



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

Conseil exécutif

Deux cent-onzième session

211 EX/5.III.B Add.

PARIS, le 7 avril 2021
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 III

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: 202101242

B. Mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines 2017-2022

1. **Planification des ressources humaines et inventaire des compétences** : le STU est favorable à ce qu'un inventaire des compétences, attendu de longue date, soit établi au sein de l'UNESCO. Toutefois, des informations supplémentaires sur la manière dont cette cartographie des compétences sera réalisée seraient utiles pour comprendre comment HRM entend mener à bien cet exercice. Les résultats obtenus devront principalement permettre d'améliorer les programmes de perfectionnement existants afin d'offrir au personnel de l'UNESCO des possibilités d'apprentissage supplémentaires en vue de revaloriser leurs compétences, et non servir uniquement à identifier les lacunes à combler par la voie du recrutement externe. Le STU suivra attentivement la manière dont HRM conduira cet exercice et la façon dont les résultats obtenus seront exploités par l'Administration.

2. **Recrutement** : en 2020, près de la moitié des recrues étaient externes. Comment faire coexister cela avec l'apprentissage et le perfectionnement du personnel de l'UNESCO en place ? Le STU plaide en faveur d'autres sessions de formation au nouvel outil de recrutement SuccessFactors, car celui-ci n'est ni convivial ni intuitif et de nombreuses difficultés ont été signalées par les responsables du recrutement.

3. **Apprentissage et perfectionnement** :

- Comment l'impact de ces mesures peut-il être mesuré ?
- « La formation au titre de l'accompagnement et de l'organisation des carrières s'est poursuivie pour les particuliers et les groupes » : avec quels résultats ?

4. **Mobilité** :

- (1) La décision annoncée de **limiter l'importance de l'exercice de mobilité 2020-2021** pourrait poser des problèmes de transparence car les critères utilisés ne sont pas clairs et semblent laissés à la discrétion des secteurs et de HRM. Les syndicats ne sont pas consultés sur les propositions de transferts géographiques et ne peuvent donc pas jouer leur rôle habituel au sein du Panel d'examen de la mobilité. Le fait de limiter l'exercice aux seuls directeurs et chefs de bureaux hors Siège suppose que les mouvements de personnel ne s'opèrent qu'entre bureaux hors Siège, écartant les collègues du Siège des classes P-5 et D, et restreignant ainsi la mobilité nécessaire entre le Siège et les bureaux hors Siège.
- (2) L'exercice de mobilité 2021-2022 doit éviter les erreurs commises l'année dernière et être conduit en tenant pleinement compte de TOUTES les recommandations d'IOS et en s'appuyant sur des critères clairs et objectifs. L'établissement/actualisation de la liste des postes soumis à la mobilité doit se faire dans la transparence et en appliquant les mêmes critères dans tous les secteurs afin d'éviter les décisions et les traitements inéquitables.

5. **Programme de stages de l'UNESCO** : il est précisé dans le document que ce programme doit permettre de constituer « un vivier de divers jeunes professionnels talentueux, provenant notamment de pays non représentés ou sous-représentés, pouvant exercer des fonctions à l'UNESCO ». Mais comment pourrait-on y parvenir sans mettre en place un **programme de stages rémunérés** ? Comment les étudiants talentueux du monde entier peuvent-ils profiter de cette opportunité si nous ne leur offrons pas les moyens et le soutien financier nécessaires ? En particulier lorsqu'il s'agit d'un stage à Paris, trop onéreux pour la plupart des étudiants.

6. **Gestion des performances** : jusqu'à présent, le passage à un cycle annuel d'évaluation des performances et à un examen à mi-parcours obligatoire n'aboutit qu'à multiplier par deux les échéances et à accroître les contraintes pour le personnel et les responsables, surtout s'il ne s'accompagne pas d'un changement des mentalités. Le passage espéré à un « outil de dialogue constructif et productif plutôt [qu'à] un instrument administratif stérile » n'est pas encore une réalité et ne le sera jamais tant que les membres du personnel ne seront pas autorisés à donner leur avis sur les performances de leurs superviseurs.

7. **Examen des politiques et procédures** : bien que la mise en place par la Directrice générale d'une délégation accrue des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines soit appréciée, la réforme du système de justice interne et la révision des Statuts du Conseil d'appel ne sont pas favorables au personnel telles qu'elles sont présentées dans le document.