



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/34

Add.

PARIS, le 8 octobre 2012
Original français

Point 34 de l'ordre du jour provisoire

SITUATION FINANCIÈRE DE L'ORGANISATION ET INCIDENCES SUR L'EXÉCUTION DU 36 C/5

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA FEUILLE DE ROUTE

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 continue à soutenir de façon générale l'application des objectifs de la feuille de route. Cependant, certains éléments de ces objectifs posent problème du point de vue du personnel.
2. Concernant l'**objectif 4** traitant de la réforme du dispositif hors Siège en Afrique et comme mentionné dans ses commentaires sur le document 190 EX/31, le STU soutient la réforme du dispositif hors Siège et la nécessité de le renforcer, y compris dans la première phase visant la région Afrique. Si le mandat du STU n'est pas de commenter les décisions structurelles et les orientations politiques, cette réforme affecte cependant directement les membres du personnel, y compris ceux déjà en poste hors Siège, ainsi que ceux qui seront redéployés dans le cadre de cette réforme. Tout en soutenant le concept de mobilité, le STU s'inquiète du manque d'informations à plusieurs niveaux, comme par exemple la composition du personnel des cinq bureaux régionaux multisectoriels, les critères qui ont été ou seront utilisés pour l'affectation du personnel ainsi que l'avenir du personnel international et local dans les bureaux en cours de fermeture ou appelés à être fermés. Sur ce dernier point, le STU demande que des accords soient négociés, autant que possible, avec d'autres agences des Nations Unies présentes localement pour accueillir le personnel local victime de ces fermetures de bureau, et que des discussions soient menées avec l'État membre concerné pour prévoir le redéploiement du personnel restant. Le STU veillera à l'application des conventions du système des Nations Unies en matière d'indemnisation en conséquence.

3. Concernant l'**objectif 10** sur un meilleur équilibre entre les postes relevant des programmes et ceux relevant de l'administration, suite à la décision de la Directrice générale de viser le gel de 100 % des postes vacants (pas nécessairement appliquée), le STU se demande si cette démarche est réalisée de manière claire et transparente au niveau des secteurs et services dans un souci de maintien d'un niveau de compétence élevé et d'évolution de carrière. Par ailleurs, l'application du gel systématique de 100 % des postes devenant vacants mettra gravement en péril la continuité des services, sans parler de la perte de la mémoire de l'Organisation, en particulier avec le nombre élevé de départs à la retraite prévus d'ici 2014. Les conséquences de cette décision impactent déjà fortement le personnel : elles ouvrent la porte aux abus des superviseurs avec la bienveillance d'HRM et de BFM, en particulier en termes de non-respect des contrats de travail, en redistribuant des tâches du personnel ayant quitté l'Organisation, souvent à un grade supérieur, au personnel de grade inférieur ou égal, sans compensation aucune (ni SPA, ni reclassification). Le STU a appelé le personnel à signaler ces abus et à ne pas les accepter. Enfin, pour certaines fonctions, les services connaîtront des paralysies lors de périodes de vacances, congés maladie ou maternité puisqu'il ne reste parfois qu'un seul membre du personnel qualifié pour les faire fonctionner. Le personnel travaille donc en flux tendu permanent de ce fait, avec tous les risques que cela représente en termes d'exécution des programmes.

4. Concernant l'**objectif 12** et en particulier la réorganisation récente de la structure du Bureau de la gestion des ressources humaines, le STU s'inquiète de l'importante quantité de postes supprimés ou vacants à HRM dans une période où la gestion des ressources humaines dans l'Organisation est cruciale. En relation avec le processus de regroupement des unités AO en cours et la réduction des postes dans ces services, plusieurs membres du personnel y travaillant et possédant des connaissances et expériences en matière de ressources humaines devraient pouvoir être transférés au Bureau des ressources humaines pour apporter un plus grand support à ce service. Par ailleurs, le STU réitère sa demande de longue date selon laquelle la seule garantie d'une gestion des ressources humaines efficace et respectueuse des règlements est la recentralisation de toutes les fonctions de gestion du personnel des secteurs et services vers le Bureau de la gestion des ressources humaines.

5. Concernant l'**objectif 13** sur le nombre de postes au sein des bureaux exécutifs (EO) et administratifs (AO), le STU est de l'avis que le regroupement des unités AO des secteurs ne peut se faire de la même façon que celui des unités AO des services centraux car gérer des activités d'un secteur de programme suppose la connaissance du programme, des projets et des activités et un rôle de conseil et d'appui auprès des spécialistes de programme. C'est pourquoi entre autres on ne peut objectivement réduire le rôle des AO des secteurs de programme à de simples exécutants aux rôles interchangeable. Ce serait une perte à tous les niveaux : expérience, expertise, qualité du travail, évolution de carrière, compétence élargie. Une réduction est nécessaire mais pas au détriment de la qualité du travail des unités AO des secteurs.

6. Concernant l'**objectif 15** sur une utilisation plus efficace de l'espace de bureaux disponible, comme mentionné dans les commentaires du STU sur le document 190 EX/33, le STU s'interroge sur sa faisabilité en ce qui concerne ses répercussions sur les conditions de travail du personnel (voir les commentaires détaillés dans l'addendum du document 190 EX/33).

7. Concernant l'**objectif 17**, le STU est particulièrement inquiet des résultats qui émaneront de la TASCO. En effet, le STU déplore que ces propositions aient été élaborées sans consultation de tout le personnel concerné, du bas vers le haut, et que fatalement, toutes les alternatives et idées n'ayant pas été explorées, il en adviendra des coûts supplémentaires imprévus alors que l'objectif est de réaliser des économies. Le STU se demande comment il est possible de réformer les processus administratifs sans interroger les utilisateurs quotidiens de ces mêmes processus. Alors que le texte parle de créer une synergie, le STU souligne que cela n'est possible qu'en incluant l'ensemble des parties prenantes, sinon la synergie n'a pas lieu.