



## Conférence générale

40<sup>e</sup> session, Paris 2019

# 40 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

40 C/48 Add.3  
10 novembre 2019  
Original français

Point 12.1 de l'ordre du jour provisoire

### STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

#### ADDENDUM 3

#### COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

##### PRÉSENTATION

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale sur le Statut et Règlement du personnel (document 40 C/48).

1. L'AIPU déplore que malgré les nombreux points dénoncés dans ses commentaires écrits (document 207 EX/5.IV.B Add.2) concernant les projets d'amendement au Statut du personnel – Modifications du Règlement du personnel, l'Administration n'a pas tenu compte dans son Addendum de certains points cruciaux violant de ce fait le droit du personnel.
2. En effet concernant la **Politique de classement**, nous avons dénoncé le fait que la Direction compte supprimer la disposition 102.2 du Manuel des ressources humaines qui stipule que « *Tout membre du personnel qui estime que la nature des fonctions assignées et le niveau des responsabilités qui lui incombent ne sont pas compatibles avec les normes ou critères de la classe dans laquelle est placé son poste peut, à tout moment, présenter au Directeur général une demande de reclassement de ce poste, à condition toutefois que soit intervenue une modification profonde de la structure et des responsabilités de l'unité à laquelle appartient le poste et, en conséquence, des responsabilités du demandeur* ».



Job#: 201913879

3. Qui plus est, cette suppression amène subrepticement à la proposition de modification de l'Article 4.2 qui ne favorise pas l'avancement de carrière des membres du personnel. L'AIPU réitère donc son total désaccord quant à la suppression de cette disposition 102.2.

4. Nous avons déjà déploré le fait que HRM ait choisi de ne pas informer les États membres dans les documents soumis au Conseil exécutif et à la Conférence générale du fait que l'Administration compte supprimer la disposition 102.2 du Manuel, privant ainsi un membre du personnel de faire une demande individuelle de reclassement de poste alors même que ce point fait l'objet d'un projet d'amendement majeur au Statut du personnel – Modifications du Règlement du personnel.

5. Faisant suite à nos critiques, HRM nous a informé qu'une réunion d'information a été tenue avec les délégués des États membres pour expliquer les modifications. Nous apprenons également que dans le document d'information soumis lors de cette réunion, HRM affirme que « *En dernier ressort, les demandes peuvent être adressées à l'ADG/ADM* ». Est-ce que cela signifie que les demandes individuelles pourront *in fine* être soumises à l'ADG/ADM à la place de la Directrice générale ? Si tel est le cas, il n'est pas nécessaire donc de supprimer la disposition 102.2 mais simplement la modifier ainsi :

*« Tout membre du personnel qui estime que la nature des fonctions assignées et le niveau des responsabilités qui lui incombent ne sont pas compatibles avec les normes ou critères de la classe dans laquelle est placé son poste peut, à tout moment, présenter au Directeur général à l'ADG/ADM une demande de reclassement de ce poste, à condition toutefois que soit intervenue une modification profonde de la structure et des responsabilités de l'unité à laquelle appartient le poste et, en conséquence, des responsabilités du demandeur ».*

6. L'AIPU tient à souligner que priver le personnel du droit de faire une demande de reclassement est une **violation des droits acquis du personnel**. Nous avons du mal à comprendre une telle décision alors que les reclassements individuels ne concernent que très peu de cas, du fait que ces demandes sont déjà soumises à des critères stricts et font l'objet d'un audit externe. Nous rappelons également que le fait de faire une demande ne signifie pas qu'elle doit être acceptée.

7. Il est d'autant plus surprenant que HRM se contente au paragraphe 3 du document 40 C/48 d'affirmer que « *La Directrice générale propose d'instaurer une nouvelle politique de classement des postes, en tenant compte des recommandations du Commissaire aux comptes et de la pratique en vigueur dans le système des Nations Unies. Dans ce contexte, il est proposé, comme c'est l'usage au sein d'autres organismes onusiens, de publier les postes reclassés dans certains cas de figure qui seront spécifiés dans le Manuel des ressources humaines. Ils comprendront les cas dans lesquels le reclassement donne lieu à un passage de la catégorie G à la catégorie P, ou dans lesquels le poste concerné exige des qualifications ou des critères d'éligibilité sensiblement différents. Ce changement nécessite de modifier l'article 4.2 du Statut du personnel* », **sans faire mention de la suppression de la disposition 102.2.**

8. On ne s'explique pas pourquoi l'Administration veut traiter à part les reclassements consistant en un passage de la catégorie G à P. Si un audit confirme que le titulaire du poste assume les fonctions du poste, pourquoi le priver du reclassement dans la catégorie P ? Le récent exercice de reclassement a vu en effet le passage de certains collègues G à la catégorie P, ce dont nous nous félicitons. D'autre part, en cas de publication des postes reclassés, quelles sont les « *qualifications ou des critères d'éligibilité sensiblement différents* » ?

9. Contrairement à ce qu'affirme l'Administration, il n'y a pas de pratique commune des demandes individuelles de reclassement de poste des agences des Nations Unies. Nous soulignons que ILO, IAEA ainsi que le Secrétariat des Nations Unies donnent la possibilité à un membre du personnel de faire une demande de reclassement individuelle.

10. Le projet de résolution proposé au paragraphe 17 point 2 « *Les nominations de membres du personnel décidées par le Directeur général, exception faite de celles résultant de reclassements de postes prescrits par le Directeur général...* » n'est pas clair.

11. En effet nous n'avons pas les éléments d'appréciation. Que signifie « **prescrits par le Directeur général** » ? Comment comprendre cette distinction, voire cette opposition, entre des décisions et des prescriptions de la Directrice générale ? Ce projet de modification nécessite des éclaircissements de la part de l'Administration.

12. Concernant les projets de modification des **Statuts du Conseil d'appel** – Annexe A du Statut du Règlement du personnel, l'AIPU salue la décision de HRM d'avoir soumis, suite à notre demande, les changements des Statuts du Conseil d'appel en mode « track change » dans son Addendum. Nous saluons également le fait que certaines de nos revendications ont été acceptées.

13. Néanmoins, l'AIPU maintient son désaccord sur de nombreux points, notamment :

- (a) L'amendement proposé sur la composition du Conseil d'appel comporte des incohérences. Pourquoi augmenter le nombre de membres élus à vingt pour chaque groupe alors que la composition du Conseil est réduite à trois membres ? De plus, le Conseil d'appel nous a fait part de sa difficulté à réunir 15 membres élus pour chaque groupe. Alors pourquoi augmenter ce nombre à 20 ? Réduire la composition à trois membres dont **un seul représentant du personnel est la négation d'un vrai débat**.
- (b) L'AIPU regrette que l'Administration n'ait pas suivi sa proposition de fixer à 30 jours le délai dans lequel le Directeur général aurait à statuer sur les cas. On conviendra que le délai de 90 jours proposé au paragraphe 24 est beaucoup trop long.
- (c) Nous contestons le fait que la participation des Associations se fasse « **sous réserve de l'accord du requérant** ». Nous n'avons pas d'objection à ce que le requérant puisse récuser un membre désigné par les associations, mais **en aucun cas nous ne pouvons accepter que les associations ne puissent participer aux audiences du Conseil d'appel**. De plus, nous avons demandé que les associations aient la possibilité de prendre la parole **pendant le débat** et regrettons que cette demande n'ait pas été retenue.

14. Concernant la **Procédure et mesures disciplinaires**, l'AIPU reconnaît la nécessité de simplifier les procédures disciplinaires, mais elle ne peut manquer de souligner qu'une simplification doit être **objective, impartiale et garantir un traitement équitable** pour tout le personnel.