



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

Conseil exécutif

Deux cent-deuxième session

202 EX/5

Partie IV (B) Add.

PARIS, le 3 octobre 2017
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire révisé

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

ADDENDUM

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

Résumé

B. Stratégie de gestion des ressources humaines

Section 1. Rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016

Section 2. Propositions concernant une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022

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.

Le STU prend acte de ce que l'Administration qualifie d'« améliorations apportées aux processus » dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines 2011-2016.

Nous regrettons cependant que la crise financière n'ait pas permis de remplir les objectifs qui étaient alors fixés : **attirer et conserver les personnels de talent, renforcer les capacités et instaurer un environnement de travail favorable** (cf. document 186 EX/25).

Quant à la Stratégie des ressources humaines pour 2017-2022, il s'agit pour l'instant d'un catalogue de bonnes intentions. Le diable étant dans les détails, nous serons particulièrement vigilants sur les modalités de sa mise en œuvre.



Job: 201702081

De façon générale, les sujets suivants (recrutement, égalité des genres, mobilité, formation, environnement de travail) devraient être abordés séparément selon qu'il s'agit des postes P ou des postes G car les problématiques de leurs titulaires se révèlent très différentes.

Recrutement

La stratégie des ressources humaines pour 2017-2022 parle toujours d'« **attirer et retenir les meilleurs éléments** » et nous attendons avec impatience la nouvelle politique de recrutement préparée par HRM, qui, nous l'espérons, aura pris en compte nos commentaires. Mais dans cette expression, nous souhaitons que **soit privilégié « retenir » plutôt que « attirer »**. En effet, depuis l'affichage des postes vacants en externe et en interne dès le début du processus, les recrutements extérieurs se sont multipliés, **réduisant encore les possibilités de carrière du personnel en poste** (les membres du personnel de grade G restent en moyenne 9 ans à un même poste !). Or, un recrutement extérieur coûte beaucoup plus cher à l'Organisation qu'une promotion interne.

Le rapport d'audit ayant abouti à la mise en œuvre de l'affichage direct en externe demandé dans sa recommandation n° 6 que celui-ci soit mis en place « **on a pilot basis** ». Nous demandons donc que soit menée, plus d'un an après sa mise en œuvre, une **évaluation de ce mode d'affichage**.

De plus, cette mesure a été officiellement introduite pour réduire la durée du processus de recrutement. Il serait donc temps d'évaluer si cet objectif a été atteint ou si, au contraire, cela a contribué à **retarder le recrutement de postes dont l'expertise est disponible en interne**. Le STU estime que la durée des recrutements n'était dans le passé pas affectée par l'affichage des postes vacants en interne puis en externe, mais plutôt par des **procédures administratives longues et complexes**.

Le STU exige par ailleurs qu'**un représentant de HRM soit présent à toutes les étapes du recrutement**, de la pré-sélection à la nomination. Nous sommes conscients du sous-effectif dans ces services, mais le recrutement est une tâche fondamentale, **qui leur incombe**, et cela doit être respecté.

Égalité des genres

Le STU se félicite que la parité entre les sexes demeure une priorité. Pour l'instant, si les statistiques montrent une amélioration de l'égalité entre les genres dans notre Organisation, elles masquent le fait que **les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes aux grades inférieurs** (G et P-1/P-2).

Un faible nombre de femmes aux postes P-5 mènera au recrutement systématique de candidates féminines externes aux postes de grade D, renforçant ainsi le **plafond de verre** pour les collègues femmes en interne, ou à la nomination à ces postes de collègues masculins, aboutissant à une **plus grande inégalité aux postes de managers**.

En ce qui concerne la catégorie du cadre de service et de bureau (grades G), il faut noter que les services centraux embauchent un nombre important de collègues masculins mais que dans les Secteurs de programme, **l'essentiel des assistants sont des femmes**. Faciliter l'accès des femmes aux postes de grade P constituerait une reconnaissance « par le genre » de leurs compétences professionnelles.

Mobilité

Le STU salue toute tentative d'introduire à l'UNESCO un **vrai** programme de mobilité, dans la mesure où cela n'a jamais été réellement le cas jusque-là. Nous attirons l'attention des États membres sur le fait que, dans le plan de mise en œuvre de la Stratégie des ressources humaines pour 2017-2022, **aucun indicateur n'assure que la mobilité devienne une exigence pour une promotion au grade P-5**. Si cet indicateur, jamais appliqué, devait être introduit dans la nouvelle stratégie, HRM devra s'assurer que cela sera pris en compte par les panels de recrutement.

Par ailleurs, le plus important pour la réussite de toute politique de mobilité est que l'affectation hors Siège soit **clairement définie dans le temps**. Nous notons qu'il n'en est pour l'instant pas question dans la nouvelle Stratégie.

Formation

Le STU ne peut que saluer la volonté de l'Administration de former le personnel. Le document 202 EX/5 Partie III (F) (*Investir pour l'exécution efficace du programme*) mentionne cependant à plusieurs reprises le **recours à des « consultants »** pour définir et mettre en œuvre ces formations destinées au personnel. Le STU craint que l'essentiel des ressources consacrées à la formation ne passe dans la définition de ces programmes au bénéfice de contractants extérieurs, plutôt qu'au personnel interne, bien plus au fait de la réalité et des procédures de notre Organisation.

Par ailleurs, **à quoi sert de former le personnel si celui-ci ne peut utiliser ce qu'il a appris ?** Très souvent, ces nouvelles compétences ne sont pas utilisées car non prises en compte lors des recrutements. Cela représente un **gâchis financier et humain considérable**, les membres du personnel ne ressentant alors que de la frustration.

Environnement de travail

Le STU approuve l'essentiel des mesures visant à « créer un environnement de travail dynamique et favorable » mais restera vigilant quant à leur mise en œuvre.

Il ne faudrait pas, par exemple, que les contrats de « non-fonctionnaires » soient des **contrats au rabais**, ou que les partenariats en matière de ressources humaines aboutissent à la **multiplication de personnel non payé** (comme les stagiaires aujourd'hui).

Quant à l'« évaluation des qualifications » pour le « personnel exerçant la même fonction depuis cinq ans ou plus », nous comptons sur HRM pour nous consulter pour en définir les modalités. Il faudra en effet que tous les membres du personnel, de tout grade, puissent en bénéficier, et que cela soit réellement utilisé **au bénéfice du personnel**, et non comme une menace pesant sur ses performances.

La justice interne a effectivement besoin d'une réforme en profondeur. Il n'est pas acceptable que les procédures soient si longues et dépendantes de causes extérieures, comme par exemple **l'empêchement du Président du Conseil d'appel**. De plus, **depuis la session du début du mois de juin 2017, aucune décision n'a encore été prise et certaines recommandations manquent même encore**. Il est de l'intérêt des membres du personnel comme de l'Organisation que les litiges soient rapidement réglés, permettant un **prompt retour à une atmosphère de travail sereine**.

Le STU continue enfin à militer pour des **modalités de travail plus souples**, au-delà du télétravail. Dans l'enquête menée en 2016, 90 % des sondés souhaitaient que HRM étudie d'autres modalités de travail flexible. Nous sommes à sa disposition pour participer à leur définition.