



STU/65e Conseil/13/034
6 décembre 2013

Madame la Directrice générale,

Le STU demeure plus que jamais profondément préoccupé, tout comme le personnel de l'UNESCO, par les restructurations entamées et les coupures de postes à venir. Malgré les diverses demandes du STU et votre « détermination à n'épargner aucun effort à maintenir l'emploi tout en minimisant l'impact de la situation financière sur l'ensemble du personnel de l'UNESCO » (votre memo DG/13/6340 du 4 octobre 2013), l'engagement de l'administration à préserver au maximum l'emploi de nos collègues est fortement remis en cause au vu de la réalité des actions menées, et ce de manière toujours aussi peu transparente et égalitaire.

Malgré nos nombreux échanges et courriers entre vous et le STU, il subsiste des points critiques pour lesquels nous souhaiterions vous rencontrer le plus rapidement possible. Il s'agit en particulier des points suivants :

1. Absence de consultation du personnel et des associations du personnel

Sur la forme, le STU n'a pas été informé officiellement de l'envoi du memo du 27 novembre 2013 relatif aux *staffing proposals* pour 2014-2015 adressé par l'ADG/BSP et DIR/HRM aux membres du SMT et Directeurs et Chefs de Bureaux hors-Siège, alors que ce même jour le STU avait une réunion avec DIR/HRM.

Sur le fond, les consultations avec le personnel sur les propositions de structure, de *staffing* et d'abolition de postes, de manière intègre, égalitaire et transparente, continuent de ne pas avoir lieu que ce soit avant ou après la parution du memo du 27 novembre 2013, malgré les assurances données au STU et les instructions d'obligation de consultation du personnel données au cours de ces derniers mois. L'exercice est une fois de plus mené dans la plus grande opacité et continue de mettre le personnel devant des faits accomplis et des traitements inégalitaires. Malgré le fait que des organigrammes structurels incluant les membres du personnel affectés à ces structures ont déjà été établis et sont en cours de modification suite au memo du 27 novembre 2013, aucune information n'est donnée, aucune consultation du personnel n'est effectuée. La réponse fréquemment donnée par les supérieurs hiérarchiques aux membres du personnel est « nous ne savons rien, rien n'est décidé ». En revanche, certains membres du personnel ont déjà été informés de l'abolition de leurs postes tandis que d'autres ont bénéficié de changements de postes avant l'exercice de redéploiement (voir point 3 plus bas).

Si des organigrammes structurels incluant les membres du personnel n'ont pas déjà été établis progressivement au cours des mois et semaines passés, il y a tout lieu de s'inquiéter (i) quant à la manière dont l'exercice pourrait être mené dans un délai aussi court qu'entre le 27 novembre et le 16 décembre 2013 et (ii) par qui il est mené, sachant que la plupart des ADG qui participent à l'exercice sont sur le point de quitter l'Organisation et que dans certains secteurs la restructuration est menée principalement par des chefs EO et AO par intérim (cas du secteur SC par exemple).

..../....

Mme I. BOKOVA
Directrice générale de l'UNESCO
Maison de l'UNESCO

Par ailleurs, le STU n'a été ni informé ni consulté sur les rencontres entre les managers des secteurs avec HRM et BFM concernant la restructuration, pas plus qu'il ne l'a été sur vos rencontres par exemple avec SHS le 6 décembre et CI le 18 décembre 2013. Pourquoi les représentants du personnel sont-ils tenus à l'écart ?

2. Adéquation des postes et de la structure organisationnelle et programmatique

Sur quelle base programmatique la restructuration est-elle établie ? En tenant compte de l'exercice de priorisation, comment les personnes travaillant sur plusieurs résultats escomptés (ER) seront-elles affectées ?

Qu'en est-il des restructurations déjà menées dans les services centraux et pour lesquelles des dysfonctionnements importants subsistent ?

HRM se propose d'assister les secteurs pour la rédaction de descriptions de poste, sachant que les propositions de *reprofiling* de postes seront à soumettre au plus tard le 16 décembre 2013. L'administration a-t-elle l'intention d'utiliser des descriptions de poste génériques ? Si oui, pour quels types de postes en particulier ?

Pourriez-vous clarifier quels postes seront soumis au comité de redéploiement ? S'agit-il uniquement des postes abolis pour suppression ou réduction de programme (donc environ 285 postes vacants et occupés, comme indiqué dans le document 192EX/16) ou bien également les postes dont les fonctions sont redéfinies (*downgraded, upgraded, reprofiled, transferred*, paragraphe 13 du memo du 27 novembre 2013) pour cause de restructuration ?

3. Mouvements de personnel effectués avant l'exercice de redéploiement

Malgré vos instructions « afin qu'aucun poste ne soit affiché et qu'un membre du personnel ne soit réaffecté, à moins que les exigences du service ne soient une absolue nécessité » et que « seuls sont affichés à l'externe, en même temps qu'à l'interne, les postes de Directeurs et les postes spécialisés pour lesquels les compétences n'existent pas en interne (à titre d'exemple, le poste de Chargé d'éthique) » (votre memo DG/13/6340 du 4 octobre 2013), le STU a constaté dans certains secteurs plusieurs mouvements de personnel effectués au cours des derniers mois (y compris des promotions) avant l'exercice de redéploiement ainsi que des recrutements à la fois externes et internes non justifiés pour lesquels des explications ont été demandées à HRM. Une liste de ces cas vous sera adressée séparément.

Si les exigences du service représentaient une « absolue nécessité », de simples détachements, au lieu de transferts ou recrutements internes, auraient pu se faire dans l'attente de l'exercice global de redéploiement.

Alors que des mouvements sont effectués en nombre important dans certaines structures alors que dans d'autres non, comment justifier ces différents mouvements et recrutements réduisant *de facto* les possibilités de redéploiement pour les membres du personnel dont les postes seront abolis ?

4. Non-respect des dispositions de la circulaire AC/HR/33

HRM ne respecte pas l'application des dispositions de la circulaire administrative AC/HR/33. A titre d'exemple, HRM demande aux membres du personnel sollicitant un passage à temps partiel que la demande soit d'abord discutée avec le supérieur et qu'un accord de temps partiel soit signé par le membre du personnel et le superviseur avant le 11 décembre 2013. Pourquoi HRM demande l'application de la procédure « classique » telle que prévue dans la procédure RH 13.4 du manuel des ressources humaines alors que les dispositions de la circulaire administrative qui s'inscrivent dans le contexte spécifique de nécessité de réduction des coûts stipulent clairement que la demande est adressée par le membre du personnel à HRM avant le 11 décembre 2013, qu'il revient à DIR/HRM d'approuver les demandes (et non le superviseur), et qu'une fois la demande approuvée (et non avant), le membre du personnel et le superviseur signent un accord de travail à temps partiel ?

..../...

Le STU demande l'arrêt immédiat de telles pratiques. Il demande par ailleurs qu'un état détaillé de la situation de l'ensemble des demandes lui soit communiqué dès la clôture de l'exercice au 11 décembre 2013.

5. Calendrier de mise en œuvre du memo du 27 novembre 2013

Le calendrier soumis dans le memo du 27 novembre 2013 comporte plusieurs incohérences notamment au niveau des décisions à prendre quant aux propositions de personnel à soumettre le 16 décembre 2013. En effet, alors que les ADG doivent communiquer le coût total de la structure à établir tout en s'assurant que le total n'excède pas le budget du personnel du secteur présenté dans le 37 C/5 Addendum 2, ne seront pas prises en compte les économies réalisées avec les congés sans solde, les passages à temps partiel et les détachements dans d'autres agences, etc. (circulaire administrative AC/HR/33), la date limite de cet exercice étant le 11 décembre 2013 et que les réponses aux demandes seront données en janvier 2014. Selon le calendrier actuel, seules seraient donc prises en compte les économies réalisées par les séparations négociées (*separation package*).

Pourquoi, malgré les demandes répétées du STU de prise en compte de toutes les économies réalisées dans la révision du nombre de postes qui pourraient être abolis, la circulaire AC/HR/33 n'a été publiée que le 27 novembre 2013, ne permettant pas de prendre en compte les économies réalisées par son application, alors que la circulaire administrative AC/HR/30 concernant le programme de séparation volontaire (2013) a été publiée le 9 septembre 2013 permettant ainsi la prise en compte des économies réalisées par son application ?

En outre, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises et notamment dans notre courrier du 27 juin 2013 (ref. STU/6eBE/13/017), les notifications de suppression de postes aux membres du personnel prévues au paragraphe 12 de la circulaire AC/HR/28 doivent impérativement être envoyées de façon concomitante pour l'ensemble du personnel de l'Organisation, tous services confondus. En effet, tout redéploiement qui ne s'inscrit pas dans le cadre d'un exercice global unique pourrait induire des inégalités de traitements. Or, la restructuration des unités EO/AO conduite séparément est encore en cours et ne sera pas achevée avant février voire mars 2014. Qu'advient-il, alors que l'exercice de redéploiement aura déjà débuté, des membres du personnel qui seront alors concernés par des abolitions de postes ou des postes dont les fonctions seront redéfinies (*downgraded, upgraded, reprofiled, transferred*, paragraphe 13 du memo du 27 novembre 2013) ? Pourquoi en arrivez-vous à une telle situation inacceptable, alors que le STU n'a cessé d'insister sur l'importance d'un exercice de redéploiement global et unique pour des questions d'égalité de chances de redéploiement des membres du personnel ?

Au vu de ce qui précède, le STU demande une révision réaliste du calendrier (y compris un ajustement des délais d'examen de la liste des postes abolis par les associations du personnel étant donné l'impossibilité de soumettre cette liste la semaine du 30 décembre 2013, une grande partie du personnel étant en congés annuels et le Siège fermé du 23 au 27 décembre) afin de permettre (i) la prise en compte de toutes les économies réalisées (séparations négociées, congés spéciaux sans rémunération, travail à temps partiel, partage de travail et transferts inter-agences) et (ii) la mise en place d'un exercice unique et global de redéploiement et non en plusieurs étapes.

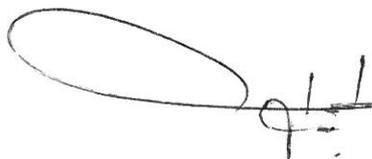
Le STU demande également une copie du *staffing table* détaillé établi au 31 octobre 2013 et remis par HRM (paragraphe 4 du memo du 27 novembre 2013), des propositions qui seront communiquées le 16 décembre 2013 (paragraphe 13 du memo du 27 novembre 2013) ainsi que le projet de lettre qui sera envoyé au personnel par HRM, afin de pouvoir disposer de toutes les informations nécessaires à sa participation efficace à l'exercice en cours. Une simple liste de postes, en l'absence des autres documents (*current organizational chart, proposed organizational chart, functional statement* et autres documents justificatifs aux termes du paragraphe 13 du memo du 27 novembre 2013) ne saurait permettre une telle participation.

.../...

Malgré la volonté de coopération du STU et faute d'un engagement avéré de coopération de l'administration, le STU serait contraint de revoir radicalement son approche.

Dans l'attente de vous rencontrer le plus rapidement possible avec mes conseillers, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice générale, l'assurance de ma considération distinguée.

Elia Matias
Président du STU

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, elongated oval shape followed by several vertical and horizontal strokes, likely representing the initials 'EM'.