



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

# Conseil exécutif

Deux cent-douzième session

# 212 EX/5.III.C Add.

PARIS, le 11 octobre 2021  
Original français

## Point 5 de l'ordre du jour

### SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

#### PARTIE III

#### QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

#### ADDENDUM

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

##### Résumé

##### **C. Viabilité du dispositif hors Siège**

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 les questions relatives à la gestion (document 212 EX/5.III.C).

1. Au vu du document fourni, la réforme des bureaux hors Siège semble avoir été conçue uniquement du point de vue de la gestion des bureaux hors Siège sans consultation avec les ressources humaines, moins encore avec les associations du personnel. Rappelons, par souci de pragmatisme, qu'une réforme de structure de cette ampleur ne saurait déboucher sur un résultat satisfaisant si elle ne tient pas compte, dès le stade de son élaboration, des questions relatives aux ressources humaines et au personnel. L'AIPU réitère également la nécessité, pour l'Administration, de consulter régulièrement les associations du personnel sur ces points et ce, de manière transparente et de bonne foi.

2. Au paragraphe 9, par exemple, les principes de la réforme abordent sous le point sur la compétence la seule question de la formation des chefs et directeurs de bureaux en matière de ressources humaines. Outre qu'on peut se demander pourquoi les responsables hors Siège auraient des besoins plus particuliers que ceux du Siège en la matière, on peut s'interroger sur l'absence,



Job: 202103429

sur ce passage comme sur l'ensemble du document, de réflexion et de référence à la politique de mobilité. Le même paragraphe évoque une « *politique claire et cohérente de décentralisation des ressources humaines et financières vers le hors Siège dans tous les secteurs* ». Pourquoi évoquer uniquement le mouvement vers le hors Siège ? Une telle assertion ne peut que choquer par son manque d'inscription dans une politique de mobilité intégrée et efficace. Il semblerait que nulle communication ne se fasse entre les bureaux des ressources humaines et de la coordination hors Siège. Rappelons que le travail en silo se fait toujours au détriment de l'efficacité et au préjudice du personnel traité ici en véritable variable d'ajustement. Pour le souligner, on se contentera de noter que HRM inscrit au titre de ses travaux futurs l'adaptation de sa stratégie à la réforme des bureaux, ce qui sonne comme l'aveu clair que ces réformes sont élaborées sans concertation poussée ni véritable cohérence stratégique.

3. Le paragraphe 15 évoque quant à lui la possibilité de financer les nouvelles fonctions transversales soit par des fonds extrabudgétaires soit par des redéploiements de personnels. Mais cette hypothèse ne fait référence à aucun plan de mobilité. Compte tenu du rôle central que ces fonctions supplémentaires sont appelées à jouer dans la réforme des bureaux hors Siège, on peut s'interroger sur le degré d'anticipation dont cette question a fait l'objet. Sans lien avec la politique de mobilité, l'affectation de ces postes sera sans doute problématique.

4. De manière générale, la réforme telle qu'envisagée aura pour effet de renforcer les bureaux régionaux. Il importe à l'AIPU de savoir ce que l'Administration envisage de faire quant à la gestion du personnel et à la nécessité de s'assurer que les directeurs de bureaux régionaux ne s'octroient pas des prérogatives indues sur les personnels qui dépendront d'eux. Si la réforme insiste sur la révision des liens hiérarchiques entre bureaux hors Siège et avec le Siège, il faudra également s'assurer que des mécanismes d'information soient mis en place en amont. À titre d'exemple, ne faudrait-il pas intégrer dès l'amont des modalités de contrôle décentralisées pour ce qui concerne, par exemple, l'éthique ? Au vu du rôle clé que les bureaux régionaux sont appelés à jouer, nous demandons également qu'il soit envisagé de tenir compte de la représentation régionale des associations du personnel, ce qui permettra sans nul doute d'assurer un dialogue fluide à cet échelon stratégique.