

**Cent soixante-quatorzième session**

174 EX/6  
Partie I Add.  
PARIS, le 17 mars 2006  
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LE PROCESSUS DE RÉFORME**

**PARTIE I**

**POLITIQUE DU PERSONNEL**

**ADDENDUM**

**RÉSUMÉ**

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.

## Introduction

1. Le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) tient à signaler d'emblée que la Réforme à l'UNESCO se fait **contre** le personnel et avec des pratiques qui écartent ce même personnel des décisions concernant ses conditions de travail. De ce fait, les « nouvelles politiques » ne sont que des constructions théoriques de qualité, certes, mais qui ne peuvent s'appliquer au quotidien du Secrétariat.
2. Concernant le rapport soumis au Conseil exécutif, le STU rappelle que lors de la 171<sup>e</sup> session du Conseil exécutif ainsi qu'à la 33<sup>e</sup> session de la Conférence générale, les représentants du personnel avaient mis l'accent sur le niveau particulièrement bas du moral du personnel et sur le besoin d'améliorer la communication interne au Secrétariat et d'établir de véritables mécanismes de négociation. L'analyse que fait le STU de la situation est que les politiques de gestion des ressources humaines ne doivent pas continuer d'être dictées *ex cathedra*, mais tenir dûment compte des spécificités et besoins particuliers des membres du personnel de l'UNESCO.

## Consultations des représentants du personnel

3. Il existe actuellement deux mécanismes consultatifs, la Commission consultative pour les questions générales de personnel (ACPP) et le contact régulier avec les deux associations du personnel.
4. Il y a plus d'un an déjà, l'ACPP avait fait des recommandations d'amélioration de son propre fonctionnement qui devaient être transmises au Directeur général par HRM. À ce jour, aucune information sur une éventuelle réaction du Directeur général à ces recommandations n'a été reçue, ni par les membres de la Commission, ni par les associations représentatives du personnel et, bien évidemment, aucune amélioration n'a été apportée au fonctionnement de l'ACPP.
5. Le STU, qui est observateur auprès de l'ACPP, a constaté depuis plus de trois ans le peu d'efficacité de cette Commission du fait qu'elle est présidée par la Directrice des ressources humaines (HRM) laquelle - de son propre aveu - est juge et partie dans la préparation et l'examen des politiques applicables à la gestion du personnel. La Commission avait été conçue à l'origine pour faire des propositions au Directeur général en matière de politiques du personnel. Depuis que l'actuel Directeur général l'a réactivée, HRM a décidé d'une méthode de travail qui n'a jamais été approuvée par les associations du personnel, ni par les membres élus ou nommés de la Commission. Ainsi, HRM conçoit des textes qui sont soumis au Collège des ADG et se borne à demander des corrections de forme à l'ACPP. Il a fallu l'acharnement des membres de la Commission pour imposer des correctifs relativement importants à certains textes, mais l'esprit de chaque politique est malheureusement défini bien avant le travail de l'ACPP. Par conséquent, tout en rendant hommage aux membres de la Commission, aussi bien ceux qui sont élus que ceux qui sont nommés par le Directeur général, le STU ne peut que constater sa faible efficacité due à des marges de manœuvre extrêmement limitées.
6. Lors de la réunion de *brainstorming* du mois de décembre mentionnée dans le document préparé par HRM - réunion organisée « hors les murs », dans une belle demeure de la région parisienne - l'avis de l'observateur du STU (comme celui de certains membres, d'ailleurs) n'a pas été pris en compte et une méthodologie de contournement des procédures habituelles a été décidée par HRM. Dans ces conditions, le STU se pose la question de savoir s'il faut continuer à cautionner ce semblant de consultation.
7. Parallèlement, le STU exprime depuis un an sa satisfaction au sujet de la nette amélioration des relations avec HRM et avec le Directeur général adjoint. Ainsi, les relations que le Comité

exécutif du STU entretient avec M. Marcio Barbosa sont excellentes. Toutefois, le poids des problèmes est tel (quantité et gravité des conflits dans le Secrétariat) que les réunions mensuelles sont insuffisantes pour trouver les solutions aux questions courantes et pour envisager l'avenir d'un commun accord.

8. De même, les relations avec la Directrice du personnel et avec son adjoint sont des plus cordiales, mais - malgré toute la bonne volonté des membres du Comité exécutif - les récentes tentatives de résolution des problèmes individuels se heurtent à une mentalité qui, tout en restant inexplicable, semble très enracinée à HRM et ailleurs (par exemple, à ADM), celle de considérer que notre association ne devrait intervenir dans la vie du personnel qu'en dernière instance. Alors que la principale préoccupation du STU est de prévenir les conflits ou de les arrêter le plus tôt possible.

9. Dans la mesure où l'on refuse au STU de jouer pleinement son rôle de médiation, où il arrive constamment que l'on reproche aux collègues de s'adresser à nous, où l'Administration a une politique opaque de traitement des questions individuelles, selon les nationalités et les relations personnelles de l'intéressé, il ne faut pas s'étonner du mécontentement général dans le Secrétariat.

10. Concernant les questions générales de politique du personnel, malgré l'écoute particulièrement attentive du Directeur général adjoint dont nous bénéficions une fois par mois environ, le STU a le sentiment de ne pas participer à la prise des décisions concernant nos conditions de travail et, en fin de compte, de vie. Ceci s'explique par le fait que les procédures actuelles n'impliquent pas une véritable négociation au sein du Secrétariat.

### **Effectifs et recrutement**

11. La politique relativement nouvelle de recrutement (politique intégrée en matière de recrutement, de rotation et de promotion) devrait permettre en principe une gestion des effectifs et un recrutement plus rigoureux et transparents. Mais les procédures sont viciées par la mentalité du « faire semblant » pratiquée par les Secteurs et Bureaux et cautionnée par HRM. Les associations du personnel attirent régulièrement l'attention sur de nombreuses irrégularités, mais leur travail d'observateur dans le cadre du recrutement ou redéploiement reste souvent vain en raison de la politique de HRM de respecter les apparences et non pas la lettre du règlement.

12. Il faut espérer que les nouveaux comités consultatifs pour les questions individuelles de personnel (PAB) puissent mieux travailler, mais sans une volonté clairement affirmée par HRM de respecter les procédures, la marge de manœuvre des nouveaux membres des PAB continuera d'être trop limitée.

13. HRM avait annoncé le lancement d'une procédure globale de recrutement qui s'est concrétisée par l'affichage d'une soixantaine de postes qui deviendront vacants durant ce biennium. Le principe d'une telle procédure est excellent dans l'absolu et surtout dans un contexte normal de gestion des effectifs et des carrières individuelles des membres du personnel. Mais actuellement, le Secrétariat de l'UNESCO se trouve dans un processus vital de restructuration. Si ce processus était mené dans la transparence, les nouvelles structures (fussent-elles uniquement idéales) devraient être définies bien avant d'entamer le recrutement. Sinon, le recrutement se fera, tant en interne qu'en externe, sur la base de structures qui sont fortement remises en cause. Le seul Secteur qui semble appliquer ce principe de bon sens est celui de l'Éducation qui refuse tout affichage de vacance de poste tant que la restructuration n'est pas clairement définie. Le STU demande que ce principe soit appliqué à l'ensemble du Secrétariat, que les recrutements soient arrêtés le temps de la restructuration et que celle-ci ainsi que le nécessaire redéploiement qui en serait consécutif se fassent dans la transparence et avec la participation des associations du personnel.

## **Rotation**

14. Lors de la discussion dans le cadre de l'ACPP du projet de politique de rotation imposée par HRM, le STU a exprimé son désaccord avec le texte et a prévenu de l'impossibilité de son application. L'idée d'une plus grande mobilité du personnel entre le Siège et les Bureaux hors Siège de l'Organisation peut être argumentée facilement et peut même être considérée utile au bon fonctionnement du Secrétariat. Mais au-delà des problèmes personnels inhérents à une carrière se déroulant sur plusieurs méridiens, cette rotation des cadres à l'UNESCO devrait avant tout tenir compte des profils professionnels très diversifiés, dus aux domaines de compétence tellement variés de notre Organisation.

15. HRM devrait admettre que la politique de rotation qu'elle a proposée est un échec et essayer de concevoir une autre philosophie de rotation des cadres tout comme celle de développement des carrières. Alors même que HRM affirme que le développement des carrières consiste dans la simple multiplication des lieux d'affectation, le STU estime que la notion de promotion sur le mérite devrait être prise en compte et intégrée dans la rotation des cadres. Un meilleur recrutement - plus transparent, sur la base de critères nouveaux, dans une perspective de rotation des cadres - une évaluation moins formelle et une véritable formation du personnel devraient contribuer à constituer un personnel plus polyvalent, apte à changer plus souvent de lieu d'affectation.

16. Le STU demande aux représentants des États membres d'accorder plus d'attention à la gestion du personnel, car l'avenir de l'Organisation en dépend.