



## Conférence générale

41<sup>e</sup> session, Paris 2021

# 41 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

41 C/43 Add.  
11 novembre 2021  
Original français

Point 11.1 de l'ordre du jour

### STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

#### ADDENDUM

#### 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 41C/43).

1. Les Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, fondement de toute politique se rapportant aux ressources humaines, doivent garantir, à travers leurs dispositions, aussi bien le bon fonctionnement et l'efficacité de l'Organisation que les droits de son personnel. En conséquence, leur révision, bien que nécessaire afin d'assurer l'adaptation de l'Organisation aux besoins incessamment changeants, doit toujours se faire en veillant au respect des droits acquis du personnel, à défaut de se faire pour accroître la protection de ceux-ci.

2. Avant d'exposer nos commentaires sur le document de l'Administration relatif aux Statut et Règlement du personnel, nous souhaitons dénoncer le retard excessif et incompréhensible dans la publication du document. Ce manque d'organisation de la part de l'Administration entrave le bon déroulement de notre travail et celui des États membres. Les Statut et Règlement du personnel sont censés garantir les droits du personnel. Toute proposition de modification formulée par l'Administration mériterait ainsi plus de temps pour être attentivement étudiée et analysée. Les États membres doivent être en position d'entendre et de prendre en compte le point de vue des associations du personnel avant l'adoption de décisions. Le délai d'un jour ouvrable entre la



Job: 20210429

publication des documents de l'Administration et leur discussion devant la Commission est inédit et inacceptable.

## **Section 1. Modifications proposées du Statut du personnel**

### **Mobilité**

3. Nous accueillons favorablement le soutien des États membres à la recommandation d'IOS consistant à autoriser les membres du personnel à manifester leur intérêt pour des postes de rang plus élevé, dans le but d'intégrer des incitations professionnelles dans la mobilité. Cette recommandation relève du sens de la justice et de l'efficacité. Au-delà d'inciter le personnel à adhérer à la mobilité, il s'agit d'un premier pas vers la construction d'une politique d'avancement de carrière, permettant une amélioration, fût-elle timide, de la motivation du personnel.

4. Concernant, plus précisément, les deux options de formulation de l'article 4.4.2 du Statut du personnel, telles qu'elles figurent dans le projet de décision, l'AIPU souhaiterait exprimer sa préférence pour l'option 2. En effet, si les deux formulations poursuivent le même objectif louable, l'option 2 semble préférable, compte tenu notamment de la nature du Statut du personnel en tant que texte juridique. L'AIPU, tout en remerciant les États membres pour leur soutien à la mise en œuvre de la recommandation d'IOS, voit, en l'option 1, les inconvénients suivants :

- tel que formulé, du moins dans la version française, le texte peut laisser entendre que l'objet de cette disposition serait la *désignation* de certains postes par le Directeur général comme relevant de l'exercice de mobilité, plutôt que la *limitation* du droit de candidature aux seuls candidats internes ;
- les postes dont il est question sont nécessairement des postes vacants, précision qui manque dans l'option 1 ;
- l'expression « personnel interne » pourrait porter à confusion. Les termes « candidats internes » seraient, selon nous, mieux adaptés.

5. Cette réforme, une fois adoptée et appliquée, s'intégrera dans une politique de la mobilité dont la mise en œuvre devra se faire en conformité avec les dispositions juridiques en vigueur, de manière équitable et surtout, transparente. Les tentatives de contournement de cette politique, que nous avons déjà décriées, ne peuvent que nuire à la confiance du personnel ainsi qu'à son adhésion à la mobilité.

## **Section 2. Modifications du Règlement du personnel**

### **Reclassement**

6. L'AIPU ne cessera d'exprimer son profond désaccord quant à la suppression de l'article 102.2 du Règlement du personnel qui donnait la possibilité au personnel de formuler une demande individuelle de reclassement. Ce droit, pourtant fondamental, a été tout simplement supprimé, alors qu'il avait pour objectif de garantir que la nature des fonctions et le niveau des responsabilités qui incombent au membre du personnel soient compatibles avec les critères de la classe dans laquelle est placé son poste.

7. Nous exprimons notre inquiétude devant la propension de l'Administration à rogner insidieusement les droits fondamentaux du personnel par de multiples révisions des Statut et Règlement du personnel ainsi que du Manuel des ressources humaines, au mépris des sonnettes d'alarme tirées par le personnel et ses représentants.

### Gestion des performances

8. Nous réitérons notre opposition envers l'abolition du Panel de réexamen et du Comité des rapports qui permettaient aux membres du personnel d'exprimer leur désaccord avec leur évaluation et de contester celle-ci en ayant à leur disposition des voies de recours juridiquement définies et encadrées.

9. L'abolition de ces organes et leur remplacement par le Comité d'examen des performances constituent une atteinte flagrante aux droits du personnel. Concrètement, le nouveau système donne des pouvoirs accrus aux superviseurs et laisse la porte ouverte à l'arbitraire et à des abus. Ceci est d'autant plus inquiétant au vu du vide juridique quant aux possibilités offertes aux membres du personnel pour contester leur évaluation en cas de désaccord. Par exemple, si l'appréciation globale attribuée au membre du personnel est « répond partiellement aux attentes », ce dernier n'a aucune possibilité de contester son évaluation et se voit imposer un plan d'amélioration des performances.

10. Par ailleurs, si le Comité d'examen des performances est saisi automatiquement en raison des résultats de l'évaluation, le membre du personnel ne peut pas être entendu devant l'organe qui n'est, d'ailleurs, soumis à aucun délai légal dans lequel il doit statuer. De plus, les pouvoirs du Comité sont très limités, puisque celui-ci n'émet qu'une simple recommandation. En somme, l'ensemble du processus manque de transparence et d'objectivité, comme l'ont démontré des exemples récents au sein de l'Organisation.

11. Au vu de l'ensemble de ces éléments et afin que des mesures rectificatives soient prises, l'AIPU tient à ce qu'une évaluation objective et transparente de cette politique de gestion des performances soit menée. Il va sans dire que les associations du personnel doivent impérativement être associées à cet exercice.