

PARIS, le 4 octobre 2023
Original anglais

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

VIABILITÉ DU DISPOSITIF HORS SIÈGE

ADDENDUM

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

Résumé

Conformément au point 9.2.E.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale.

1. Conformément à son intervention orale lors de la 216^e session du Conseil exécutif, le STU souhaite attirer à nouveau l'attention des États membres et de l'Administration sur les nombreuses implications de la réforme en cours pour le personnel de l'UNESCO sur le terrain, qui mérite d'être informé en temps voulu, conseillé et soutenu de manière adéquate dans ce processus de transformation de son mandat et de ses fonctions.

2. Le STU regrette que le document 217 EX/4.III n'aborde pas les conséquences des transferts résultant de la réforme et souhaite souligner l'importance d'examiner l'impact de ces transferts sur les ressources humaines.

Nouvelles classification des postes et descriptions de poste

3. Le passage des bureaux régionaux thématiques aux bureaux régionaux multisectoriels impliquera que certains collègues seront transférés et que leurs fonctions, qui étaient souvent



spécialisées, revêtiront un caractère plus général. Il en va de même pour tous les collègues qui, sans être mutés, verront leurs tâches changer en raison de la modification du champ d'action et du mandat de leur bureau. Le STU rappelle l'importance d'avoir des descriptions de poste qui reflètent la nature réelle des tâches accomplies et demande à HRM de s'assurer que toutes les descriptions de poste des collègues concernés soient révisées et réécrites, dans un délai raisonnable, en dialogue étroit avec les intéressés.

4. Dans le cas où le processus de révision entraînerait des tâches d'une nature plus complexe justifiant des reclassements, le STU soutiendra le membre du personnel concerné afin de garantir la protection de ses droits, conformément au Manuel des ressources humaines de l'UNESCO et aux normes de classification de la CFPI.

5. Par ailleurs, le STU déplore que le document 217 EX/4.III ne contienne aucune information détaillée sur la structure idéale des effectifs des bureaux composant le dispositif hors Siège réformé de l'UNESCO, contrairement à ce qui avait été initialement proposé pour les deux options de réforme de ce dispositif examinées dans le document 212 EX/5.III.C (paragraphe 20 et 24).

6. Disposer de régimes similaires permettrait de fixer un objectif à atteindre pour les années à venir, en garantissant une structure fonctionnelle pour tous les bureaux, tout en limitant le risque d'inégalités dans les classifications et les traitements (conformément au principe fondamental « à travail égal, salaire égal »).

Lignes hiérarchiques

7. En ce qui concerne le paragraphe 23, qui annonce qu'« *une note interne viendra clarifier en détail les lignes de reddition de comptes, les processus consultatifs et les lignes hiérarchiques dans la nouvelle architecture du hors Siège* », le STU attend avec impatience de lire cette note et de vérifier qu'elle est rédigée conformément aux meilleures pratiques en matière de ressources humaines.

8. À cet égard, le STU a la conviction qu'il convient de prêter une plus grande attention aux tensions non résolues auxquelles le personnel est soumis dans différents bureaux en raison des divergences qui existent entre les deux lignes hiérarchiques. Le paragraphe 21 indique en effet que « *tout le personnel des bureaux hors Siège relève directement du Directeur/Chef de leurs bureaux respectifs pour tout ce qui concerne la conception et l'exécution des programmes* » et qu'« *une seconde ligne de reddition des comptes est établie avec les sous-directeurs généraux des secteurs de programme pour les spécialistes de programme, en particulier ceux en charge des programmes de dimension régionale* ».

Développement des capacités

9. Le STU note avec satisfaction que le document présente (paragraphe 30 à 40) différents plans de développement des capacités visant à renforcer le Secrétariat par la création nette de plusieurs postes dans les différents secteurs de programme et l'administration, dans l'ensemble des régions et au Siège. À cet égard, le STU est très préoccupé par le fait que le développement des capacités soit uniquement associé à la création de nouveaux postes, alors que ces changements ne sont pas clairement accompagnés de ressources financières pour garantir que le personnel existant affecté par la réforme puisse accéder à des possibilités de formation et de renforcement des capacités afin d'assurer une bonne transition vers les nouveaux cadres de gestion et de programmation.