

PARIS, le 31 mars 2014
Original français

Point 3 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR L'APPLICATION
DE L'ARTICLE 59 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CONSEIL EXÉCUTIF**

PRINCIPALES MODIFICATIONS DE LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

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. Les modifications de la structure organisationnelle présentées par la Directrice générale suscitent de la part du STU un certain nombre de remarques et de graves préoccupations tant eu égard à la situation du personnel qu'aux conséquences en termes de capacité de mise en œuvre du programme de l'Organisation.
2. En premier lieu, malgré les instructions de la Directrice générale depuis juillet 2013 et en dépit des appels répétés du STU, la réflexion sur la restructuration de l'Organisation n'a pas été menée en consultation avec le personnel. Étant donné qu'« officiellement » toute proposition effective de restructuration et donc d'abolitions de poste ne pouvait se faire avant la 37^e session de la Conférence générale, c'est dans un délai excessivement court entre le 27 novembre 2013, date d'envoi des instructions aux secteurs et bureaux, et le 12 décembre 2013, date butoir pour la soumission, que les secteurs et bureaux ont élaboré leurs propositions de structures et d'abolitions de postes. Entre mi-décembre 2013 et janvier 2014, les notifications orales de propositions d'abolitions de postes ont été faites aux membres du personnel concernés.
3. Par conséquent, alors que la restructuration programmatique devait être guidée par la liste des priorités des résultats attendus adoptée par le Conseil exécutif en juillet 2013, un grand nombre de propositions d'abolitions de postes n'ont pas été liées à ces priorités. Ainsi, des considérations purement subjectives et le favoritisme, plus que l'adhésion aux directives établies, ont mené à des décisions arbitraires tant au Siège qu'hors Siège. Dans ses commentaires sur les propositions d'abolitions de postes, le STU a d'ailleurs signalé de nombreuses disparités entre les secteurs qui aboutiront à des traitements très inégaux. Ainsi, des postes essentiels à la mission de l'Organisation sont en cours d'abolition tandis que d'autres recréés ne le sont pas et résultent du favoritisme exercé par certains fonctionnaires de haut rang.

4. Concernant la restructuration des bureaux hors Siège, le STU déplore vivement la manière dont cet exercice a été mené. En effet, les abolitions de postes concernent majoritairement des postes non internationaux ce qui signifie le licenciement des titulaires dont la plupart sont des fonctionnaires de grade peu élevé. Le STU a constaté que dans ces mêmes bureaux où des postes de personnel local vont être abolis, il existe pléthore de contrats de service ou autres contrats précaires exerçant des fonctions similaires et permanentes, certains étant même financés sur le budget du Programme ordinaire. C'est pourquoi le STU a montré dans ses commentaires sur les propositions d'abolitions de postes hors Siège les incohérences, les contradictions et le caractère arbitraire et inefficace de ces propositions. De même, le STU s'interroge sur la pertinence de supprimer des postes de services généraux (G) dans certaines structures pour les remplacer par des postes professionnels (P) alors même que les tâches effectuées par le personnel G subsisteront et devront donc être traitées par du personnel P payé plus cher par l'Organisation. Où se trouvent le gain d'efficacité et les économies ?

5. Par ailleurs, le STU a constaté des mouvements de personnel effectués tout particulièrement au cours des derniers mois (y compris des promotions) avant l'exercice de redéploiement ainsi que des recrutements à la fois externes et internes non justifiés. Si les exigences du service représentaient une « absolue nécessité », de simples détachements, au lieu de transferts ou recrutements internes, auraient pu se faire dans l'attente de l'exercice global de redéploiement du personnel suite aux abolitions de postes, si l'exercice global a bien pour but de renforcer l'efficacité et la qualité d'exécution du programme par le Secrétariat. En outre, ces mouvements injustifiés réduisent fortement les possibilités de redéploiement pour les membres du personnel touchés aujourd'hui par l'abolition de leur poste.

6. Le STU déplore l'absence de réduction significative des postes de haut rang (D-1, D-2 et ADG) dans la nouvelle structure organisationnelle. Ainsi, alors que la tendance va vers la dégradation du niveau de postes de rang inférieur, et tout particulièrement parmi le personnel G, des postes de haut rang sont maintenus au même grade. En outre, un certain nombre de ces postes est occupé par des personnes ayant déjà dépassé l'âge de la retraite. Ainsi, même si le coût global du personnel sera effectivement réduit, ce ne sera certainement ni par une rationalisation objective ni par une gestion efficace et équitable des ressources humaines.

7. Le STU a également noté une absence de transparence dans la présentation de la nature des postes figurant dans les structures organisationnelles présentées dans le document 194 EX/3. Ainsi, parmi les postes financés par des fonds extrabudgétaires (EXB), aucune distinction n'est faite entre les postes de membres du personnel permanents et les postes PA (engagements au titre d'un projet) qui, selon les règlements de l'UNESCO, ne doivent pas exécuter des fonctions permanentes de membres du personnel mais uniquement des « projets ou activités spécifiques d'une durée limitée ». Ainsi, la présentation de la structure organisationnelle faite au Conseil exécutif masque une toute autre réalité, à savoir que, d'une part, le nombre réel de membres du personnel permanent est moins important numériquement que tel que présenté au Conseil exécutif et, d'autre part, que la tendance grandissante est à la précarisation du personnel. Cette situation met en péril les principes fondateurs de la fonction publique internationale, à savoir son indépendance et son intégrité, et affaiblit le multilatéralisme au sein de l'Organisation.

8. Ainsi, le travail institutionnel et permanent est exercé de plus en plus par des contractuels (PA, consultants, etc.) en violation des règlements de l'UNESCO. C'est pourquoi le STU dénonce une utilisation non rationnelle grandissante du personnel permanent. Le STU ne peut pas accepter que le personnel permanent en poste, engagé sur la base de ses compétences et expériences de haut niveau à la suite d'un processus de recrutement exigeant, voit chaque jour davantage certaines de ses tâches professionnelles quotidiennes effectuées à sa place par des contractants, parfois inexpérimentés, ce qui engendre par ailleurs des dépenses inutiles au détriment de l'exécution du programme. Dans le contexte de crise financière, cette situation est inacceptable et ne fait que contribuer à la perte de la mémoire institutionnelle, sous couvert d'une pseudo-rationalisation des coûts du personnel. De plus, le personnel recruté sur ces contrats ne répond

pas aux règles de répartition géographique et, *de facto*, favorise le personnel local au détriment du personnel provenant de pays peu ou non représentés.

9. Cette situation aboutit à un découragement du personnel permanent et à un départ volontaire de certains d'entre eux. Ainsi, les chiffres des séparations volontaires peuvent montrer une diminution de la masse salariale de l'Organisation et donc une réduction des coûts de personnel, mais elles sont le résultat pour nombre d'entre elles d'une démotivation et aboutissent en fait à des pertes irréparables en termes de continuité du service et de compétence de l'Organisation, outre le coût financier de ces séparations (indemnités).

10. Par ailleurs, le STU s'interroge sur la réelle volonté de l'Administration de rationaliser les coûts de personnel afin de limiter le nombre d'abolitions de postes. Ainsi, malgré les propositions répétées du STU, ce n'est que le 27 novembre 2013, avec une échéance au 11 décembre 2013 pour faire leur demande, que les membres du personnel ont reçu la proposition d'« Aménagements de travail et de congés en prévision du plan de restructuration du personnel (FWLA) » concernant les congés spéciaux sans rémunération, le travail à temps partiel, le partage de travail et les transferts inter-agences, réduisant ainsi la portée possible d'un tel plan.

11. Les économies réellement réalisées restent donc largement à démontrer à tous égards.

12. Le STU dénonce également le manque total d'anticipation de la direction des ressources humaines en termes d'identification des besoins de formation des membres du personnel susceptibles de redéploiement. Ainsi, dans le contexte de crise où le redéploiement de certains membres du personnel pourrait nécessiter une formation, aucun plan de formation n'a été prévu.

13. Enfin, malgré les demandes répétées du STU, la restructuration présentée au Conseil exécutif n'est pas achevée puisque la structure des bureaux exécutifs et administratifs n'est pas définitive et pourrait changer en fonction des conclusions de la réforme des EO/AO en cours de finalisation. Le STU estime inacceptable qu'une telle réforme amorcée de longue date ne soit pas finalisée et que malgré tout certains secteurs aient déjà aboli certains postes EO et AO de manière arbitraire tandis que d'autres pas encore.

14. Tout ceci aboutit à une restructuration à plusieurs vitesses et parfois même arbitraire, alors qu'une meilleure planification et anticipation aurait pu et pourrait éviter des dommages irréparables pour l'Organisation et son personnel.

15. C'est pourquoi, au vu de ce qui précède, le STU émet les réserves les plus vives sur les modalités proposées pour conduire la restructuration en raison des conséquences qu'elle aura à travers la gestion de son personnel sur la capacité de l'Organisation à mettre en œuvre le programme de manière efficace au service de ses États membres.