



unesco

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

215 EX/5.IV.INF Add.
PARIS, le 5 octobre 2022
Anglais et français seulement

Conseil exécutif
Deux cent-quinzième session

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LES JUGEMENTS
CONCERNANT L'UNESCO RENDUS PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (TAOIT)**

ADDENDUM

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

Résumé

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 aux ressources humaines (document 215 EX/5.IV.INF).

1. Ce rapport détaillé démontre malheureusement que le système de justice interne de l'UNESCO manque d'efficacité. Si l'Administration peut se targuer d'avoir emporté une majorité de cas devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (ci-après « TAOIT »), l'ampleur des sommes en jeu lorsqu'elle est jugée fautive est importante eu égard au budget de l'UNESCO. L'Organisation doit donc faire preuve d'un plus grand souci de justice si elle veut gérer efficacement les ressources que lui allouent les États membres. Il est regrettable également de constater que ce document ne fait aucune mention des responsabilités de ceux qui sont à la source de décisions génératrices de conflits et contentieux. Or, la responsabilité est à plusieurs niveaux, commençant dans la relation entre les superviseurs et leurs supervisés, passant par l'Administration et HRM et allant jusqu'au traitement des dossiers arrivant devant le Conseil d'appel.

Évolution entre le 1^{er} janvier 2019 et le 15 juillet 2022

2. Concernant plus particulièrement les informations fournies à propos des jugements rendus par le TAOIT, si nous comparons les données fournies en 2018 (document 206 EX/5.III.INF) avec les données actuelles, le constat est alarmant. En effet, le montant des indemnités et coûts dus par l'Organisation à la suite d'arrêts rendus entre 2019 et juillet 2022 est supérieur au montant des indemnités et coûts dus durant la période 2010-2018. On constate ainsi que l'Organisation a dû verser 893 472 dollars entre 2010 et 2018 (ce qui revient à une moyenne annuelle de 99 275 dollars), tandis que, depuis 2019, elle a versé la somme de 978 337 (ce qui revient à une moyenne annuelle de 273 024 dollars).



Job: 202202062

Indemnités et coûts en dollars des États-Unis	
Période	Total
Entre 2010 et 2018	893 472
Entre 2019 et juillet 2022	978 337

3. Par ailleurs, il est indiqué que le nombre de jugements dans lesquels les requérants ont obtenu entièrement ou partiellement gain de cause devant le TAOIT s'élève à 12, soit 41 % sur le total des 29 jugements rendus concernant l'UNESCO. Ce pourcentage élevé est identique à celui se rapportant à la période 2010-2018. Ce constant ne peut que soulever des questions sur l'efficacité des mesures de prévention des différends et contentieux mises en place par l'Administration.

4. Au paragraphe 6 du document de l'Administration, il est précisé que le nombre de requêtes dont a été saisi le TAOIT demeure « relativement faible » comparé au nombre d'appels formés devant le Conseil d'appel. Toutefois, il est important de comprendre les raisons derrière cela.

5. D'une part, comme l'admet l'Administration au paragraphe 19 de son document, le Secrétariat évalue le niveau de risque que présentent les réclamations pendantes devant le Conseil d'appel et, lorsque le risque que l'Organisation soit sanctionnée par le Tribunal est considéré comme étant élevé, le Secrétariat examine la possibilité d'un règlement à l'amiable. On soulignera que ces règlements à l'amiable entraînent néanmoins des coûts considérables pour l'Organisation et qu'il serait souhaitable que, dans un souci de transparence, l'Administration publie le nombre ainsi que les montants des indemnités payées dans ce cadre.

6. D'autre part, nous ne pouvons pas ignorer le fait que de nombreux collègues choisissent de ne pas exercer un recours devant le TAOIT compte tenu du fait qu'il s'agit d'une procédure très longue et coûteuse sur le plan pratique et très pénible sur le plan mental et psychologique. Cette procédure s'ajouterait, en réalité, à une procédure interne qui est déjà exténuante.

7. Ainsi, au nombre « peu élevé » de requêtes dont est saisi le TAOIT nous devons ajouter les appels interjetés devant le Conseil d'appel ainsi que le nombre d'affaires résolues à l'amiable pour avoir une vue d'ensemble sur le nombre réel de différends opposant les membres du personnel à l'Administration. Ceci mettrait en exergue les dysfonctionnements internes qui continuent malheureusement à entraîner des coûts excessifs et inutiles pour l'Organisation.

8. De surcroît, nous regrettons le terme déplacé « taux de succès » utilisé par l'Administration pour se référer aux affaires dans lesquelles l'Organisation a obtenu gain de cause (voir paragraphe 7). Il va sans dire que tout cas arrivant devant le TAOIT et impliquant des membres du personnel de l'UNESCO constitue un échec car il prouve l'existence de failles dans la gestion du personnel.

Aperçu des motifs et des coûts des jugements du TAOIT

9. À un moment où on recommence à faire état de contraintes budgétaires, il est plus urgent que jamais que les responsables ayant pris de « mauvaises décisions » puissent rendre de comptes. Lorsqu'on voit que l'Organisation a été sommée à payer 421 233 dollars pour un seul cas de mesures disciplinaires, on est en droit de se demander qui a commis les erreurs d'appréciation ou de jugement ayant conduit à cet échec et s'il y a eu des sanctions prises contre les personnes responsables – et ce, sur l'ensemble de la chaîne de décision. Il faut non seulement prendre en considération le superviseur qui commet une faute de gestion mais également les personnels décisionnaires qui entérinent cette faute.

10. On notera ainsi avec étonnement qu'une des décisions du TAOIT révèle qu'un membre du personnel a été remercié sous prétexte de résultats non satisfaisants, sans que l'Administration tienne compte des faits essentiels, notamment le manquement du superviseur à ses obligations

d'entretien avec la requérante. Cette décision du TAOIT a donc sa source dans une faute évidente de gestion d'équipe par un superviseur. Il est flagrant que, en acceptant de se rendre devant la justice administrative pour défendre sa position, l'Administration a donc assumé la faute professionnelle d'un superviseur, qui était pourtant évidente à la lecture du dossier. On pointera dans un tel manquement la persistance d'une culture de l'impunité portant à ignorer les fautes de gestion des superviseurs, surtout lorsqu'elles touchent au personnel. On peut se féliciter que HRM multiplie les formations à la gestion pour les superviseurs, mais on doit déplorer qu'il n'applique pas de sanctions quand les normes professées dans ces formations sont violées en pratique, comme dans la situation révélée par le jugement du TAOIT.

11. Le fait que dans 33,3 % des affaires le Tribunal a statué à l'encontre de l'Organisation en raison du non-respect des règles et procédures de l'UNESCO confirme ce que l'AIPU a dénoncé dans ses allocutions et commentaires écrits depuis des années : le Bureau des ressources humaines ne suit pas les règles qu'il établit. Le tableau 3 du document de l'Administration, lui, montre clairement que la majeure partie des indemnités payées portent sur des cas de non-renouvellement d'engagements (30 %) et sur de cas de mesures disciplinaires (59 %). L'Administration doit donc accorder une attention particulière sur ces deux domaines et s'abstenir de prendre des décisions hâtives de non-renouvellement ou de mesures disciplinaires trop sévères afin d'éviter de répéter les mêmes erreurs.

Mesures correctives prises par le Secrétariat

12. Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme l'Administration au paragraphe 17 de son document, nous ne voyons pas en quoi la nouvelle politique de gestion des performances a amélioré la situation et diminué les différends en matière d'évaluation des performances. Nous regrettons encore la révision de la politique mise en place en 2020 et son remplacement par une politique qui manque de transparence et de clarté. Le fait de priver les membres du personnel des voies de recours ne peut que mener à une détérioration des conditions de travail du personnel et à une augmentation des contentieux et des dépenses subséquentes pour l'Organisation.

13. À ce titre, nous demandons à l'Administration de revoir sa politique, tout particulièrement sur l'abolition du Panel de réexamen et du Comité des rapports et le refus de communication au membre du personnel de la recommandation faite par l'expert en reclassement à la suite d'un audit de poste. Par ailleurs, nous déplorons les décisions de non-reclassement malgré une recommandation favorable formulée par l'expert en reclassement. Ce type de situations et décisions génèrent des frustrations, des tensions et des contentieux qui auraient pu facilement être évités. Nous regrettons que nos dénonciations et propositions sur ces sujets ne soient pas prises en compte. En se rappelant l'ampleur des montants que l'Organisation a été condamnée à verser et, également, leur augmentation abrupte depuis 2019, on doit alerter l'Administration sur la prudence des décisions qu'elle prend en matière de personnel et recommander que règne une plus grande transparence dans l'ensemble des procédures.

14. Si l'AIPU soutient la requête d'allocation des ressources humaines et financières adéquates, nous estimons cependant qu'un plus grand effort doit être consenti en matière de reddition des comptes et de transparence, ce qui implique une meilleure consultation des Associations du personnel. Comme souligné plus haut, il règne encore largement une culture de l'impunité des superviseurs dont les fautes de gestion du personnel ne sont jamais relevées ou sanctionnées comme telles. Pire, l'Administration semble, pour ne pas sanctionner et désavouer des personnels manifestement fautifs, préférer engager des dépenses importantes en règlements à l'amiable ou en condamnations du TAOIT, dépenses qui lèsent la réputation de l'UNESCO ainsi que son efficacité.