

ANNEXE

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE DU PERSONNEL ET REPARTITION GEOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

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

Le document 30 C/43 (Mise en oeuvre de la politique du personnel et répartition géographique du personnel) soumet à l'examen de la Conférence générale les propositions de l'Administration concernant la politique du personnel. Le présent addendum présente les observations du Syndicat du personnel sur le même sujet. Celles-ci seront regroupées sous deux rubriques : méthode et généralités. Pour des raisons qui apparaîtront dans la deuxième section, il n'a pas été jugé utile de discuter les détails du 30 C/43.

I. METHODE

Il est consternant qu'à la fin du XXe siècle, l'Administration prépare un document sur la politique du personnel sans prendre la peine de consulter le premier concerné, le personnel lui-même. Une politique du personnel, ne serait-ce que pour être motivante, doit être élaborée en étroite concertation avec les intéressés.

Une telle absence de concertation ne peut être que préjudiciable au bon fonctionnement de l'Organisation, car elle omet de tenir compte des aspirations et des points de vue des différentes catégories de fonctionnaires, au Siège et hors Siège.

L'absence de communication a été la marque de l'Administration qui vient à son terme et s'est manifestée par de nombreux mouvements sociaux qui ont perturbé le fonctionnement de l'Organisation (1990, 1996, 1999). A titre d'exemple, le STU tient à informer la Conférence générale que l'organe statutaire de consultation, l'ACPP (Administrative Commission on Personnel Policies), n'a pas siégé depuis 1994.

On peut également rappeler qu'en 1990, le Directeur général avait énoncé une nouvelle politique du personnel dans les mêmes conditions, à savoir en l'absence totale de concertation, avec les résultats que l'on sait.

Cette attitude révèle en outre un profond mépris pour les femmes et les hommes qui consacrent le meilleur de leur temps et de leurs énergies à l'Organisation. Les fonctionnaires sont des adultes conscients et responsables, capables de comprendre les contraintes de l'environnement dans lequel ils sont placés et de faire des propositions sensées pour apporter des solutions aux problèmes qui se posent.

L'absence systématique de consultation, ou les consultations de pure forme, sans écoute ni dialogue réels, sans parler de négociations, sont le signe d'une attitude rétrograde et méprisante, caractéristique des systèmes autoritaires, pour ne pas employer un qualificatif plus précis.

Le STU espère que la nouvelle Administration saura adopter une attitude plus ouverte dans ce domaine essentiel. **Le STU demande donc que les Etats membres exigent de l'Administration qu'elle consulte désormais systématiquement et formellement le personnel chaque fois qu'elle doit prendre des mesures collectives le concernant.**

L'ignorance systématique du personnel prend une dimension particulièrement dommageable lorsqu'il s'agit de communication avec les organes directeurs. Les représentants du personnel ne peuvent prendre la parole en commission qu'une fois que les Etats membres ont exprimé leur position, ce qui n'était pas le cas avant 1985.

Les éléments d'information que les représentants du personnel pourraient apporter sont donc complètement inutiles puisque lorsqu'enfin ils s'expriment, le débat est clos. A titre d'exemple, lors de la dernière session du Conseil exécutif, le Président de la Commission FA aurait souhaité redonner la parole à la Présidente du STU pour répondre aux questions que sa présentation avait suscitées auprès des délégués, sans succès, l'Administration s'y étant opposée, en dépit de la consultation du Conseiller juridique qui n'avait pas trouvé de fondement à ce refus.

Le Syndicat du personnel renouvelle sa demande pour qu'il puisse présenter ses vues en commission aussitôt après le représentant du Directeur général, aussi bien pendant le Conseil exécutif que pendant la Conférence générale, et que cette pratique redevienne la règle, comme par le passé. De même, il serait important que la Commission puisse redonner la parole au Syndicat lorsque le besoin s'en fait sentir au cours d'un débat. Cette demande n'est pas excessive, si l'on sait que les représentants du personnel de l'Union internationale des télécommunications ont le droit statutaire de s'adresser à la plénière.

II. GENERALITES

Le document 30 C/43 soumis par l'Administration expose une liste de points limités et hétérogènes qui sont loin de former une politique du personnel globale et cohérente. La politique énoncée par le Directeur général en 1990 n'en était pas une non plus. Ces deux documents distants de 10 ans sont tous deux un mélange de voeux pieux (comme par exemple celui de promouvoir l'éthique) et de recettes à courte vue (comme par exemple celle des missions de recrutement).

Une politique du personnel doit énoncer ses objectifs, les contraintes de l'environnement et les moyens qui seront mis en oeuvre pour atteindre ses objectifs. On ne trouve rien de cet ordre dans les documents cités. Le STU propose comme base de discussion les deux objectifs suivants pour une politique du personnel :

1. *S'assurer que l'Organisation dispose des ressources humaines à la hauteur de ses objectifs*

Le personnel est recruté et rémunéré pour mettre en oeuvre le programme de l'Organisation tel que l'ont défini les Etats membres. La politique du personnel doit comprendre tous les éléments nécessaires pour que les organes directeurs soient satisfaits des résultats.

2. *S'assurer que les conditions de travail sont les meilleures possibles compte tenu de toutes les contraintes de l'environnement*

Ces contraintes sont nombreuses : ressources financières limitées, conditions légales et réglementaires de la fonction publique internationale déterminées par la CFPI, matérielles et humaines : telles que la dispersion géographique (bureaux et instituts hors Siège), la diversité linguistique et culturelle, la structure hiérarchique et la pyramide des âges dans une période donnée.

Compte tenu de ces contraintes, l'objectif d'une politique du personnel est de maintenir un environnement stimulant et épanouissant pour qu'un personnel, adulte et responsable, reste motivé et participe pleinement aux objectifs de l'Organisation. C'est autant une question de respect des personnes que de rentabilité, puisqu'un personnel motivé est plus efficace.

Par ailleurs, l'Administration et le personnel peuvent se concerter pour essayer de faire évoluer certains facteurs de l'environnement qu'ils jugent contraignants, comme par exemple les méthodes de la CFPI ou la structure hiérarchique.

Il ne faut pas confondre la politique du personnel et les conditions minimales requises pour la mettre en oeuvre. Le STU considère qu'une politique du personnel ne peut être mise en oeuvre que sous les conditions suivantes :

- le respect des principes éthiques tels que l'honnêteté ou le respect des personnes (intégrité physique et morale). La promotion de l'éthique ne peut pas être, comme semble le penser l'Administration, une priorité stratégique ;
- le respect de la justice et de l'équité, qui inclut les principes de "à travail égal, salaire égal" ; à qualifications égales, priorité donnée à l'ancienneté ;
- le respect du droit et des procédures, avec notamment l'application des textes en vigueur (Statuts et règlement du personnel, Statut du Tribunal de l'OIT, circulaires administratives), la non-rétroactivité des règles, le droit à être entendu dans les cas individuels et de négocier pour les questions collectives, le maintien des avantages acquis.

Ces trois conditions sont malheureusement loin d'être respectées. Ce ne sont pourtant pas des éléments d'une politique du personnel et les inclure dans un tel document serait ignorer les fondements mêmes de l'UNESCO tels qu'énoncés dans son Acte constitutif. Il revient au Directeur général et à l'Administration de s'engager à les respecter et aux organes directeurs de s'assurer que tel est bien le cas.

Il y a un moyen incontournable pour s'assurer que les conditions ci-dessus sont respectées : c'est celui de la transparence. Une Administration qui respecte les règles éthiques et juridiques n'a rien à cacher. Elle communique l'information dont elle dispose et fait fonctionner les organes paritaires qui existent pour toutes les décisions collectives et individuelles. L'Administration a usé et abusé par le passé de son droit régalien en prenant des décisions allant à l'encontre des recommandations des organes paritaires, sans se donner la peine de motiver les raisons de son choix. On a vu les résultats pour le recrutement et les promotions dans l'analyse du Commissaire aux comptes (doc. 30 C/34 et Add.).

Une fois que les objectifs d'une politique du personnel sont fixés, on doit examiner les différentes composantes de la gestion du personnel pour déterminer des objectifs précis, par exemple pour le recrutement, l'évolution des carrières, la rémunération, la formation, la mobilité, le ratio hommes/femmes, la distribution géographique, l'évaluation des performances, etc. Il s'agit là d'un travail technique complexe et si l'on garde à l'esprit l'écart constaté jusqu'ici entre les tentatives de l'Administration et les résultats obtenus, on peut se demander si l'apport d'expertise extérieure n'est pas souhaitable.

Le STU demande donc que l'Administration et les représentants du personnel élaborent de concert, dans un contexte de négociation sincère et ouverte, une véritable politique du personnel qui soit cohérente et complète et qui sera soumise dans les meilleurs délais au Directeur général.