

Point 10.1 de l'ordre du jour

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ADDENDUM 2

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 Statut et règlement du personnel (document 42 C/44).

1. Le document présenté par l'Administration sur le sujet des Statut et Règlement du personnel consiste en un rapport régulier, mandaté par les textes juridiques et requis au titre d'une obligation redditionnelle et de transparence envers les organes directeurs de l'Organisation. Il sert, également, à nous rappeler qu'il existe des règles dont il faut garantir le respect. Leur contournement, voire leur violation, conduisent à des règlements à l'amiable ainsi qu'à nombre de cas perdus devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (« TAOIT »), entraînant des dépenses inutiles pour l'Organisation.

2. Les Statut et Règlement sont là pour poser le cadre général, qui est par la suite précisé par les dispositions et politiques contenues dans le Manuel des ressources humaines. Il faut, donc, veiller à ce que ce cadre général réponde aux exigences de légalité, d'équité et de justice afin que les règles spécifiques qui en découlent soient moins susceptibles de générer des situations défavorables au personnel et à l'Organisation.



3. Le premier point abordé par le document concerne les modalités de travail flexibles. En la matière, la nouvelle politique d'aménagement des modalités de travail, qui comprend, entre autres, les horaires dits flexibles ou décalés, ne reflète pas ce que l'Administration considère comme « une initiative plus vaste en matière de bien-être ». En effet, imposer des plages horaires de base de 10 à 12 heures 30 et de 14 à 17 heures n'est pas de nature à « aider le personnel à gérer les exigences de la vie professionnelle ». À cet égard, il est important de rappeler que le bien-être du personnel est le domaine qui a le moins progressé durant ces dernières années, selon l'évaluation par IOS de l'ancienne Stratégie de gestion des ressources humaines ([IOS/EVS/PI 207](#), p. 28), qui a d'ailleurs été menée postérieurement à la publication de la politique d'aménagement des modalités de travail.

4. Les méthodes de travail agiles et flexibles constituent, en plus, l'un des objectifs stratégiques de la Stratégie à moyen et long terme de l'UNESCO pour 2022-2029. Le personnel a donc légitimement le droit d'attendre que l'Administration respecte ses engagements et prenne en considération les conclusions de l'évaluation d'IOS afin d'apporter des améliorations à la politique actuelle.

5. En effet, une politique doit pouvoir évoluer et s'adapter à l'avenir. Une telle adaptation passerait, par exemple, à travers la mise en œuvre d'horaires de travail véritablement flexibles. Par ailleurs, il ne faudrait pas que les membres du personnel se voient imposer des heures d'arrivée ou de départ indues au motif que cela correspondrait au fonctionnement de leur équipe. Le travail en équipe ne doit pas servir d'excuse pour vider la réforme des modalités de travail de son sens, qu'on parle, d'ailleurs, d'horaires décalés ou de télétravail. Enfin, l'Administration devrait envisager l'introduction d'autres modalités de travail, telles que les horaires de travail comprimés, déjà mis en œuvre par de nombreuses organisations onusiennes.

6. Le deuxième sujet abordé par le document est celui de la mobilité géographique. Nous accueillons favorablement les modifications apportées en la matière, notamment la décision de permettre à la Directrice générale d'ouvrir les postes vacants aux seuls candidats internes et d'autoriser les membres du personnel participant à l'exercice de mobilité à postuler à des postes de classe supérieure.

7. Si l'AIPU note avec intérêt la définition du terme « candidat interne », il nous semble cependant que son champ est trop restrictif. En effet, ce terme couvre uniquement les titulaires d'un contrat d'engagement de durée définie, à l'exclusion de toute autre catégorie du personnel, y compris ceux engagés au titre d'un projet (PA) sur de longues périodes. Ce choix est d'autant plus regrettable que la catégorie de « candidat interne » pourrait justement permettre de résoudre nombre de situations injustes en offrant à ces personnels la possibilité de se voir enfin reconnus et régularisés. L'AIPU demande donc que les PA de longue durée soient considérés en tant que « candidats internes » et puissent postuler aux postes affichés dans le cadre de la mobilité géographique.