



unesco

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

215 EX/5.IV.A Add.2

Conseil exécutif

Deux cent-quinzième session

PARIS, le 7 octobre 2022

Original anglais

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

ADDENDUM 2

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

Résumé

A. Stratégie de gestion des ressources humaines

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.

1. Le STU salue les efforts déployés par l'Administration en ce qui concerne l'**aménagement des modalités de travail**, reconnaissant la nécessité de garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour l'ensemble du personnel de l'UNESCO, tant au Siège que dans ses bureaux hors Siège. L'Administration est consciente que dans la plupart des organismes du système des Nations Unies et ailleurs, le télétravail est une réalité qui permet de moderniser les méthodes de travail et respecte la diversité des modes de vie des membres du personnel.

2. Le STU se félicite de la participation de l'Administration à l'enquête sur la santé menée à l'échelle du système des Nations Unies afin de mieux comprendre les risques en matière de santé et de sécurité sociale auxquels sont actuellement confrontés les employés des Nations Unies. À cet égard, et suite à la dernière Assemblée générale de la **Caisse d'assurance maladie**, le STU se dit toujours préoccupé par les débats en cours sur le financement à long terme des engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service, ainsi que par la nécessité de garantir le respect de la principale caractéristique de la Caisse en tant que système d'assurance maladie mutualiste et autonome, qui repose sur le principe de solidarité.



Job: 202202722

3. Le STU prend également acte de la révision de la **politique relative aux contrats de service**, qui devrait offrir de meilleures conditions d'emploi et améliorer le bien-être des employés recrutés au titre d'un contrat de service. Dans le même temps, le STU regrette la réduction constante du personnel permanent de l'UNESCO au cours des dernières années et son remplacement par des consultants recrutés pour de courtes durées ou par d'autres modalités de contrat temporaire. Cela a un impact sur la force, le moral et la motivation du personnel qui met en œuvre le mandat et les programmes de l'UNESCO.

4. De manière générale, le STU se félicite de l'amélioration des échanges avec l'Administration et le Bureau de la gestion des ressources humaines. Néanmoins, il regrette que **l'implication des associations du personnel se limite à une demande de commentaires, le plus souvent sans retour ni suivi**. Le STU estime que les consultations exigent un échange de points de vue plus régulier, indispensable à un dialogue constructif entre l'Administration et le personnel.

5. Le STU réaffirme que **l'exercice de mobilité géographique** achevé en 2022 a constitué une amélioration par rapport au cycle de 2021. Toutefois, ses résultats ont été limités car de nombreux collègues ayant atteint leur durée normale d'affectation (DNA) n'ont pas eu la possibilité de changer de lieu d'affectation. Par ailleurs, l'exercice n'a offert que des possibilités limitées aux membres du personnel qui souhaitaient changer de lieu d'affectation à titre volontaire. Nous sommes toujours préoccupés quant à l'efficacité de la politique de mobilité, qui ne donne que des résultats très limités, et nous appelons à mener une réflexion plus programmatique et stratégique sur le capital humain de notre Organisation.

6. Inquiet devant le fait que cet exercice occupe de façon très importante le Bureau de la gestion des ressources humaines et l'Administration pendant de nombreux mois, et laisse de nombreux collègues dans l'incertitude quant à leur avenir, le STU demande qu'une évaluation de l'exercice de mobilité 2021-2022 soit réalisée avant d'entamer le prochain exercice. Nous demandons également que davantage de données ventilées soient mises à disposition (de manière anonyme) afin de mieux évaluer les résultats de l'exercice. Enfin, le système de mobilité volontaire devrait être renforcé afin d'offrir davantage d'opportunités à ceux qui souhaitent changer de lieu d'affectation.

7. Le STU suivra également de près la mise en œuvre de la **mobilité fonctionnelle** concernant les collègues du cadre de service et de bureau (GS).

8. Le STU se félicite du développement du **programme de stages** de l'UNESCO mais réaffirme l'urgence de mettre en place un programme de stages rémunérés, seul moyen efficace de garantir l'égalité des chances pour tous. En outre, il pourrait s'avérer nécessaire d'établir une distinction entre le Siège et les bureaux hors Siège, les conditions à Paris étant différentes de celles d'autres lieux d'affectation en termes de qualifications, de critères ou d'équilibre géographique.

9. Enfin, le STU note que la simplification des principales procédures en matière de ressources humaines n'améliore pas nécessairement les résultats. Après une diminution des jugements pendant les deux années de pandémie de COVID-19, **les condamnations du TAOIT tendent à reprendre au même niveau que les années précédentes**, ce qui représente un coût d'environ un demi-million par an pour l'Organisation. Le STU réaffirme également que la suppression du Comité paritaire de discipline et du Comité des rapports prive le personnel d'une certaine protection face à des accusations arbitraires et non fondées. En outre, le système de justice interne ne garantit sans doute pas suffisamment un traitement équitable. Ainsi, alors que devant le Conseil d'appel, ni l'Administration ni le requérant n'a le droit de se faire représenter juridiquement par une personne extérieure au cours de l'audience, l'Administration est systématiquement représentée par plusieurs juristes internes. Si, selon le rapport 215 EX/5.IV.INF, cela semble protéger l'Organisation face aux requêtes dont est saisi le TAOIT, le STU s'inquiète des 74 cas qui doivent encore être examinés par le Conseil d'appel (au mois de juillet 2022).

Stratégie de gestion des ressources humaines

10. La **Stratégie de gestion des ressources humaines** de l'UNESCO a fixé comme objectif de veiller à ce que l'UNESCO ait la capacité de contribuer efficacement à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

11. Toutefois, après avoir participé aux consultations préliminaires relatives à l'élaboration de la nouvelle stratégie pour 2023-2027, le STU continue d'exprimer ses préoccupations, notamment en ce qui concerne l'évolution des carrières et la mise en place des « systèmes optimaux » pour garantir des processus plus efficaces.

12. En ce qui concerne **l'évolution des carrières**, la stratégie présentée semble se limiter essentiellement à proposer des modules de formation en ligne, des séances d'initiation/orientation ou des cours de langue. L'évolution des carrières est entendue comme le fait d'aider le personnel « à identifier les opportunités telles que la mobilité et les affectations à court terme ou temporaires ». En d'autres termes, l'évolution des carrières ne concerne pas l'Organisation, mais il appartient à chaque individu de s'en occuper. Le STU estime que pour retenir les talents, et compte tenu du degré de spécialisation élevé de son personnel et des besoins programmatiques, il est nécessaire de mettre en place une véritable planification de l'évolution des carrières, qui permettrait à l'Organisation de continuer à jouer son rôle de chef de file dans ses domaines de compétence. L'inventaire des compétences, un exercice longtemps différé, représente sans aucun doute un pas important dans cette direction.

13. Dans l'ensemble, le présent document recourt à certains indicateurs RH pour lesquels on peut constater une réelle amélioration (par exemple, le pourcentage de recrutements parmi les pays sous-représentés ou la durée moyenne du délai de recrutement). Le STU se félicite que certaines améliorations apportées depuis janvier 2022 puissent être observées au titre de ces indicateurs.

14. Le STU prie instamment HRM de fournir en outre un examen analytique des ressources humaines de l'Organisation. Ces indicateurs seraient utiles pour le personnel et les États membres, et apporteraient des informations complémentaires importantes sur le degré réel de « dynamisme » des carrières professionnelles au sein de l'Organisation. Des données sont disponibles dans « Chiffres clés sur le personnel de l'UNESCO » (janvier 2022) mais une analyse plus approfondie serait utile, notamment dans le cadre de la nouvelle stratégie et de son objectif consistant à « Attirer et retenir les talents ».

Budget alloué aux ressources humaines

15. Face à la situation mondiale et à l'inflation croissante, le STU exprime les préoccupations du personnel quant au déficit budgétaire prévu et à ses conséquences sur les stratégies et les politiques de dotation en personnel. Si la stratégie reconnaît clairement qu'il est essentiel de disposer d'effectifs spécialisés et diversifiés pour que l'Organisation puisse s'acquitter de son mandat, le STU se prononce fermement en faveur de la reconnaissance et de la préservation du personnel permanent de l'UNESCO, qui ne représente déjà que 50 %, voire moins, des effectifs de l'Organisation.

16. Dans le même esprit, le STU continue d'exprimer ses plus vives inquiétudes en ce qui concerne la situation de l'**Institut de statistique de l'UNESCO (ISU, Montréal)**, dont le personnel a été réduit, passant dans l'ensemble de plus de 125 personnes en 2017 à moins de 40 aujourd'hui, en raison d'inadéquations réelles ou supposées entre les compétences actuelles et les compétences recherchées. La situation à l'ISU doit être résolue.