



Conférence générale

41^e session, Paris 2021

41 C

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

41 C/47 Add.2
12 novembre 2021
Original anglais

Point 11.5 de l'ordre du jour

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA STRATÉGIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR 2017-2022

ADDENDUM 2

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

PRÉSENTATION

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.

- Le STU se félicite de savoir que la moitié environ des **recrutements externes** au cours de la période 2020-2021 s'est conclue par la **nomination de personnel interne**.
- En même temps, il note que la durée moyenne des vacances de poste est de **370 jours (351 jours)** pour les administrateurs recrutés sur le plan international), selon l'audit d'IOS sur le processus de recrutement de l'UNESCO (document 212 EX/35), 29 % des vacances de poste ayant une durée comprise entre un et deux ans, et 12 % une durée de plus de deux ans !
- Selon l'audit d'IOS, l'une des raisons de ces délais extrêmement longs est « le très grand nombre de candidatures ». Le STU estime que pour améliorer l'efficacité du processus de recrutement, il conviendrait de revenir aux pratiques antérieures et de remettre en place un processus en deux étapes, qui consisterait à organiser un premier tour pour les candidats internes, puis un second tour pour les candidats externes dans les cas où l'offre interne ne répondrait pas aux exigences du poste.



Job: 202104451

- En ce qui concerne la mobilité, le STU tient à rappeler que la mise en œuvre de la **nouvelle politique de mobilité** en 2019 n'a pas répondu aux besoins des États membres et du personnel. La mise en œuvre du deuxième cycle de cette politique est donc suivie avec intérêt. La proposition de modifier l'article 4.4 du Statut du personnel, qui sera soumise à la Conférence générale, répond aux recommandations d'IOS visant à améliorer la politique de mobilité actuelle, à accroître l'attrait des postes hors Siège et à offrir des possibilités d'évolution de carrière au personnel.
- En ce qui concerne la préparation du nouveau cycle de mobilité, le STU a attiré l'attention de l'Administration sur la piètre qualité des services de déménagement auxquels l'Organisation fait actuellement appel pour le déménagement des membres du personnel. Cette situation doit être rapidement corrigée afin que les collègues qui déménageront l'année prochaine bénéficient de services répondant aux normes de qualité attendues d'une organisation internationale et sans avoir à engager les frais de leur déménagement sur leurs propres deniers.
- Le STU souhaite rappeler l'article 57 (c) du chapitre 5.3 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO sur l'évaluation des **candidats au recrutement**, qui stipule qu'à partir du 1^{er} janvier 2021, « dans le cas d'une promotion à la classe P-4 et au-delà, un fonctionnaire occupant un poste soumis à la mobilité géographique **devra avoir accompli au moins une affectation géographique** pendant une durée minimale égale à l'ancienneté au poste concerné ». Les règles doivent être appliquées à l'ensemble du personnel de manière équitable et transparente. Une application arbitraire adresserait un mauvais signal au personnel et ne contribuerait pas à créer une culture de la mobilité dans l'Organisation.
- En ce qui concerne le cadre de **qualité de vie du personnel**, le STU note que le bien-être supplante de plus en plus la qualité de vie comme objectif central des politiques sociales et publiques. Dans le champ des politiques sociales, certains universitaires avancent que l'accent mis sur le bien-être nous permet de considérer une « humanité complète », alors que la qualité de vie relève de l'utilité économique. Le STU souhaite évoquer les réponses au récent Sondage mondial du personnel de l'UNESCO. Seuls 50 % des membres du personnel pensent que l'Organisation se préoccupe de leur bien-être, seuls 44 % estiment que l'UNESCO aide le personnel à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et seuls 37 % considèrent bénéficier d'un soutien au travail pour les aider à gérer la pression et le stress. Dans ce sondage, plusieurs problématiques directement liées à la qualité de vie et au bien-être du personnel, telles que l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé mentale et un environnement favorable, n'ont pas été abordées.

Or, pour les personnes qui travaillent, leur famille et leur entourage, les mesures propices à créer un lieu de travail sain qui tiennent compte des différences entre les hommes et les femmes peuvent favoriser une meilleure santé et un plus grand bien-être. Elles peuvent également produire une autonomisation, grâce à la participation équitable et significative du personnel à des programmes qui encouragent la communication et l'action et favorisent le soutien. Pour les employeurs, de telles mesures peuvent déboucher sur une amélioration du résultat net, grâce à la baisse du taux de rotation et de l'absentéisme, à une hausse de la productivité et du moral du personnel, et à une baisse des coûts d'indemnisation des employés.

En outre, en comparaison, les réponses fournies par le personnel de l'UNESCO étaient généralement moins positives que celles du personnel des neuf organisations de référence. Il est donc évident que l'Administration doit faire davantage pour la qualité de vie du personnel. Par exemple, la nouvelle politique d'aménagement flexible du travail, que l'on attend depuis longtemps, serait un pas dans la bonne direction, mais elle doit encore être communiquée aux associations du personnel. Le STU reste disponible et engagé à soutenir toute mesure de nature à améliorer le bien-être du personnel.

- De même que pour la qualité de vie du personnel, seuls 51 % des personnes interrogées considèrent avoir accès à la **formation qui leur est nécessaire pour faire leur travail**.

- En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, le STU est tout à fait d'accord pour dire que de grands progrès ont été accomplis dans ce domaine à l'UNESCO. Nous constatons cependant que la représentation des femmes reste faible aux grades P-5 et D.
- Enfin, en ce qui concerne la Stratégie de gestion des ressources humaines au-delà de 2022, le STU reste pleinement mobilisé pour participer aux consultations visant à son élaboration.
- **Révision de la politique de classement des postes** : Le STU déplore la décision de la Directrice générale de supprimer la disposition 102.2 du Statut et Règlement du personnel intitulée « Compatibilité avec les normes de classement », qui permettait à tout membre du personnel remplissant les conditions requises de demander le reclassement de son poste. Cette décision 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 des postes ne constitue pas un progrès pour l'UNESCO et pour son personnel, puisque le droit de demander un salaire égal pour un travail égal est désormais fortement réduit et limité dans le temps. Dans une organisation où l'évolution de carrière n'existe pas, la possibilité de demander un reclassement de poste était le dernier recours à la portée des collègues pour obtenir un avancement.
- **Gestion des performances** : Le STU regrette la suppression du Comité des rapports, remplacé par le Comité d'examen des performances, dont le rôle est beaucoup plus restreint, au détriment du personnel. Il y a des signes clairs que dans certains cas, les évaluations de performance ne sont pas utilisées comme elles le devraient par l'administration locale. Les procédures ne sont pas suivies, les délais ne sont pas respectés et des objectifs SMART ne sont pas fixés. En outre, les réunions entre le superviseur et le supervisé permettant de discuter ouvertement en vue de fixer des objectifs réalisables et compatibles avec les ressources disponibles n'ont pas lieu, et, là où des améliorations sont attendues, il n'y a pas non plus de mises à jour proactives. Dans ces cas-là, malheureusement, l'esprit des règles est ignoré et, au lieu de lui permettre d'être plus productif, engagé et motivé, il semble que l'évaluation des performances ait un effet très négatif sur le personnel. Nous déplorons que le personnel compétent ne puisse pas apporter sa pleine contribution à l'Organisation en raison d'un manque d'accompagnement et parce qu'un retour d'information n'est pas fourni en temps utile. De plus, cette situation a des conséquences négatives sur les carrières et, parfois, sur le bien-être du personnel, comme l'indique le nombre élevé de membres du personnel en congé de maladie et en retraite anticipée pour raisons de santé. L'absence de conséquences à de tels comportements envoie un mauvais message au reste du personnel. Le STU espère que la détection de ces cas fera l'objet d'une attention particulière et que des mesures appropriées seront prises.
- **Révision des statuts du Conseil d'appel** : Le STU s'est opposé aux modifications suivantes proposées par ADM/HRM :
 - réduction de cinq à trois du nombre de membres du Conseil d'appel ;
 - maintien de la mention « dans les meilleurs délais » en ce qui concerne la réponse de la Directrice générale.

Le STU s'est donc félicité que les Statuts révisés du Conseil d'appel adoptés par la Conférence générale 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.