



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

Conseil exécutif

Deux cent-septième session

207 EX/5.IV.B Add.

PARIS, le 9 octobre 2019
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 IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

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

Résumé

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.



Job: 201912986

B. Mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022 (Suivi de la décision 205 EX/5.IV)

Mobilité

Le STU a fait part à l'Administration et au personnel de ses nombreuses réserves vis-à-vis de l'exercice de **mobilité géographique** tel qu'il s'est déroulé cette année. Les résultats de l'enquête menée par le STU auprès du personnel sur le sujet confirment que, contrairement à ce que prétend l'Administration, **les collègues concernés ne sont pas satisfaits en général** :

- Ils estiment que cet exercice s'est déroulé **sans préparation sérieuse ni concertation véritable** et le jugent **improvisé, arbitraire, stressant et démotivant**.
- Ils pensent que les transferts ont été décidés **en l'absence de tout critère précis, clair et transparent** et dénoncent une **Administration inéquitable** et une **prise de décision opaque**.
- Ils regrettent que les mouvements de personnel aient **ignoré les compétences de chacun**, en contradiction avec les objectifs affichés de la transformation stratégique d'accroître l'efficacité opérationnelle et la présence dans le monde de l'UNESCO, estimant ainsi que **cet exercice n'a pas été bénéfique pour l'Organisation**.
- Ils ne croient pas que cet exercice servira au **développement de carrière** qui, rappelons-le car l'Administration semble l'avoir oublié, **ne consiste pas à bouger à grade égal**.
- Ils souhaitent que le processus soit **mis en pause et évalué avant d'être renouvelé**.
- Certains collègues dénoncent un **traitement inégal** par la violation à leur encontre des règles de report de réaffectation pour des raisons de santé, familiales ou personnelles aboutissant à des décisions de rejet de leurs demandes qu'ils considèrent arbitraires. L'Administration a accepté cependant de réexaminer certains cas de réaffectations devenus problématiques.

Le STU regrette par ailleurs le coût considérable engendré par cet exercice : **frais de déménagement et d'installation**, coût des **demandes de départs en retraite anticipée**, etc. Le coût de **l'absence de transmission des compétences** est, lui, difficile à estimer mais bien réel.

Le STU s'inquiète enfin du lancement précipité de l'exercice de **mobilité fonctionnelle**, sans consultation des associations du personnel. Il sera particulièrement vigilant quant à son déroulement et dénoncera tout ce qui lui apparaîtra comme un dysfonctionnement ou une violation des droits des membres du personnel.

Le STU recommande le report du lancement de l'exercice de mobilité fonctionnelle prévu en 2020 afin de mieux le préparer à la lumière des enseignements tirés des résultats de l'évaluation de l'exercice 2019 de la mobilité géographique qu'il appelle de ses vœux. Les dispositions régissant la mobilité fonctionnelle, conçues à la hâte, seront difficilement applicables. Selon ces dispositions, l'Administration pourra imposer à un Sous-Directeur général des mutations du personnel de son Secteur placé sous son autorité. Il serait souhaitable, le moment venu, de tester l'exercice de mobilité fonctionnelle au sein d'un grand Secteur tel celui de l'Éducation avant de l'étendre aux autres Secteurs/Bureaux hors Siège.

Classification 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 et de la Commission consultative pour les questions générales de personnel (ACPP). Si le STU est conscient du fait que toutes les demandes de reclassement n'étaient pas fondées, la possibilité de demander un reclassement de postes 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.**

Évaluation 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.

De nouvelles dispositions ont été introduites pour l'évaluation du personnel en période probatoire.

La grille de notation est par ailleurs passée de quatre à cinq comme suit :

1. Dépasse les objectifs
2. Répond pleinement aux attentes
3. Répond aux attentes
4. Répond partiellement aux attentes
5. Ne répond pas aux attentes.

Le STU est d'avis que l'introduction de la note 2 (« Répond pleinement aux attentes ») sera source de problème car chaque membre qui « répond aux attentes » pourra revendiquer le « pleinement ».

Le STU regrette également la **disparition annoncée du Comité des rapports** qui permettait aux membres du personnel de contester l'évaluation de ses performances avant de recourir à la justice interne, déjà débordée.

Procédure disciplinaire

Le STU constate avec le plus grand regret et la plus grande incompréhension la **suppression du Comité consultatif spécial** (Article 9.1.1 du Statut du personnel) institué pour donner des avis à la Directrice générale sur les cas de licenciement en vertu dudit article.

Plus surprenant encore, est la **suppression des Comités paritaires de discipline** en contradiction de la pratique au niveau du système des Nations Unies. Le personnel est ainsi privé de garanties.

Justice interne

Le STU constate dans les statuts révisés du Conseil d'appel tels que présentés en annexe IV du présent document qu'une fois de plus, **très peu de ses commentaires ont été pris en compte**. Le STU regrette en particulier le passage de cinq à trois membres, qui limite automatiquement le partage des points de vue et l'efficacité du Conseil.

Les délais des procédures devant le Conseil d'appel sont actuellement déraisonnables. Or **les délais proposés pour accélérer les procédures demeurent encore excessifs**. Ainsi, il s'écoule 420 jours soit 14 mois entre le dépôt d'une réclamation et la notification d'une décision finale fondée sur la recommandation du Conseil d'appel. Ce délai de 14 mois suppose que le requérant et

l'Administration n'ont pas demandé une prolongation du délai, l'un pour sa requête détaillée, l'autre pour sa réponse.

Le STU recommande une réduction des délais pour **limiter à 12 mois au maximum** la durée de la procédure devant le Conseil d'appel, y compris les prolongations de délai. Le STU demande également que soit supprimé la mention « *as soon as possible* » pour la tenue des sessions du Conseil d'appel, source de possibles abus.

Le STU regrette par ailleurs que les deux associations du personnel ne joueront désormais le rôle d'**observateur** que si le requérant le demande. Il souhaite que la formulation soit inversée pour préciser que **les associations sont présentes aux audiences du Conseil d'appel sauf si le requérant s'y oppose**.

Enfin, le STU rappelle que le membre désigné par la Directrice générale ne « représente pas l'Administration » comme le prétendent les nouveaux statuts : c'est là le rôle des représentants de HRM et de LA.