



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-onzième session

191 EX/5

Add

PARIS, le 16 avril 2013
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

Rapport de la Directrice générale sur le suivi des décisions et résolutions adoptées par le Conseil exécutif et la Conférence générale à leurs sessions antérieures

Partie IV

Examen périodique des progrès réalisés concernant la stratégie de gestion des ressources humaines et le plan d'action correspondant (2011-2016)

ADDENDUM

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

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 prend note du rapport d'étape de la Directrice générale. Si des contraintes financières peuvent effectivement provoquer les ralentissements ou retards dans la mise en œuvre de la stratégie signalés au paragraphe 2 de la partie IV du document, le STU souligne que certains retards reposent sur des choix de priorités qui ne vont pas dans l'intérêt du personnel et de l'Organisation.
2. Par ailleurs, la crise financière de l'Organisation ne peut en aucun cas justifier le manque de progrès dans la mise en œuvre des mesures de gestion du personnel qui n'ont pas d'incidence financière et la poursuite inacceptable du non-respect des règles et politiques de ressources humaines, en raison d'un manque flagrant de contrôle et de transparence de leur application ainsi que de la décentralisation de la gestion des ressources humaines vers des Secteurs, services ou bureaux, qui facilitent tous deux *de facto* le contournement des règles.
3. Le STU s'inquiète que l'évaluation, la planification et l'organisation des parcours professionnels et la gestion des performances ne constituent pas en ces temps de crise financière une priorité absolue.
4. Concernant l'objectif 1 (améliorer la capacité d'exécution de l'UNESCO), le résultat escompté 2 du plan d'action « Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparent », le STU ne voit pas comment la transparence dans le recrutement et le contrôle des violations des

règles et procédures établies seraient améliorés par ce système étant donné que le recrutement est toujours mené de façon décentralisée dans les différents secteurs et services de l'Organisation. Le STU ne voit pas non plus comment la transparence dans le recrutement peut être assurée si les avis de vacances de postes PA continuent à ne pas être affichés sur le site web des ressources humaines de l'UNESCO au même titre que les autres avis de vacances de postes. L'absence d'affichage de ces postes est une entrave à un recrutement compétitif et à un accès équitable des candidats de toutes les régions à ce type de postes.

5. Résultat escompté 3 (renforcement de l'offre de formation) : le STU s'inquiète du fait que les activités de formation ne soient prévues qu'en 2014-2015. Dans le contexte de crise où le redéploiement de certains membres du personnel pourrait nécessiter une formation, la priorité devrait être accordée à ces personnes susceptibles de redéploiement.

6. Résultat escompté 4 (personnel motivé) et résultat escompté 6 (environnement de travail stimulant) : sur la question de l'évaluation des compétences, le STU s'inquiète plus que jamais du fait que l'outil ne sera opérationnel qu'en 2014 alors que, dans le contexte de crise qui pourrait nécessiter des redéploiements de personnel dans des postes et fonctions différents où ils seront le plus utiles pour l'Organisation, la mise en place rapide d'un mécanisme de bilan de compétences efficace s'impose. Comment redéployer du personnel sans connaître en détail ses compétences si la mise en place de l'outil n'est pas envisagée avant 2014 ?

7. Comment accepter une stratégie globale qui ne s'attache pas à faire l'état des forces des ressources humaines en présence avant d'engager toutes dépenses, parfois coûteuses, pour des compétences que nous avons en interne mais qui ne sont pas répertoriées et que nous ne savons de ce fait ni recenser, ni exploiter, ni entretenir, ni valoriser ?

8. Par ailleurs, le STU déplore une utilisation non rationnelle du personnel permanent. Le STU ne peut pas accepter que le personnel permanent, engagé sur la base de ses compétences et expériences de haut niveau à la suite d'un processus de recrutement exigeant, voie certaines de ses tâches professionnelles quotidiennes effectuées à sa place par des contractants, aussi compétents soient-ils, ce qui engendre par ailleurs des dépenses inutiles au détriment de l'exécution du programme.

9. Résultat escompté 5 (mobilité géographique) : le STU participe à l'établissement de la nouvelle politique de mobilité. Une fois qu'elle sera mise en place, les exigences du STU resteront les mêmes que par le passé, c'est-à-dire la transparence et le respect des règles en vigueur dans les décisions des managers et surtout leur contrôle effectif par HRM.

10. Résultat escompté 7 (amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial) : dans un contexte d'augmentation permanente des abus et des dérives comportementales de certains managers, les performances de ceux qui encadrent du personnel et prennent des décisions au nom de l'Organisation devraient également être évaluées à travers un système d'évaluation des performances à 90, 180 et 360°. A cet égard, le STU déplore la suspension de la formation à la gestion et le report de la mise en place de la rétroinformation à 180°.

11. Résultat escompté 8 (renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance) et résultat escompté 9 (promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite) : le STU déplore que malgré la mise en place de mécanismes de recours en cas de harcèlement ou autres abus, ceux-ci perdurent et que la confiance du personnel en ces mécanismes soit largement entamée en raison de leur manque d'efficacité en termes de résultats.

12. Concernant le résultat escompté 11 (équilibre géographique au sein du personnel), si une augmentation du nombre d'Etats membres normalement représentés est signalée, aucune indication n'est donnée sur l'évolution du pourcentage des fonctionnaires venant de pays non-, sous- et surreprésentés. A cet égard, le STU continue à s'inquiéter du déséquilibre persistant dans la répartition du personnel par groupe régional et de ce déséquilibre par niveau de fonctions, notamment au niveau des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur avec une prédominance du groupe I dans ces postes.

13. Concernant l'objectif 3 (mettre en œuvre une planification efficace des ressources humaines), le STU déplore le manque de planification du renouvellement des effectifs aux postes clés et d'un réel mécanisme de transfert des connaissances, manque qui menace gravement la mémoire institutionnelle de l'Organisation.

14. Le STU pense que la gestion des performances, l'évaluation, la planification et l'organisation des parcours professionnels constituent une priorité majeure et que ce processus dont l'exécution était programmée pour le 1^{er} trimestre 2013 est actuellement une urgence vitale, surtout avant la mise en place d'une nouvelle politique de mobilité, d'une possible restructuration ou d'un exercice de redéploiement.

15. C'est pourquoi le STU appelle la Directrice générale et surtout HRM à établir un mécanisme de contrôle rigoureux afin de contrôler les dérives de tous ordres et à mettre en place de manière effective les mécanismes indispensables à une utilisation efficace et rationnelle du personnel permanent, sans plus tarder.