



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/22

Add.

PARIS, le 5 octobre 2012
Original français

Point 22 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DU CORPS COMMUN D'INSPECTION SUR LA GESTION ET L'ADMINISTRATION DE L'UNESCO

ADDENDUM

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

Résumé

Conformément au point 2805.7 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. Le STU accueille avec satisfaction le document 190 EX/22 qui présente les conclusions principales du rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur la gestion et l'administration de l'UNESCO. Cependant, en matière de gestion des ressources humaines, le STU note que, même si le document 190 EX/22 mentionne que le rapport du CCI préconise que « davantage de progrès s'imposent dans le domaine de la gestion des ressources humaines », cette présentation ainsi que les réponses de la Directrice générale aux recommandations 5 à 7 sont fournies d'une façon risquant de minimiser l'importance que le CCI leur a accordées. Le STU a reçu le CCI et a longuement échangé avec ses représentants lors de leur visite à l'UNESCO et a également reçu de la part du CCI un rapport détaillé sur ses conclusions en matière de gestion des ressources humaines à l'UNESCO et celles-ci sont bien plus critiques que ce qui est présenté dans le document 190 EX/22.
2. Comme mentionné dans les principales constatations et conclusions, « des aspects tels que la gestion des carrières, la responsabilisation des cadres et la relation avec les cadres supérieurs nécessitent toujours une certaine attention. Cette situation doit être réglée pour éviter des frustrations dont l'efficacité de l'Organisation pourrait pâtir ». Le STU est d'accord avec ce constat du CCI et déplore cette situation.
3. Concernant la recommandation 5, le STU se réjouit que la Directrice générale souscrive à celle-ci et qu'elle insiste sur le plein respect de l'ensemble des règles et règlements. Néanmoins, le STU ne partage pas l'analyse de la Directrice générale car, malgré ses intentions, des dérives dans tous les secteurs et services sont à constater. Tout d'abord, la perception négative du personnel n'est pas due au fait que l'enquête mentionnée par la Directrice générale a été menée pendant une période de réforme sensible mais est plutôt due à une importante dégradation des relations entre le personnel et le management qui date de bien avant la période de crise, cette

crise ayant seulement contribué à accentuer cette dégradation. Cette même enquête révèle donc un manque important de confiance de la part du personnel envers le management et sans doute inversement également. L'affirmation de la Directrice générale selon laquelle les défis particuliers concernent davantage la transparence et la communication concernant les questions de personnel n'est pas correcte. Le vrai problème est le non-respect et le détournement trop fréquents des règles et règlements du personnel par un nombre trop important de managers. Ceci a été bien compris par le rapport du CCI.

4. Concernant les recommandations 3 et 6 relatives au redéploiement du réseau hors Siège et à la mobilité du personnel, le STU accueille favorablement la mise en place d'une nouvelle politique de mobilité basée, comme le STU l'a toujours demandé, sur la création d'un comité d'examen de la mobilité. Le STU espère que ce comité sera opérationnel dans les meilleurs délais, qu'il agira d'une façon transparente et que toutes ses décisions prendront en compte les compétences et profils du personnel et demandés par le poste, de même que la gestion des talents, la planification de la relève ainsi que le développement de carrière et la situation personnelle/familiale des membres du personnel. Néanmoins, le STU déplore que, jusqu'à présent, les décisions relatives à la mobilité continuent à être prises au cas par cas et sans cohérence avec une stratégie globale (par exemple transfert de personnel, y compris de haut niveau, dans des bureaux prévus à la fermeture prochainement, tentative d'envoi sur le terrain sans préavis et sans explication ni cohérence avec le programme, etc.).

5. Concernant la recommandation 7 sur l'évaluation des performances pour les hauts responsables, le STU réitère son soutien à cette initiative. En ce qui concerne l'évaluation des compétences, sa mise en œuvre seulement en 2014 risque d'affecter un possible exercice de redéploiement. Le STU demande donc la mise en place d'un système manuel d'évaluation des compétences si la mise en place de l'outil informatique n'est pas possible avant 2014.