



ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO
INTERNATIONAL STAFF ASSOCIATION OF UNESCO

2 avril 2019

Mise en œuvre de la politique de Mobilité

La politique de mobilité est un élément vital de la gestion des ressources humaines et une composante de la carrière de tout fonctionnaire international.

L'AIPU est à l'évidence en faveur de la mobilité **à condition que le processus soit transparent et équitable**. Or, l'actuelle réforme de la mobilité ne semble pas prendre cette direction. Beaucoup de questions restent sans réponse. Lors de la réunion publique tenue le 6 mars, HRM a eu des difficultés à répondre aux attentes et à certaines questions, ce qui a fortement étonné les collègues. Ceci a donné une impression de cafouillage et d'impréparation peu propice à les rassurer sur leur avenir professionnel dans le cadre de cette réforme de la mobilité qui semble se faire à tâtons, sans vision claire. Rappelons que l'efficacité d'une telle réforme dépend pour une large part, de l'adhésion des membres du personnel. De ce point de vue, il apparaît que la réunion n'a pas permis de dégager une approche englobante et des principes clairs permettant d'assurer une politique de mobilité juste et efficace.

Dans le souci d'accompagner la réforme dans l'intérêt de tous nos collègues, de l'Organisation et des Etats membres, l'AIPU entend soulever les points suivants :

- Nous avons constaté une **précipitation** dans la mise en œuvre de la réforme, ce qui pose plusieurs questions. Tout d'abord la date butoir de juillet 2019 n'apparaît pas tenable au vu de la complexité des différents dossiers à gérer.

Cette précipitation paraît d'autant plus problématique qu'elle entre en conflit avec les grandes réformes en cours, telles que la restructuration des secteurs et la transformation stratégique. **De plus, cet empressement ne tient pas compte de la réforme des bureaux hors-Siège qui n'est toujours pas arrivée à son terme**. On risque ainsi de bouleverser le fonctionnement de l'UNESCO en mutant le personnel avant même que toutes les fonctions à venir de l'UNESCO et de ses composantes (secteurs et bureaux) ne soient précisées au risque de réaffecter ce même personnel avant la fin de leur durée normale d'affectation. Cela aura forcément des implications budgétaires et humaines qui affecteront durablement le processus de transformation stratégique voulue par la nouvelle direction.

- Nous avons également des interrogations sérieuses quant à la **transparence** du processus, notamment en ce qui concerne la gestion des reports tant sur une base opérationnelle que personnelle. De nombreux

collègues directement concernés nous **ont exprimé leur incompréhension quant à l'application des critères qui ont présidé à la sélection des postes occupés soumis à la mobilité**. En effet, nous ne disposons pas, à cette heure, d'une liste à jour des postes effectivement soumis à la mobilité pour l'exercice 2019. S'agissant de la Circulaire d'information IC/HR/156 concernant 'La désignation des postes non sujet à la mobilité géographique', il s'avère que cette liste est fluctuante : par exemple l'Institut de Statistiques de Montréal (UIS) vient de se voir octroyer un report d'un an pour tout le personnel éligible à la mobilité au lieu des trois postes annoncés dans ladite circulaire ! Qu'en est-il par exemple de l'IIEP dont seul le poste de Directeur est non sujet à mobilité géographique ?

Le souci de l'AIPU est d'éviter tout risque d'arbitraire qui mènerait à une multiplication de recours.

- Nous regrettons que la demande de l'AIPU, lors des consultations avec HRM, d'accorder des incitations telles que l'octroi de deux échelons supplémentaires afin d'encourager la mobilité géographique, n'ait pas été prise en compte. Une telle mesure incitative rendrait plus efficace la mobilité en l'intégrant mieux aux perspectives de développement de carrière. Par ailleurs, HRM devrait mieux communiquer sur les incitations existantes dans le processus de mobilité.

Au vu de ce qui précède, l'AIPU demande à l'Administration d'engager la réforme **en privilégiant d'abord ceux qui sont volontaires** pour la mobilité, qu'ils soient sur des postes sujets à mobilité ou non.

Sur toutes ces questions, **l'AIPU sera vigilante au sein du panel d'examen de mobilité géographique** (Point IV de la Circulaire administrative AC/HR/65 du 7 décembre 2018) et reste disponible pour tous les collègues souhaitant un accompagnement.

Enfin, l'AIPU se félicite de l'inclusion des postes de la catégorie des services généraux aux exercices à venir de la mobilité fonctionnelle.

L'Exécutif de l'AIPU