès de la politique de rotation révisée. La création, comme le recommande le Commissaire aux comptes, d'un « **comité de la rotation du personnel** » composé de représentants des secteurs du programme, des services centraux (en particulier HRM) et de représentants du personnel devrait être la première étape vers une telle gestion centralisée. Le personnel de tous les lieux d'affectation ne sera traité de manière équitable et n'aura les mêmes possibilités de changer de lieu d'affectation que lorsqu'une telle mesure aura été prise.

Le STU s'inquiète également de l'annonce selon laquelle la décentralisation s'accompagnera d'une large délégation de pouvoirs, assortie des obligations redditionnelles correspondantes et sera étayée par un nouveau système de gestion de la performance. Aujourd'hui, rien n'a été fait pour mettre en place ces éléments essentiels de la gestion des ressources humaines. De fait, le système d'évaluation des performances actuel, qui repose sur les rapports très subjectifs qui sont adressés au seul supérieur direct aurait besoin d'être complètement repensé.

Le STU souhaite réitérer ses préoccupations concernant le sort réservé aux employés recrutés sur le plan national (NPO) ou local (L) dont le contrat sera résilié en cas de fermeture du bureau. Aucun plan ne précise qui serait concerné et pourrait perdre son emploi. Le STU craint que l'administration ne règle cette question au cas par cas, alors qu'il serait nécessaire de faire appel aux services de spécialistes du remplacement externe pour préserver les droits acquis des personnes concernées et de leurs familles.

Enfin, le STU regrette que les consultations détaillées avec les grands programmes en vue d'examiner comment utiliser au mieux la structure hors Siège en gestation pour assurer une exécution efficace du programme au cours de l'exercice biennal 2012-2013 et ultérieurement ne commence qu'après la 186^e session du Conseil exécutif. Cet alignement aurait dû faire partie intégrante de l'élaboration du projet de 36 C/5.