

PARIS, le 10 octobre 2024  
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

## **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 2**

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

#### **Résumé**

#### **B. 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 220 EX/5.III.B).

1. En ce qui concerne la viabilité du dispositif hors Siège (220 EX/5.III.B), tout en saluant la raison d'être de la nouvelle structure à deux niveaux du dispositif hors Siège, approuvée par le Conseil exécutif à sa 215<sup>e</sup> session, l'AIPU estime que la mise en œuvre de la Phase II de la stratégie globale pour la présence de l'UNESCO dans le monde devrait aussi être l'occasion de régler les problèmes qui se posent depuis longtemps en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de droits du personnel.

2. En particulier, il est primordial que les associations du personnel soient pleinement associées à la coordination avec les parties prenantes assurée actuellement par HRM afin d'élaborer des orientations en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de soutenir le processus, qui constitue une action prioritaire dans le cadre de la Stratégie des ressources humaines pour 2023-2027. Il est essentiel que les connaissances et l'expérience du personnel soient mises à profit pour étayer une gestion prévisionnelle des besoins en personnel plus juste, plus efficace et



durable. Cela passera nécessairement par une consultation globale et inclusive de l'ensemble des parties prenantes, à commencer par les membres du personnel, afin de consolider les bases permettant d'améliorer l'organisation des carrières, l'apprentissage et la prospection de talent, la planification de la relève et la mobilité. Il en va de même pour le dialogue coordonné par PAX entre le Siège et les bureaux hors Siège. Pour enrichir le dialogue en prenant connaissance directement des difficultés et des succès rencontrés sur le terrain, le processus devrait être aussi inclusif et représentatif que possible, et ne pas se limiter aux directeurs de bureaux hors Siège. Nous recommandons à cette fin de mener des dialogues à l'échelle des bureaux pour permettre une large participation du personnel, et dont les résultats pourront alimenter le dialogue interne de plus haut niveau.

3. Compte tenu de la nécessité d'agir avec des ressources limitées, la question de l'utilisation optimale de l'enveloppe de 20 millions de dollars allouée à la réforme du dispositif hors Siège reste ouverte. Le document indique par exemple que 60 postes seront créés pour renforcer les effectifs des bureaux, ce qui soulève la question de la viabilité du financement de ces créations nettes. Nous devons insister sur l'impérieuse nécessité d'allouer ces ressources supplémentaires en s'attachant en premier lieu à régulariser la situation des engagements de courte durée et précaires. Le document de l'Administration évoque à juste titre la nécessité d'une mise en œuvre équitable de la réforme du dispositif hors Siège, et la question du personnel temporaire est clairement une question d'équité. Par ailleurs, un souci d'efficacité s'impose : pour mettre en œuvre correctement la réforme, c'est-à-dire conserver et renforcer la capacité d'exécution dans le cadre du changement, l'UNESCO doit s'appuyer sur les personnes qui possèdent une précieuse expertise interne et ont fait preuve d'un engagement sans faille à l'égard de la mission de l'UNESCO.

4. En ce qui concerne la proposition de création nette de 60 postes, l'AIPU s'inquiète également du ratio entre les postes chargés du programme et les postes d'appui et de liaison, et estime que l'Administration devrait expliquer sur quelle base le ratio proposé a été établi ou calculé. En effet, sachant que 43 % des postes proposés sont consacrés aux fonctions d'appui et de liaison et que seuls 57 % des postes sont consacrés au programme, on peut se demander si la réforme du dispositif hors Siège est réellement efficace ou non, puisqu'elle était censée produire des synergies et des économies d'échelle qui permettraient à l'UNESCO de gagner en efficacité sur le plan de l'exécution du programme au niveau des pays.

5. L'AIPU s'inquiète également du fait que l'intégration de l'action des bureaux hors Siège au reste de l'Organisation n'est pas toujours claire et semble plutôt cloisonnée, ce qui pose de sérieux problèmes pour la mobilité du personnel entre les bureaux hors Siège et d'autres unités de l'UNESCO. Ainsi, les instituts de catégorie 1 et les unités de programme décentralisées (comme l'Académie mondiale des sciences pour l'avancement de la science dans les pays en développement – TWAS), qui font partie intégrante de l'Organisation, ne sont pas mentionnés. Cela contredit directement l'ambition du document visant à présenter aux États membres la « stratégie globale pour la présence de l'UNESCO dans le monde (2024-2025) ».

6. De même, le document cite les secteurs, mais leur rôle n'apparaît jamais comme essentiel ou déterminant dans la conception et la mise en œuvre des actions menées à bien par les bureaux hors Siège. Dans une certaine mesure, le document se lit comme un rapport portant sur une section de PAX et non sur la façon dont l'UNESCO dans son ensemble déploie sa présence dans le monde. Par exemple, alors même que les bureaux régionaux sont appelés à devenir pleinement multisectoriels, il n'existe pas de délimitation claire des rôles joués à la fois par les secteurs et par BSP pour garantir que cette dimension clé de la réforme soit correctement menée à bien. Exprimant à nouveau notre préoccupation concernant la gestion optimale de la mobilité du personnel, nous notons que le document aborde la question en lien avec la gestion des ressources humaines, mais il est clair que la politique relative à la mobilité ne peut porter ses fruits sans une approche intégrée de l'ensemble des entités gérées par le Secrétariat sur le terrain et sans une intégration de leur action au niveau des programmes.