

PARIS, le 26 septembre 2016
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022

ADDENDUM

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

Conformément au Point 9.2.E.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ces rapports de la Directrice générale.



MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR 2017-2022

(Suivi de la résolution 39 C/76)

Le STU se réjouit de la volonté affichée d'attirer, retenir et développer les talents mais ne peut que constater qu'en l'absence de développement de carrière, les plus jeunes d'entre eux sont de plus en plus nombreux à quitter l'Organisation. L'environnement de travail actuel, jugé négativement par le personnel comme l'a montré l'enquête menée par HRM en 2018, ne les incite pas à rester. Il est donc grand temps de l'améliorer.

Recrutement

Le STU attend avec impatience le résultat de l'évaluation du nouveau processus de recrutement, mis en œuvre à titre expérimental et qui a abouti à de nombreux recrutements externes, au détriment des collègues qui possédaient pourtant les compétences requises. Le STU demande une nouvelle fois le **rétablissement du recrutement en interne, prenant en compte les collègues non titulaires d'un contrat à durée déterminée** qui constituent toujours la moitié de la force de travail de l'Organisation, avant une publication en externe si nécessaire.

La multiplication des demandes de reclassement de poste milite également en faveur du rétablissement du recrutement en interne. En effet, **la procédure de recrutement interne ayant été révoquée, le reclassement des postes apparaît comme la seule solution à la disposition de l'UNESCO pour réviser le niveau de responsabilité d'un poste et l'ajuster pour qu'il reflète la réalité.** De ce fait, les demandes de reclassement de postes devraient être traitées comme un **droit acquis** du personnel. À cet égard, la suspension des demandes de reclassements de postes, annoncée par un mémo du Directeur général adjoint en date du 6 août 2018 est **inacceptable**. Le STU, qui n'a pas été consulté avant la publication de cette directive, contrairement à ce qui y est indiqué, ne saurait accepter autre chose qu'un **traitement juste et équitable du personnel**, qui est en droit de recevoir un salaire équivalent au niveau de responsabilités assumées. Il faut d'ailleurs noter que l'UNESCO a été à de nombreuses reprises condamnée par le TAOIT dans des cas de reclassements de postes refusés, et qu'elle s'expose par cette directive à de nouvelles lourdes condamnations.

Par ailleurs, depuis la mise en place des *Appointment Review Boards* (ARB), les associations du personnel sont totalement exclues du processus de recrutement, qui a ainsi perdu toute transparence. Les membres des ARB qu'elles ont désignés ont l'interdiction de les consulter en cas d'irrégularités constatées. Plus personne ne peut désormais s'assurer que les droits des membres du personnel sont respectés lors des recrutements ni que les règles régissant le processus de recrutement sont strictement observées. Il y a là une grave violation du Point 9.2., paragraphe 5, du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, suivant lequel : « **Les associations représentatives sont consultées sur l'établissement des comités et groupes de travail mixtes traitant des conditions d'emploi et de travail du personnel, et participent à leurs travaux** ».

Le STU a alerté la Directrice générale, qui lui a opposé une fin de non-recevoir, au motif que « le membre du personnel concerné peut toujours faire appel aux associations, **une fois le processus finalisé** ». Or, nous savons tous qu'une fois la décision de nomination prise, toute démarche est vaine. Le STU ne compte pas en rester là.

Mobilité

Le STU salue la volonté de l'Administration de mettre enfin en place une vraie politique de mobilité. Cependant, le projet proposé peut encore être amélioré, surtout dans le contexte actuel et à la lumière de la transformation stratégique de l'UNESCO.

En effet, en plus des compétences requises pour le poste soumis à la mobilité, **une liste de critères établis et clairs devra être fournie et suivie par HRM** ainsi qu'annexée à la politique afin de guider l'exercice d'examen de la mobilité. L'historique de la mobilité (notamment la classification des lieux d'affectation, le nombre et la durée des affectations, etc.) est une question importante qui devra guider les ADG des secteurs et les directeurs de bureaux et instituts au moment de donner la priorité à tel ou tel profil. Cela ne peut pas être laissé à la seule discrétion des secteurs et bureaux hors Siège. **HRM doit être moteur et pilote de l'opération** et ainsi veiller à ce que cet exercice soit transparent et rigoureux, d'autant que les ressources étant limitées, le nombre de postes soumis à la mobilité le sera également.

De plus, à l'heure actuelle, la prime d'affectation est supprimée au bout de cinq ans si le membre du personnel n'arrive pas à changer de lieu d'affectation : c'est donc le membre du personnel qui est pénalisé avec une baisse de salaire, alors que c'est l'Organisation, en ne faisant pas le nécessaire pour lui permettre de changer de poste, qui est fautive. Dans ce cas, le versement de la prime doit être prolongé le temps que l'Organisation puisse lui proposer un nouveau lieu d'affectation. En effet, la prime d'affectation constitue un élément de motivation à la rotation.

Enfin, il ne faut pas oublier les collègues qui plafonnent au même niveau depuis 10 voire 15 ans. Il est grand temps de trouver une passerelle vers d'autres politiques, comme la promotion au mérite par exemple.

Apprentissage et perfectionnement

Le STU salue la volonté de l'Administration de proposer au personnel des formations qui lui permettront de se perfectionner et d'avancer dans sa carrière.

Cependant, la phrase « Pour mettre en œuvre ce plan d'action, l'Organisation doit **trouver un financement durable** » soulève des inquiétudes. Quelles sont les solutions proposées par l'Administration à cet égard ?

Gestion des performances

Ce sujet est très lié au précédent. En effet, pour être objectifs et crédibles, les processus de gestion des performances doivent être assortis de formations dignes de ce nom qui apprennent à définir des objectifs et à gérer les performances, conformément aux compétences managériales définies dans le Cadre de compétences.

Le STU attend d'être consulté sur la révision de la politique et procédure de gestion des performances mais plaide déjà en faveur :

- d'une gestion efficace des performances en lien avec l'organisation des carrières et les possibilités d'avancement ;
- d'une notation des fonctionnaires « à 360° », objective et transparente ;
- d'une formation des responsables et des administrateurs des ressources humaines.

Système de justice interne

Affligé par la longueur du processus de justice interne et par les condamnations multiples de l'UNESCO par le TAOIT qui en résultent, le STU ne peut que se réjouir de sa prochaine révision et attend la mise en place d'une **justice enfin équitable**. Nous transmettrons d'ailleurs très prochainement à l'Administration nos commentaires sur la révision des statuts du Conseil d'appel, en insistant sur la **nécessité de réduire au maximum les délais**, en interdisant toute demande de prolongation, de façon à limiter à un an au maximum la durée de la procédure.

Contrats de durée définie et contrats de « non-fonctionnaires »

Le STU note avec intérêt dans l'annexe I du document ici commenté que la durée des contrats de durée définie devrait être réexaminée « d'ici à 2018 » et que les contrats de « non-fonctionnaires » devraient l'être d'ici à 2019.

Ces sujets ne sont pas abordés dans le cœur du document. L'Administration peut-elle donner des précisions sur l'avancée de ces dossiers ?

Réexamen systématique du Règlement du personnel

Mentionné dans cette même annexe I sans être développé, le STU prévient l'Administration qu'il est tout à fait prêt à y collaborer mais sera extrêmement vigilant quant à la défense des droits du personnel.