

PARIS, le 31 mars 2022
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

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

Résumé

A. Propositions préliminaires concernant une nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2023-2027

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 le rapport de la Directrice générale.

Le STU a participé avec plaisir aux consultations préliminaires relatives à l'élaboration d'une nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2023-2027. Il attend avec intérêt d'en savoir plus sur le rapport qui est en cours de préparation. Le STU se félicite de la mise en place de ces procédures et approuve pleinement la priorité accordée aux trois domaines suivants :

- la préparation à l'avenir du travail, en particulier à la possibilité d'adopter des méthodes de travail plus souples ;
- l'importance de garantir et favoriser le bien-être du personnel (y compris la santé mentale) ;



- ne laisser personne de côté : l'importance de l'égalité et de la diversité dans les principales politiques en matière de ressources humaines (recrutement, formation, développement de carrière, performances et reconnaissance) pour attirer, retenir, former et motiver les fonctionnaires, une attention spéciale étant accordée aux candidats qualifiés issus d'États membres sous-représentés ou ayant des besoins particuliers.

Toutefois, le STU insiste sur la nécessité impérieuse d'assurer la transparence et une collaboration plus efficace entre les associations du personnel et l'Administration. Cela exige des directives et des cadres clairement définis. Des principes écrits relatifs au télétravail et à la mobilité, par exemple, devraient être disponibles et directement appliqués dans l'environnement de travail de l'UNESCO. Le personnel soutient une approche progressive qui tienne compte de ses contributions positives ainsi que des sacrifices consentis, en particulier au cours des deux dernières années, durant lesquelles il a réagi avec rapidité et efficacité à la nouvelle réalité imposée par la pandémie dans les États membres et à domicile. Que ce soit clair : **il n'est pas question de revenir au statu quo qui prévalait auparavant**. Le personnel a montré qu'il peut faire plus et mieux, dans un cadre actualisé axé sur les domaines prioritaires susmentionnés.

Le STU tient à souligner une fois de plus que la disponibilité, en temps utile, des directives et règlements actualisés est cruciale pour assurer l'équité et une période de transition sans heurts pendant la mise en œuvre de ces changements. Il reste disponible, comme toujours, pour contribuer aux nouvelles propositions de directives par des idées et suggestions constructives. S'il est absolument essentiel de veiller au respect des droits du personnel en vigueur, cela n'empêche pas d'avoir pour objectif commun d'adopter des mesures axées sur les résultats qui permettent de répartir au mieux l'expertise et les compétences au sein de l'UNESCO, afin de garantir le succès de toute nouvelle initiative. Le personnel représente un atout majeur de l'Organisation, et reste disposé à s'acquitter de son rôle ainsi qu'à s'employer à « favoriser un environnement propice à la mise en œuvre efficace et efficiente des priorités de l'UNESCO ». Le STU ne peut dissocier les intérêts de l'Organisation de l'importance du bien-être du personnel. Il souhaite également que des mesures efficaces soient prises pour instaurer un environnement de travail plus innovant et plus flexible, en maintenant l'accent sur les résultats sans jamais nuire au bien-être du personnel.

Par ailleurs, le STU continuera de contribuer à donner suite aux conclusions de l'Enquête mondiale auprès du personnel menée en 2021. Bien qu'il constate des améliorations à de nombreux égards, le STU est particulièrement préoccupé par le fait que l'UNESCO semble rester en deçà de la médiane des points de comparaison ; en effet, par rapport à d'autres organisations similaires, une marge de progrès importante apparaît clairement en ce qui concerne les conditions de travail perçues à l'UNESCO. Le STU attend avec impatience l'adoption de mesures destinées à améliorer les conditions de travail des personnes qui ne sont pas recrutées au titre d'un contrat de durée déterminée, notamment les titulaires de contrats de service, les engagements au titre d'un projet, les stagiaires, et tout autre type de contrat temporaire.

S'agissant de l'exercice de **mobilité** encadré, le STU regrette que l'édition 2021-2022 ait été aussi **mal** menée que la précédente, **sans critères clairs, précis et transparents**. En outre, aucune circulaire administrative actualisant le processus n'a été publiée avant la mise en œuvre, ce qui expose l'UNESCO à des poursuites devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), avec **d'importants risques de condamnation**. À bien des égards, cet exercice a davantage assuré la mobilité **fonctionnelle** que la mobilité géographique, puisque seuls des collègues hors Siège ont été transférés d'une unité hors Siège à une autre, tandis que les collègues du Siège sont pour la plupart restés affectés au Siège, mais à un autre poste. Cela leur permet également de reprendre à zéro leur durée normale d'affectation, et donc d'**échapper au prochain exercice de mobilité géographique**. Dorénavant, le STU suivra de près la mise en œuvre de la mobilité fonctionnelle concernant les collègues titulaires de contrats de services généraux, et espère qu'elle sera conduite de façon plus claire, transparente et juste.