



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

Conseil exécutif

Deux cent-neuvième session

209 EX/5.III.A Add.

PARIS, le 26 mai 2020
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 III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

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 ce rapport de la Directrice générale.



Job: 202001611

A. Mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022
(Suivi de la décision 207 EX/5.IV.B et de la résolution 40 C/78)

Recrutement

Le STU se réjouit que la nouvelle politique de recrutement actualisée ait contribué à la réduction du temps de recrutement mais demande toujours, avant la publication en externe, le **rétablissement du recrutement en interne** et de considérer des critères possibles pour inclure des collègues PAs de longue date dans cette procédure. Cela redonnerait au personnel une chance d'évoluer professionnellement, ce qui à l'heure actuelle est très rare dans notre Maison.

Le STU regrette que les procédures de recrutement ne soient pas aussi harmonisées que HRM le prétend. La délégation aux ADG des pouvoirs de recrutement pour les classes de P-1 à P-4 ne favorise pas l'harmonisation des processus de recrutement : le risque que les secteurs appliquent leurs propres règles est réel.

La mise en place des ARB, qui remplacent les PAB pour les nominations, rend le processus de recrutement encore plus opaque : le STU n'a plus accès aux informations et n'est donc plus en mesure de réagir en cas de violation des règles. Les membres des ARB désignés par les associations du personnel sont en effet tenus à la confidentialité et n'ont pas le droit, contre toute logique, de communiquer avec l'organe même qui les a désignés, empêchant ainsi les associations du personnel de jouer pleinement leur rôle.

Même si le Président du STU est informé des postes soumis aux ARB et du nom du membre désigné par le STU chargé de les étudier, le STU demande toujours la **levée pure et simple de la confidentialité** pour les membres des ARB désignés par les associations du personnel vis-à-vis de leurs collectifs. Le processus de recrutement gagnera ainsi en transparence, ce qui profitera à tous, Organisation et membres du personnel.

Mobilité

Pour rappel, le STU s'est toujours prononcé **en faveur de la mobilité**, qui offre au personnel de l'UNESCO la possibilité de nouvelles expériences professionnelles.

Cependant, depuis le début, le STU demande :

- qu'une **liste de critères clairs et objectifs soit établie et publiée** ;
- que la mobilité soit liée au **développement de carrière**, pour augmenter son attractivité surtout pour les membres du personnel plafonnés dans leurs grades ;
- que la mobilité s'inscrive dans un **cadre programmatique**.

À l'issue de l'exercice mené en 2019, le STU a mené une enquête sur le sujet auprès des collègues concernés, dont les résultats en date du 4 octobre 2019 font apparaître leur profonde insatisfaction. Ils dénoncent notamment le caractère improvisé, arbitraire, stressant et démotivant de l'exercice, mené en l'absence de tout critère précis, clair et transparent, dans la totale ignorance des compétences de chacun et n'étant d'aucune utilité au développement de carrière. Beaucoup de ces conclusions se reflètent dans l'évaluation menée par IOS, dont le STU salue les recommandations proposées.

Selon le STU, l'une des conclusions les plus inquiétantes de l'évaluation menée par IOS est liée à l'**expertise du personnel**. Il apparaît en effet que les ADG se divisent sur le sujet, certains estimant qu'elle est un des avantages comparatifs de l'UNESCO et source de sa crédibilité, d'autres qu'il est nécessaire, sur le terrain, d'être polyvalent. Ces différences d'appréciation ont mené à des perceptions et mises en place de la mobilité bien différentes d'un secteur à l'autre et notamment à

une gestion injuste des reports opérationnels. Le personnel en a ressenti frustration et sentiment d'injustice.

Par ailleurs, l'évaluation menée par IOS montre le **manque absolu de soutien** de l'Administration au personnel concerné par l'exercice de mobilité. Celui-ci n'a en effet eu pour but que de bouger les membres du personnel, sans lien avec le cadre programmatique ou la gestion des compétences, qui auraient dû inclure des discussions sur le développement de carrière et la formation.

Compte tenu de ses commentaires déjà formulés à plusieurs reprises, le STU ne peut donc qu'approuver les recommandations n° 6 (« Ajuster le calendrier en matière de décision et de notification »), n° 7 (« Faciliter la réaffectation ») et n° 8 (« Assurer un transfert de responsabilités de qualité ») de l'évaluation menée par IOS. Le STU appuie également fortement la recommandation n° 9 de l'évaluation, selon laquelle : « **Les membres du personnel devraient être autorisés à faire part de leur intérêt pour au moins un poste de plus haut rang** ».

Parallèlement, le STU demande qu'à l'avenir :

- les postes des membres du personnel volontaires pour la mobilité soient inclus dans le pool de postes disponibles ;
- le calendrier de la mobilité soit ajusté, avec une date de notification de la décision six mois avant la date du transfert ;
- HRM soit doté du personnel et des outils nécessaires pour faire face à la surcharge de travail engendrée par les transferts ;
- un soutien soit fourni aux conjoint(e)s des membres du personnel, pas seulement pour l'obtention d'un visa de séjour, mais aussi d'un visa de travail dans les lieux d'affectation qui le permettent, ainsi qu'une aide à l'orientation dans la recherche d'un emploi.

Formation

Le STU déplore l'absence d'un plan de formation et de perfectionnement systématique et global pour tout le personnel depuis 2012 et espère que le vote d'un budget à la hausse par le dernier Conseil exécutif permettra de remédier à cette situation. Par ailleurs, la quasi-totalité des formations proposées de façon aléatoire par l'UNESCO sont en ligne alors que les formations en présentiel sont préférables parce qu'elles permettent un retour d'expérience avec d'autres.

Le personnel se trouve aussi devant la difficulté de libérer du temps pour suivre ces formations compte tenu de leur charge de travail. Le STU recommande donc la mise en place d'un compte personnel de formation qui octroierait aux membres du personnel un crédit de temps et de budget. Cela serait bénéfique pour le personnel et l'Organisation.

Enfin, le STU regrette que les quelques initiatives mises en place pour développer les compétences et les capacités du personnel pour les objectifs de développement durable (ODD) aient ciblé essentiellement les hauts responsables alors que les catégories de professionnels et des agents des services généraux qui exécutent les programmes en ont aussi besoin.

Classement des postes

Le STU regrette profondément la décision de la Directrice générale de supprimer la Disposition 102.2 du Statut et Règlement du personnel intitulée « Compatibilité des fonctions avec les normes de classement », qui permet à chaque membre du personnel remplissant les conditions, de demander lui-même le reclassement de son poste. Cette décision fait suite au gel des reclassements de postes décidé par le Directeur général adjoint en août 2018. Malgré l'annulation de cette décision en décembre 2018, les demandes sont restées bloquées pendant de nombreux mois au Cabinet de la Directrice générale, aboutissant ainsi à un gel de fait sinon de droit.

La décision de supprimer la Disposition 102.2 du Statut et Règlement du personnel a été prise contre l'avis des associations du personnel, de la Commission consultative pour les questions générales de personnel (ACPP) et des **États membres**. La nouvelle politique de classement de poste n'est pas une avancée pour l'UNESCO et les membres de son personnel puisque le droit de demander un salaire égal pour un travail égal est désormais extrêmement réduit et limité à une période précise : la circulaire AC/HR/74 stipule en effet dans son point 10 que « *Les demandes de reclassement d'un poste pourvu doivent être présentées : (a) une fois par exercice biennal, suite à l'approbation du Programme et budget (C/5), entre le 1^{er} janvier et le 30 avril de la première année de l'exercice biennal, dans le cadre de la dotation en effectifs proposée pour les postes établis du Secteur/Bureau/Bureau hors Siège ; (b) entre le 1^{er} février et le 30 avril de chaque année, suite à la définition des objectifs de performance et à l'entretien sur la carrière, lorsque le superviseur estime que les fonctions et responsabilités afférentes au poste ont changé de nature et peuvent justifier un changement de classe* ». La possibilité de demander un reclassement de poste était pour les collègues, dans une organisation où le développement de carrière n'existe pas, le dernier moyen d'avancer. C'est un droit de plus qui leur est retiré.

Gestion des performances

Le STU ne partage pas l'espoir de l'Administration que le nouveau cycle, annuel, de l'évaluation des performances permettra d'augmenter la confiance entre superviseurs et membres du personnel et n'est pas convaincu que le changement de cycle soit de nature à apporter de changements notables au système d'évaluation des performances quant au fond.

Par ailleurs, le STU appelle à la mise en place de l'**évaluation systématique de leurs superviseurs par les membres du personnel** et de mesures de lutte contre les représailles.

Enfin, le STU sera très attentif à la révision annoncée de la contestation des performances **qui ne devra pas être un nouveau moyen de supprimer le droit de recours des collègues**.

Répartition géographique et parité entre les sexes

Le STU regrette encore la diminution de la représentation de pays membres au sein du Secrétariat, le pourcentage de pays représentés étant passé de 81 % en janvier 2018 à 78% en juin 2019. Le STU regrette également que le Groupe I soit encore plus surreprésenté.

Quant à la parité entre les sexes, beaucoup d'efforts sont encore à faire et des mesures concrètes et incitatives sont à prendre pour favoriser le recrutement des femmes à des postes de responsabilité (P-5 et au-dessus) où elles sont sous-représentées.

Révision des statuts du Conseil d'appel

Le STU s'était opposé aux révisions suivantes proposées par HRM :

- réduction de la composition du Conseil d'appel de cinq à trois membres ;
- maintien de l'indication « dans les meilleurs délais » en ce qui concernait la réponse de la Directrice générale.

Le STU a donc pris note avec satisfaction que la Conférence générale a adopté les Statuts révisés du Conseil d'appel qui reprennent l'essentiel de ses commentaires, en particulier le maintien d'une composition à cinq membres et l'obligation d'organiser une session du Conseil d'appel dans les six mois suivant la réception de la réponse de l'Administration. Le STU regrette cependant qu'à ce jour, la circulaire formalisant ces décisions n'ait toujours pas été publiée.

Bien-être du personnel

Le STU appuie le projet des ressources humaines de mettre en place de mesures permettant au personnel de travailler dans un environnement sain et favorable pour son épanouissement. Le STU appelle de ses vœux la mise en place d'**horaires flexibles de travail** ainsi qu'un recours généralisé et plus souple au **télétravail** dont l'application s'est avérée bénéfique pour le personnel et pour l'Organisation.

Droit et accès aux congés de maladie dans TULIP

Le STU regrette que HRM ait décidé, par la circulaire d'information IC/HR/139 et sans consultation des associations du personnel et de la Commission consultative pour les questions générales de personnel (ACPP) de limiter le plafond et l'accès aux congés de maladie dans TULIP à une base journalière et non plus annuelle comme c'était le cas entre 2001 et 2017.

Non seulement la procédure de modification de cette règle constitue une violation des droits du personnel mais son contenu aboutit à ce que certains collègues, déjà fragilisés par une longue maladie, se retrouvent en fin de droits de congé de maladie certifiés. Cette situation peut les empêcher de passer les examens de contrôle nécessaires au contrôle de l'évolution de leur pathologie. Ce n'est pas acceptable.

Le STU appelle donc l'Administration à **annuler la circulaire IC/HR/139**.