

33 C/25
Partie I Add.
4 octobre 2005
Original français

Point 10.1 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROCESSUS DE RÉFORME**

PARTIE I

POLITIQUE DU PERSONNEL

ADDENDUM

PRÉSENTATION

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur le rapport du Directeur général.

1. Le Syndicat du personnel de l'UNESCO tient à attirer l'attention des États membres sur le fait que contrairement au constat d'autosatisfaction reflété dans le document 33 C/25, le moral du personnel est au plus bas et que le travail à l'intérieur du Secrétariat s'en ressent. Le mécontentement est général de bas en haut de la hiérarchie et des mesures urgentes doivent être prises, car la gestion actuelle des ressources humaines et les réformes entreprises mettent en danger la qualité et la dignité des fonctionnaires de l'UNESCO.

A. POLITIQUE DU PERSONNEL

Nouveau cadre en matière des ressources humaines

2. Les 10 nouvelles politiques relatives aux ressources humaines ont été définies grâce aux recommandations de la Commission consultative pour les questions générale de personnel (ACPP) et après avis des Associations du personnel. Nous notons avec satisfaction que le Directeur général a, le plus souvent, suivi les recommandations de la Commission. Mais il faut signaler toutefois que les membres de la Commission eux-mêmes ont proposé une réforme du règlement intérieur de l'ACPP qui leur permette un meilleur fonctionnement et une réelle indépendance par rapport au Bureau des ressources humaines. Ces recommandations sont pour l'instant restées sans suite. On peut se demander si le Directeur général en a été informé.

3. Sans être forcément novateurs, les textes de ces 10 politiques permettraient en principe une amélioration de la gestion des ressources humaines. Mais aucun résultat tangible ne peut être attendu tant que des pratiques inavouables continuent à se pratiquer sous le couvert de mises en scène de « procédures régulières ». L'ensemble des instances impliquées dans la mise en œuvre de ces politiques fait semblant de respecter la lettre des politiques et, sur un plan concret, il n'y a toujours aucune obligation redditionnelle. Ainsi, les fautes de gestion des ressources humaines les plus inadmissibles restent sans suite, même une fois officiellement constatées.

4. Concernant les **résultats obtenus en matière de recrutement**, il est inexact d'affirmer que le processus est devenu plus rigoureux et plus transparent. Les personnes faisant partie des panels nouvellement établis sont souvent incitées par les superviseurs à arriver aux conclusions prédéfinies et il est rarement tenu compte des remarques des observateurs des Associations. Il serait intéressant de savoir quels sont les indices qui permettent au Bureau des ressources humaines d'affirmer que le recrutement a été amélioré.

5. Des personnes surqualifiées sont recrutées à l'extérieur sur des postes où des membres du personnel pourraient être nommés. Ce type de situation est de plus en plus courant et s'explique trop souvent par des intérêts d'ordre personnel de tel ou tel responsable ou par une mauvaise appréciation des besoins réels de l'Organisation. Les conséquences sont préjudiciables car les membres du personnel qui avaient des espoirs d'évolution de carrière sont démotivés et les nouvelles recrues ne peuvent que devenir rapidement insatisfaites de leur propre situation professionnelle.

6. Si le recrutement reste un processus trop long, c'est souvent parce que les postes ne sont pas affichés suffisamment tôt et que, parfois, les secteurs et bureaux préfèrent payer des fonctionnaires retraités sur le budget affecté au poste en question plutôt que d'en accélérer le recrutement. Le Bureau des ressources humaines ne prend aucune mesure pour interdire de telles pratiques.

7. Les annonces des vacances de poste publiées en externe sont si vaguement formulées qu'il est explicable que le nombre des candidatures soit à ce point élevé. Ce constat est ancien et, à notre connaissance, aucune mesure n'a jamais été prise pour mieux préciser le profil professionnel nécessaire aux postes à pourvoir.

8. Il est sans doute utile et sain que le personnel permanent soit régulièrement renouvelé, mais il est inadmissible que le développement de carrière des membres du Secrétariat ne soit pas davantage pris en compte. Les promotions restent trop souvent aléatoires ou dépendantes des relations personnelles des membres du personnel avec leur hiérarchie. L'ACPP voulait se pencher depuis plus de deux ans sur la redéfinition d'une politique de reconnaissance du mérite, mais le Bureau des ressources humaines s'y est opposé.

9. Le processus de reclassement des postes des services généraux, mis à part le fait qu'il a été injuste et inefficace en général - pour preuve le nombre important de recours puis d'appels - a été particulièrement pénalisant pour les secrétaires. Nombre d'entre elles, travaillant dans l'Organisation depuis 20 ou 30 ans (voire plus) plafonnent depuis des années à leur grade actuel sans aucune perspective de carrière. Dans le même temps qu'une excellente secrétaire ayant une formation sérieuse et une longue expérience ne peut aspirer à un développement de carrière, on embauche des personnes ayant une formation universitaire dans divers domaines, mais sans aucune formation spécifique dans ce métier.

10. Le rapport entre les fonctionnaires du cadre organique et le personnel dit « de soutien » comptabilisé par le Bureau des ressources humaines ne correspond pas à la réalité du Secrétariat. En effet, nombreux sont les cas où des personnes occupant des postes G exécutent des tâches

typiquement de professionnels. Des considérations budgétaires et de répartition géographique empêchent la reconnaissance de la qualité du travail accompli. Le Bureau des ressources humaines a établi des descriptions de postes génériques anachroniques qui ne tiennent pas compte de l'évolution du travail dans le Secrétariat. Par conséquent, l'analyse des chiffres peut donner l'impression d'une plus lourde masse dite « d'appui », alors que les technologies modernes ont limité au minimum le nombre de personnes assurant des tâches traditionnelles.

11. Le déséquilibre entre les sexes est flagrant au niveau des cadres dirigeants et même si l'égalité des sexes est incontestable au sein du Secrétariat au niveau des conditions de travail, le fait que les femmes soient plutôt cantonnées aux postes de moindre responsabilité contribue à perpétuer des attitudes sexistes. Par conséquent, même si le Statut et Règlement du personnel assure aux femmes des conditions de travail identiques à celles des hommes, le déséquilibre hiérarchique et la tolérance envers des pratiques racistes entachent les relations dans le cadre de nos activités quotidiennes.

12. La mobilité géographique est un principe intéressant et utile en théorie, mais sa mise en pratique est bien plus complexe qu'il n'y paraît et ne peut certainement pas être résolue par la seule politique de rotation mise en place. Ainsi, comme il n'y a pas de cohérence dans la politique du personnel, on continue à embaucher sur des contrats de long terme des professionnels qui ont des spécialités très pointues. Pour exemple, durant l'été 2005, le Secteur de la culture a affiché un poste de niveau P-3 pour lequel il était exigé d'avoir un « diplôme universitaire supérieur dans le domaine de l'anthropologie visuelle ». Sachant que dans cinq ans ce professionnel devrait partir hors Siège, on est en droit de s'interroger sur l'utilité d'un tel recrutement. Cela prouve non seulement que les mentalités des responsables n'ont pas changé par le miracle de la publication d'une politique bien rédigée, mais aussi que le Bureau des ressources humaine ne vérifie rien en matière de recrutement.

13. S'agissant de la politique d'évaluation des performances, elle n'est pas appliquée et, pour l'instant, n'est qu'une procédure virtuelle qui ne change rien à la gestion des ressources humaines. Les superviseurs ne sont pas davantage responsables du développement individuel de leur personnel dans l'intérêt de la bonne marche du travail qu'avant la publication de cette réglementation.

14. Quant à la formation, les seuls indices disponibles sont de nature budgétaire. Il ne fait aucun doute que des sommes de plus en plus importantes ont été dépensées. En revanche, l'efficacité de ces dépenses n'est pas démontrée. Les formations proposées sont parfois agréables et enrichissantes sur un plan personnel pour les fonctionnaires, mais n'apportent aucune amélioration dans les prestations des personnes les ayant suivies. Le STU considère que tant que l'unique indice pris en compte sera la dépense d'un budget de plus en plus important, il est hasardeux d'affirmer qu'il y ait la moindre amélioration dans ce domaine.

15. Le STU a signalé au Bureau des ressources humaines le fait que dans un Bureau hors Siège des fonctionnaires recrutés localement avaient passé des tests de langue organisés pour l'ensemble du Système des Nations Unies dans le Bureau du PNUD. Ces tests, reconnus par toutes les organisations du Système, ne le sont pas par l'UNESCO qui est prête à dépenser de l'argent pour organiser ses propres tests de langue. Ce n'est là qu'un exemple mineur d'incohérence dans ce domaine. Tant que des indices fiables d'efficacité ne seront pas pris en compte, les efforts de formation resteront inefficaces à l'UNESCO.

16. Le harcèlement est devenu une méthode de gestion des ressources humaines habituelle à l'UNESCO. Même dans les cas notoires dénoncés publiquement, les mesures ne sont pas toujours prises - ou trop tard - pour bannir de telles pratiques. Le harcèlement est aggravé par des pratiques racistes, sexistes et homophobes. Le STU a été notamment obligé de dénoncer publiquement le fait qu'il existe un service de cette Organisation où une majorité des fonctionnaires sont constamment brimés. La « tolérance zéro » n'est qu'une formule qui cache le vide total en la matière et qui

explique en grande partie l'état d'esprit du personnel. Divers désagréments de la vie quotidienne des fonctionnaires de l'UNESCO s'expliquent par des raisons budgétaires. Dans le cas du harcèlement et, plus généralement, du non-respect de la dignité humaine, il s'agit tout simplement d'une négligence inadmissible et d'un échec total de la gestion des ressources humaines.

B. STRATÉGIE À MOYEN ET LONG TERME RELATIVE À LA DOTATION EN PERSONNEL DE L'UNESCO (2008-2013)

17. Cette stratégie n'a jamais été discutée avec le STU et si ses objectifs sont louables, nous doutons que des solutions satisfaisantes puissent être trouvées tant que le Bureau des ressources humaines ne sera pas réformé lui-même. La plupart des activités de gestion du personnel sont à la charge de services généraux, dont la somme et la qualité de travail ne sont pas prises en compte. Certains services du Bureau fonctionnent très bien, notamment celui qui rédige les diverses nouvelles politiques. Mais cette production intellectuelle n'est accompagnée que par peu de mise en pratique et aucun suivi n'est exercé.

18. Par ailleurs, la tendance à la précarisation des employés de l'UNESCO ne laisse pas présager un meilleur fonctionnement du Secrétariat. Pour ce qui est du renouvellement des cadres, il est légitime de vouloir le mettre en pratique mais dans ce domaine aussi il y a incohérence. De nombreux collègues ayant une longue carrière derrière eux désirent quitter l'Organisation avant l'âge statutaire de retraite. Mais le Bureau des ressources humaines ne s'assure pas qu'il leur soit proposé les conditions prévues dans le Règlement du personnel et, de cette manière, on les empêche de partir. Des personnes qui sont en droit d'espérer 18 mois d'indemnités s'en voient proposer seulement trois, c'est-à-dire un sixième. Ceci est caractéristique de la politique de gestion du personnel : de belles façades agréablement ordonnées derrière lesquelles se cache un certain désordre.

19. Le STU se réjouit toutefois de la nette amélioration de ses relations avec le Bureau des ressources humaines. Malheureusement la qualité de ces échanges reste dépendante des affinités personnelles entre les responsables syndicaux et la Directrice ainsi que le Directeur adjoint du Bureau. Il serait sain que des règles plus précises soient définies dans le cadre d'une réelle concertation entre le Bureau et les représentants du personnel. Par ailleurs, nous avons constaté avec regret que l'Office des normes internationales et des affaires juridiques refuse toute assistance à la Commission consultative pour les questions générales de personnel (ACPP). Cette attitude dédaigneuse vis-à-vis d'une si importante instance consultative est préjudiciable au processus d'établissement des réformes.