



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-septième session

187 EX/33

Add.

PARIS, le 30 septembre 2011
Original anglais/français

Point 33 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA RÉFORME DU DISPOSITIF HORS SIÈGE

ADDENDUM

Résumé

Commentaires conjoints des associations du personnel, AIPU et STU sur le rapport de la Directrice générale sur la réforme du dispositif hors Siège.

A. Couverture des pays

1. Pour que l'UNESCO passe au tout premier rang des prestataires de services dans ses domaines de compétence, il faut avant tout qu'elle dispose d'un réseau plus solide et réactif qui soit à même de fournir en temps voulu un appui efficace à ses États membres, en tirant parti des expertises techniques tant de ses unités régionales, nationales et antennes que du Siège, de ses partenaires et des États membres eux-mêmes.

2. Nous partageons cette vision qui sous-tend le document 187 EX/33 à l'examen, et entendons contribuer à la réalisation aussi bien qu'à la réussite du processus de réforme du dispositif hors Siège de l'UNESCO. Nous notons cependant que l'approche retenue n'est pas inclusive de toutes les régions couvrant l'ensemble des États membres de l'Organisation. Elle est centrée uniquement sur l'Afrique, où la localisation de deux (2) bureaux régionaux sur cinq (5), des sept (7) bureaux nationaux et des onze (11) antennes restent d'ailleurs « À déterminer ».

3. La configuration globale et définitive du dispositif hors Siège n'étant donc pas encore clairement définie ni établie, on se demande s'il n'est pas un peu prématuré de proposer dans le document à l'examen une estimation des coûts induits pour l'Afrique, et problématique d'assurer le démarrage de ce volet prioritaire de la réforme au cours de l'exercice 2012-2013.

B. Gestion des ressources humaines

4. Quoi qu'il en soit, il est fort regrettable que des mois d'« étude complémentaire en cours », menée pour déterminer les effectifs (nombre et éventail des compétences) nécessaires au fonctionnement de la nouvelle structure hors Siège pour l'Afrique, se soit déroulée sans consultation préalable des collègues directement concerné(e)s ni des Associations du personnel, créant ainsi un climat d'incertitude et de malaise au sein du personnel.

5. Nous considérons que pour que cette réforme soit juste, équitable et emporte l'adhésion du plus grand nombre, sans perdre de vue son efficacité tant opérationnelle que par rapport au coût, il est essentiel d'y associer le personnel et leurs représentants, afin de recueillir leurs vues sur les incidences en matière de gestion des ressources humaines.

6. Nous voudrions en effet être sûrs que les Associations du personnel puissent jouer un rôle de partenaire pour les grandes décisions qui auront une incidence sur les questions de sécurité, d'affectations de courte durée, de réaffectations et de cessations de service, dont les coûts estimatifs sont indiqués au tableau 4 du document à l'examen, afin que ces décisions ne soient pas totalement prises à huis clos.

7. L'Administration doit absolument montrer qu'elle a confiance en son personnel, en mettant en pratique la participation et la transparence. Pour cela, il est indispensable que, s'agissant de toutes questions de ressources humaines, le personnel soit pleinement représenté du début à la fin de la réforme du dispositif hors Siège de l'Organisation.

8. Nous espérons que tout ce travail sera fait conjointement avec l'Administration, et que celle-ci portera un effort particulier sur la communication, pour ainsi développer les échanges avec les effectifs touchés par cette réforme, soit à travers les représentants du personnel, ou par le biais des voies hiérarchiques.

9. Gageons aussi que les Associations du personnel ne seront pas informées après-coup du dispositif en gestation, qu'elles auront la possibilité de l'examiner et d'y participer de manière significative et que, de ce fait, elles seront en mesure de garantir que la procédure a été dûment respectée car elles auront pu en vérifier la transparence.

10. Ainsi seulement, les membres du personnel seront sûrs qu'on les considère comme le principal atout de l'Organisation, à autonomiser plutôt qu'à exploiter. Forts de cette confiance ils pourront alors faire face, ensemble avec leurs représentants et l'Administration, aux difficultés

éventuelles et tirer profit d'un dialogue fécond au lieu de se trouver chacun dans l'impasse d'une méfiance mutuelle.

11. L'AIPU et le STU tiennent à réaffirmer que la réforme du dispositif hors Siège devrait être harmonisée avec la réforme globale de la gestion des ressources humaines de l'UNESCO. Il convient de corriger les graves insuffisances relevées dans la politique de rotation du personnel avant d'entreprendre une réorganisation à grande échelle. Une politique de rotation du personnel ne peut être conçue et mise en œuvre de manière efficace qu'à la condition que les décisions relatives au personnel concerné soient prises en toute transparence. Cela suppose non seulement un mécanisme d'information transparent sur les possibilités de rotation, mais aussi une gestion des ressources humaines centralisée, y compris en ce qui concerne le recrutement et les perspectives de carrière, qui garantisse à tous les membres du personnel de l'UNESCO des opportunités égales. La création d'un « comité de la rotation du personnel » composé de représentants des secteurs de programme, des services centraux (en particulier HRM) et de représentants du personnel devrait être la première étape vers une telle gestion centralisée. Le personnel de tous les lieux d'affectation ne pourra être traité de manière équitable et n'aura les mêmes opportunités que lorsqu'une telle mesure aura été prise.

12. En outre, l'AIPU et le STU réitèrent leurs préoccupations quant au sort réservé aux employés recrutés sur le plan national (NPO) ou local (L), ou au titre de divers régimes contractuels ne prévoyant aucune couverture sociale, et dont le contrat sera résilié en cas de fermeture du bureau. Aucun plan ne précise qui serait concerné et risquerait de perdre son emploi ni quelles solutions pourraient être envisagées.