



unesco

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

220 EX/5.IV.INF Add.
PARIS, le 2 octobre 2024
Anglais et français seulement

Conseil exécutif
Deux cent vingtième 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)**

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 220 EX/5.IV.INF).

1. Nous notons avec satisfaction la baisse significative des coûts induits par les recours devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (ci-après « TAOIT »). Toutefois, nous continuons de regretter que le rapport de la Directrice Générale s'abstienne d'aborder la reddition des comptes et la responsabilité de ceux à l'origine des décisions ayant conduit à ces litiges. Nous nous étonnons que les condamnations de l'Organisation par le TAOIT ne donnent lieu à aucune enquête administrative. Il est incompréhensible que l'UNESCO ne cherche pas à enquêter en interne sur les causes des comportements conduisant à des condamnations qui sont toujours *in fine* celles d'individus. Cette lacune tend à perpétuer une culture d'impunité, qui porte à occulter les erreurs et violations commises ou les mauvaises décisions prises par les supérieurs hiérarchiques, en particulier lorsqu'elles affectent le personnel, et, partant, l'efficacité de l'UNESCO. Il importe à la Direction de garantir la transparence, l'intégrité, la responsabilité et l'efficacité globales de l'UNESCO en prenant des mesures concrètes et transparentes dans l'intérêt de l'Organisation.

2. La mise en place d'enquêtes administratives postérieures aux décisions du TAOIT permettrait de renforcer le système interne de règlement des différends entre l'UNESCO et son personnel. Il faut se rappeler, à ce titre, que le recours au TAOIT ne constitue, en tant que tel, que l'ultime étape d'un processus correspondant aux différentes composantes du système de justice interne de l'UNESCO (examen administratif, Conseil d'appel, résolution à l'amiable des différends). On aura donc à l'esprit que le document présenté par la Directrice générale est également un rapport sur les blocages ou les impasses rencontrés au cours de notre processus interne.



Job: 202403155

Transparence des données

3. Le rapport indique un pourcentage élevé de plaignants déboutés par le TAOIT, constat global qui ne doit cependant pas porter à conclure que toutes les requêtes déboutées aient été dénuées de légitimité sur le fond. En effet, l'irrecevabilité procédurale, notamment en raison de l'expiration des délais de recours, constitue l'une des principales causes de rejet. Il serait donc essentiel d'obtenir davantage de données pour évaluer précisément les progrès et les lacunes de l'Administration dans le règlement des différends avec le personnel. Ceci contribuerait également à une plus grande transparence au sein de l'Organisation.

4. Nous devons souligner que les informations ci-dessous, essentielles à une analyse plus précise et approfondie de ce point, sont manquantes :

- le nombre total d'appels soumis au Conseil d'appel, en précisant leur motif, sur la période allant du 16 juillet 2022 au 15 juillet 2024 (et non seulement le nombre d'appels *examinés*) ;
- les motifs des rejets des demandes devant le Conseil d'appel ;
- le nombre de recommandations du Conseil d'appel en faveur et contre les appelants ;
- les motifs de rejets des demandes devant le TAOIT.

5. L'AIPU insiste sur la nécessité de disposer de ces informations, car, en l'absence de ces données clés, la présentation du document de l'Administration pourrait laisser croire, faussement, que le personnel serait contestataire à l'excès, ce que le nombre de plaintes déboutées serait supposé démontrer. L'AIPU estime, au contraire, que la disponibilité des données indiquées ci-dessus permettrait de fournir une vision plus nuancée et plus fidèle de la réalité. Rappelons que notre exigence d'une information plus complète ressort directement de la recommandation du Corps commun d'inspection quant à la nécessité d'une « collecte systématique » et d'une « communication régulière » des données « indispensables à l'amélioration de l'administration de la justice dans les entités des Nations Unies » ([JIU/REP/2023/2](#), page vi). Il est donc nécessaire que le Conseil d'appel publie un rapport détaillé.

6. Eu égard à cet impératif objectif d'amélioration du système de justice au sein des Nations unies et donc de l'UNESCO, nous devons souligner combien il est regrettable que l'Administration continue d'utiliser dans ses rapports sur les décisions du TAOIT, un vocabulaire agonistique, parlant ainsi de « taux de succès » ou même de cas gagnés par l'Administration pour qualifier les jugements défavorables aux membres du personnel. Qu'il soit permis d'affirmer, en tant que représentants du personnel, qu'un tel ton nous afflige, et, en tant que fonctionnaires, de rappeler qu'un rapport administratif n'est pas un compte-rendu sportif. En l'espèce, il n'y a pas lieu de se réjouir ou de se glorifier de victoires car le fait qu'un différend parvienne devant le TAOIT, après avoir parcouru tout le système de justice interne, témoigne en soi d'un échec du dialogue interne et d'une difficulté rencontrée par l'Administration qui n'est pas parvenue à empêcher l'irruption du différend. Du reste, le rapport indique (para. 6) qu'à la date du 15 juillet 2014, les requêtes pendantes devant le TAOIT étaient au nombre de 34 et les recours en attente d'une décision du Conseil d'appel au nombre de 44. Ces chiffres démontrent qu'il demeure un très large potentiel d'améliorations auxquelles l'Administration pourrait procéder dans la gestion des différends. D'une manière générale, le ton et la présentation du document de l'Administration peuvent porter à croire que cette dernière accorde plus d'importance à sortir « victorieuse » de ces jugements plutôt qu'à travailler à la réduction et à la prévention des conflits avant d'avoir recours au TAOIT.

Atteinte aux droits de la défense

7. Il est important de souligner qu'il existe un déséquilibre profond entre l'Administration et les membres du personnel en termes d'assistance juridique. En effet, l'Administration dispose du Bureau des Affaires juridiques, composé de professionnels du droit disposant d'une expertise juridique pertinente en matière de droit international et une grande maîtrise des procédures juridiques. Le membre du personnel est pour sa part dépourvu de toute assistance juridique au sein de l'UNESCO en dehors des associations du personnel qui manquent elles-mêmes de ressources

pour fournir l'aide juridique nécessaire. Le requérant se trouve ainsi souvent dans l'obligation de faire appel à un avocat à ses propres frais.

8. Ce déséquilibre est d'autant plus injuste qu'il est toujours interdit aux membres du personnel d'être représentés par une personne extérieure devant le Conseil d'appel¹. À cet égard, il est impératif que la recommandation du Corps commun d'inspection tendant à l'« élimination de toute restriction à la représentation juridique dans les procédures de justice interne » et ainsi « permettre aux fonctionnaires de choisir librement et sans restriction leur défenseur ou défenseuse » soit appliquée, et ce dans les meilleurs délais ([JIU/REP/2023/2](#) – Recommandation 7).

9. En réalité, les soi-disant « succès » de l'UNESCO sont bien souvent une conséquence de la difficulté pour les membres du personnel de se défendre efficacement au vu de la complexité des procédures. Pour rappel, l'étude du Corps commun d'inspection a mis en lumière le fait « qu'un nombre important de demandes étaient déclarées irrecevables en ce qu'elles ne répondaient pas aux exigences procédurales de base pour être examinées au fond » ([JIU/REP/2023/2](#), page vi). Dès lors, des violations de l'Administration (reclassements irréguliers, absence d'enquêtes dans des cas de harcèlement, non-renouvellement de contrats et licenciements abusifs...) peuvent ne faire l'objet d'aucun examen pour des raisons strictement procédurales. Là encore, la communication des statistiques officielles relatives à la recevabilité des demandes donnerait « de précieuses indications sur les éléments de procédures qui pourraient entraver l'accès à la justice et, partant, appeler un plus ample examen » ([JIU/REP/2023/2](#), page vi).

10. Au-delà des aspects juridiques, il importe de souligner que la résolution des différends a un coût financier et psychologique pour les plaignants. Le manque d'assistance juridique demeure souvent un facteur dissuasif pour le personnel. Tous ces défauts contribuent à installer et entretenir au sein de l'Organisation un climat de méfiance et de défiance qui contredit aussi bien les principes de la bonne gestion que ceux de l'état de droit, sans lesquels une administration ne peut fonctionner efficacement. L'AIPU demande donc l'instauration d'une aide juridique pour le personnel, par exemple la création d'un Bureau d'aide juridique au personnel, comme il existe pour le Secrétariat des Nations unies et l'allocation d'un budget aux associations du personnel afin de leur permettre de recruter des conseillers juridiques, à l'instar de l'OCDE.

Règlements à l'amiable

11. Bien que le nombre de règlements à l'amiable figure dans le rapport, il est regrettable que l'Administration n'ait pas jugé nécessaire de fournir plus de détails sur ce point. Il aurait été utile de préciser les motifs ayant donné lieu aux règlements à l'amiable mentionnés dans le rapport et également de spécifier à quel stade ont été conclus les règlements à l'amiable (avant que l'affaire soit portée devant le Conseil d'appel, sur recommandation du Conseil (avant l'audience), ou à la suite de la décision de la Directrice générale (après l'audience)).

12. Là encore, la question de la responsabilité n'est pas abordée, ce qui soulève des interrogations sur la manière dont sont tirées les leçons des mauvaises décisions, et sur la responsabilité effective des acteurs impliqués. En effet, bien que le conflit soit résolu, les conséquences pour les responsables restent floues.

Coûts liés au règlement des différends

13. Il est particulièrement problématique qu'une grande partie des coûts soit liée à l'inaction de l'Administration et aux mêmes erreurs que celles soulignées par les rapports précédents (notamment les défauts de conformité et les délais excessifs). Une meilleure efficacité et gestion devraient permettre d'éviter ces dépenses.

¹ Article 28 des Statuts du Conseil d'appel : Aucune des Parties n'a le droit de se faire représenter juridiquement par une personne extérieure devant le Conseil. Le requérant peut désigner un membre du personnel pour le représenter pendant les débats du Conseil.

14. Il va sans dire que, au-delà des montants versés par l'Organisation au titre des dédommagements, la gestion des différends entraîne des coûts substantiels liés à la préparation des défenses de l'Administration, et ce, quel que soit le dénouement des litiges. Ces dépenses cachées et sur lesquelles on ne dispose pas d'information, pèsent lourdement sur les ressources de l'Organisation. Il est donc impératif que l'UNESCO adopte une approche proactive de prévention des conflits qui respecte les droits du personnel et vise à anticiper et à désamorcer les situations litigieuses. Une telle approche permettrait non seulement de réduire les coûts financiers et humains liés aux différends, mais également de renforcer l'efficacité et la réputation de l'Organisation en tant qu'institution transparente, responsable, et capable d'instaurer en son sein un climat de confiance.



unesco

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

220 EX/5.IV.INF
PARIS, le 21 août 2024
Anglais et français seulement

Conseil exécutif
Deux cent vingtième 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)**

RÉSUMÉ

Conformément à la décision 215 EX/5.IV.A, le présent document a pour objet de soumettre au Conseil exécutif des informations sur les jugements concernant l'UNESCO rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) et sur les règlements financiers à l'amiable effectués en interne, pendant la période comprise entre le 16 juillet 2022 et le 15 juillet 2024.



Job: 202403006

Introduction

1. L'UNESCO reconnaît la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (ci-après « TAOIT » ou « Tribunal administratif ») pour ce qui est d'examiner les plaintes en non-respect des conditions d'engagement des fonctionnaires et des dispositions du Statut du personnel, une fois épuisées les voies internes de recours disponibles au sein de l'Organisation.

2. Il est rappelé que, selon le cadre juridique de l'UNESCO, tout membre du personnel qui souhaite contester une décision administrative peut soumettre une demande d'examen administratif, qui fait alors l'objet d'une décision du Directeur général. Si un membre du personnel souhaite exercer son droit de recours à réception de la décision prise suite à sa demande, où en l'absence d'une décision dans les délais prescrits, il lui est possible d'introduire un recours auprès du Conseil d'appel, lequel est un organe composé de cinq membres, à savoir son Président nommé par le Conseil exécutif, deux membres nommés par le Directeur général et deux membres choisis par le Président sur une liste de fonctionnaires élus tous les deux ans par l'ensemble du personnel de l'UNESCO. Après délibération, le Conseil d'appel établit un rapport avisant le Directeur général des mesures à prendre dans le cas d'espèce. La décision du Directeur général peut encore être contestée devant le TAOIT, dont les jugements sont définitifs et sans appel.

3. Suite à la décision 215 EX/5.IV.A¹, le présent document soumet les résultats, les chiffres et les motifs se rapportant aux jugements rendus par le TAOIT entre le 16 juillet 2022 et le 15 juillet 2024 (période allant de la 135^e session à la 138^e session du Tribunal administratif). Les informations qu'il contient au sujet du Tribunal administratif se fondent sur les jugements de ce dernier, qui sont publiquement accessibles sur le site Web du TAOIT (<https://www.ilo.org/tribunal/lang--fr/index.htm>). De plus, comme demandé par le Conseil exécutif, il indique le nombre de cas ayant donné lieu à un règlement financier à l'amiable en interne en cas de litige, et leur coût pour l'Organisation, pendant la même période.

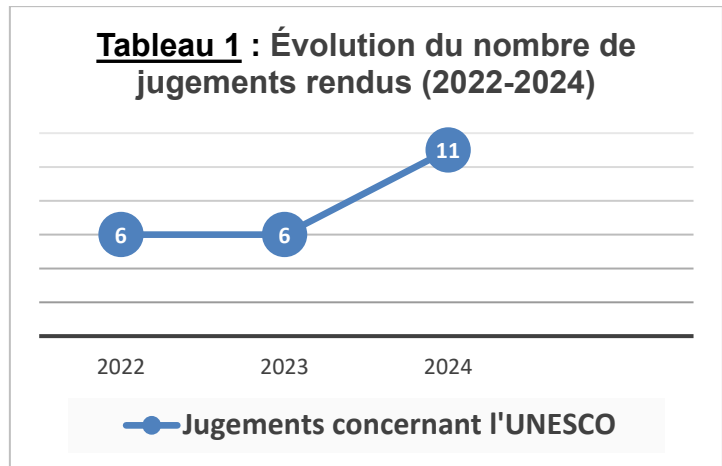
Jugements rendus par le TAOIT

Évolution entre le 16 juillet 2022 et le 15 juillet 2024

4. Pendant la période considérée, le TAOIT a rendu au total 17 jugements concernant l'UNESCO, dont 13 en faveur de l'Organisation et deux partiellement en faveur de celle-ci (en ce sens que la décision attaquée a été confirmée par le Tribunal administratif, qui a néanmoins accordé des indemnités pour d'autres motifs). Deux jugements du TAOIT ont donné tort à l'Organisation.

5. Le tableau 1 indique le nombre total de jugements rendus chaque année depuis le 16 juillet 2022. Aucun jugement concernant l'UNESCO n'a été rendu en 2022, après la date du 16 juillet. Le Tribunal administratif a rendu six jugements concernant l'UNESCO en 2023 et 11 autres en 2024 (jusqu'au 15 juillet 2024).

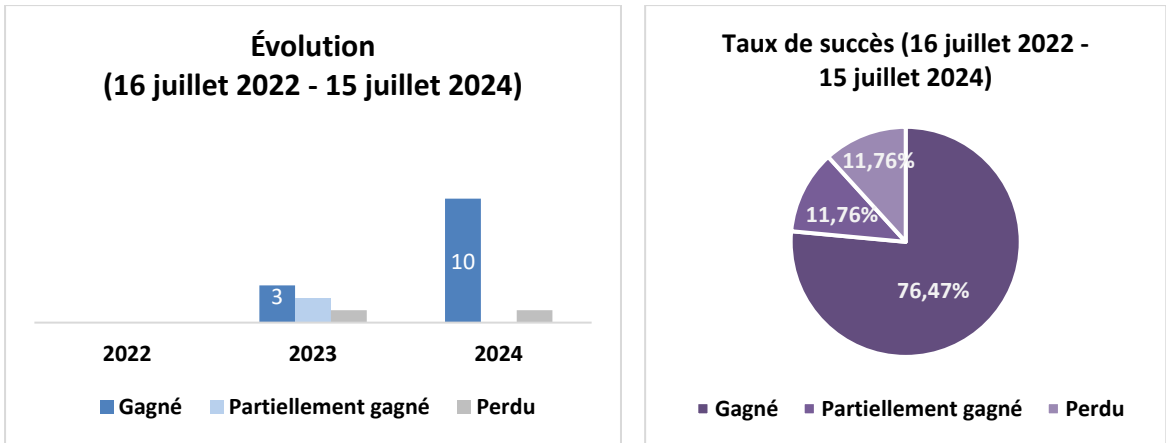
¹ La décision 215 EX/5.IV.A : « *Invite la Directrice générale à rendre compte, une fois par exercice biennal dans le cadre du rapport sur les questions relatives aux ressources humaines, des jugements concernant l'UNESCO rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) et des mesures prises pour intégrer les principes émanant de ces jugements dans les procédures administratives, ainsi qu'à fournir un état détaillé des coûts encourus par l'UNESCO (comme dans le document 215 EX/5.IV.INF), et l'invite également à rendre compte, dans ce même rapport, du nombre de cas ayant donné lieu à un règlement financier à l'amiable en interne, en cas de litige, et de leur coût pour l'Organisation* ».



6. Au 15 juillet 2024, les requêtes pendantes devant le TAOIT étaient au nombre de 34 et les recours en attente d’une décision du Conseil d’appel étaient au nombre de 44.

7. Le tableau 2 présente l’évolution du taux de succès de l’UNESCO devant le TAOIT par rapport au nombre de jugements rendus pendant la période considérée.

Tableau 2 : Évolution du nombre de jugements et taux de succès (au 15 juillet 2024)



8. Il ressort de ces chiffres qu’en 2023, l’UNESCO a gagné ou partiellement gagné dans 83,33 % des cas et qu’elle a perdu dans 16,67 % des cas. En 2024 (au 15 juillet), l’UNESCO a obtenu gain de cause dans 90,91 % des cas et a perdu dans 9,09 % des cas.

9. En 2023, les requêtes examinées par le Tribunal administratif avaient pour objets : trois cas de reclassement de poste ; un cas de non-prolongation d’un engagement au titre d’un projet à l’issue de la période d’essai ; un cas concernant un transfert ; et un autre concernant le versement d’un solde de tout compte et la transmission d’un dossier de retraite. En 2024, les requêtes examinées par le Tribunal administratif avaient pour objets : deux cas concernant la modification des fonctions assignées à un membre du personnel ; deux autres concernant un prétendu droit de porter une arme à feu ; un cas concernant un prétendu conflit d’intérêts dans le contexte d’une enquête ; un cas concernant le classement d’une plainte pour harcèlement après une évaluation préliminaire ; un cas de rejet de plainte pour harcèlement après une enquête ; un cas de non-renouvellement d’un engagement ; un cas concernant le rejet d’une demande de paiement de prétendues heures supplémentaires ; un cas concernant le changement du superviseur direct d’un membre du personnel ; et un cas concernant le rejet d’une demande de paiement d’une compensation pour le temps d’habillage et de déshabillage nécessité par le port obligatoire d’un uniforme de service.

10. À titre de comparaison, au cours de la même période, le Conseil d'appel de l'UNESCO a examiné au total 50 demandes. À la suite des recommandations du Conseil d'appel, les décisions finales de la Directrice générale ont confirmé la position de l'Organisation dans 45 cas (90 %), l'ont partiellement confirmé dans deux cas (4 %) et l'ont modifiée en faveur du requérant dans trois cas (6 %).

Aperçu des motifs et des coûts des jugements du TAOIT

11. La présente section traite des jugements dans lesquels le Tribunal administratif a condamné l'Organisation à verser des indemnités (à savoir, deux cas dans lesquels il a jugé que les décisions administratives contestées étaient illégales et deux autres dans lesquels il a confirmé les décisions contestées, mais a accordé une indemnisation pour d'autres motifs). Ces quatre cas ont trait à des décisions administratives prises en 2004, 2013, 2017 et 2018.

12. Le tableau 3 présente les principales raisons pour lesquelles le Tribunal administratif a accordé des indemnités aux requérants au cours de la période considérée, ainsi que le montant des indemnisations et des dépens.

Tableau 3 : Montant des indemnisations et des dépens – jugements rendus par le TAOIT (en dollars des États-Unis) du 16 juillet 2022 au 15 juillet 2024

	Indemnisations et dépens en dollars des États-Unis						Total
	2022 ²	Nombre de cas	2023	Nombre de cas	2024	Nombre de cas	
Transfert	–	-	16 949,00 \$	1	-	-	16 949,00 \$
Reclassement de poste	-	-	26 432,00 \$	2	-	-	26 432,00 \$
Classement d'enquête préliminaire (harcèlement)	-	-	-	-	16 340,00 \$	1	16 340,00 \$
Total	0,00 \$	0	43 381,00 \$	3	16 340,00 \$	1	59 721,00 \$

13. Le tableau 4 indique les motifs pour lesquels le Tribunal administratif s'est prononcé contre l'Organisation ou a accordé le versement d'indemnités.

Tableau 4 : Répartition des décisions défavorables par motifs, du 16 juillet 2022 au 15 juillet 2024

Motifs des indemnisations accordées par le TAOIT	Nombre d'occurrences	Pourcentage des requêtes
Non-respect des règles et procédures de l'UNESCO	1	25 %
Absence de décision à la suite d'une recommandation du Conseil d'appel	1	25 %
Retards excessifs concernant les mesures administratives et les procédures d'appel	1	25 %
Erreur de droit dans l'évaluation préliminaire d'une plainte pour harcèlement	1	25 %

² Pour l'année 2022, le tableau n'inclut que les jugements rendus à partir du 16 juillet.

Montant des indemnités

14. La présente section décrit les cas pour lesquels une indemnisation a été accordée par le Tribunal administratif durant la période considérée.

- Le montant le plus élevé que l'Organisation a été condamnée à verser par le TAOIT (16 949 dollars É.-U.) concerne la requête d'un ancien membre du personnel qui avait contesté une décision de transfert prise en 2013. Après que la requérante l'avait informée de sa grossesse et tenant compte du fait qu'elle était en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée, l'UNESCO avait organisé son transfert au Siège. Le Tribunal administratif a reconnu que l'Organisation avait informé la requérante de la possibilité d'un transfert, lui permettant d'exprimer ses réactions à ce sujet. Cependant, il a également constaté que l'Organisation n'avait pas prévenu la requérante suffisamment à l'avance lorsque la décision de transfert était devenue définitive et qu'elle ne l'avait pas non plus informée, avant le transfert, des tâches spécifiques qui lui seraient assignées dans le cadre de son nouveau poste, ni consultée à ce propos. Pour ce motif, le Tribunal administratif a annulé la décision contestée et accordé à la plaignante 15 000 euros pour préjudice moral et 1 000 euros à titre de dépens.
- Le deuxième montant le plus élevé (16 520 dollars É.-U.) concerne la requête d'un membre du personnel qui avait contesté une décision prise en 2004 concernant la date de reclassement de son poste. La requérante avait contesté cette décision devant le Conseil d'appel, demandant que la date de prise d'effet de sa promotion soit avancée. En 2017, le Conseil d'appel a rendu son rapport et formulé sa recommandation. Cependant, aucune décision finale n'a été prise à la suite de ce rapport, car les négociations étaient suspendues en raison d'une proposition de cessation de service par consentement mutuel, qui a par la suite été refusée par la requérante. Le Tribunal administratif a jugé que la plainte de la requérante concernant le reclassement rétroactif de son poste était irrecevable et que celle-ci n'avait pas réussi à établir l'invalidité de la décision contestée, mais il a accordé à la requérante 10 000 euros d'indemnisation en raison de l'absence de décision finale faisant suite au rapport du Conseil d'appel et 5000 euros à titre de dépens.
- Le troisième montant le plus élevé (16 340 dollars É.-U.) concerne la requête d'un membre du personnel qui avait contesté la décision prise en 2018 de classer sa plainte pour harcèlement à l'issue de la procédure d'évaluation préliminaire réalisée par la Conseillère pour l'éthique en poste à cette période. Le Tribunal administratif a annulé la décision contestée au motif que, compte tenu des faits allégués et de l'existence de témoignages concordants, une enquête aurait dû être ouverte. Il n'a pas jugé utile de soumettre à nouveau le cas à l'Organisation et a accordé à la requérante 15 000 euros d'indemnités pour préjudice moral.
- Le quatrième montant le plus élevé (9 912 dollars É.-U.) a été accordé à un membre du personnel qui contestait une décision prise en 2017 de ne pas procéder au reclassement de son poste. Le Tribunal administratif a rejeté pour défaut de fondement les arguments de la requérante concernant de prétendues irrégularités dans la procédure de reclassement. Il a cependant accordé à la requérante 3 000 euros pour préjudice moral, en raison du fait que le Conseil d'appel avait émis une version corrigée de son rapport, sans fournir d'explication satisfaisante, ainsi que 5 000 euros pour les retards observés dans l'actualisation de la description de son poste et dans la conduite de la procédure de recours interne et 1 000 euros à titre de dépens.

Règlements financiers à l'amiable effectués en interne entre le 16 juillet 2022 et le 15 juillet 2024

15. Au cours de la période considérée, l'UNESCO a réglé six cas à l'amiable, pour un montant total de 98 177 dollars des États-Unis.

Mesures correctives prises par le Secrétariat

16. Durant la période considérée, les mesures correctives suivantes ont été prises pour remédier aux manquements relevés par les jugements du TAOIT.

- Les membres du personnel transférés vers un nouveau lieu d'affectation sont consultés et prévenus à l'avance, dans le cadre du programme de mobilité. Dès qu'elles sont arrêtées, les décisions sont notifiées par le Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM) et une prolongation du délai de notification est envisagée lorsque le transfert peut avoir des conséquences sur la carrière du conjoint ou sur la garde ou la scolarité des enfants de l'agent.
- Pour des raisons de santé et de sécurité au travail, ainsi que pour permettre à l'Organisation d'exercer son devoir de protection et d'anticiper, de planifier et de faire connaître ses mesures administratives, la nouvelle politique de congé parental prévoit des délais spécifiques pour les déclarations de grossesse auprès du Service de la santé au travail. Elle introduit également des mesures pour les membres du personnel enceintes en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée de catégorie D et E. Ainsi, si des membres du personnel déclarent leur grossesse au Service de la santé au travail entre la 16^e et la 20^e semaine de grossesse, l'Organisation sera en mesure de les informer des délais et des exigences concernant leur départ du lieu d'affectation avant la fin de la 31^e semaine de grossesse et le travail à distance subséquent jusqu'au début du congé parental.
- Pour lutter contre les retards excessifs dans l'actualisation des descriptions de poste, des descriptions de poste génériques sont en train d'être établies. Si l'actualisation des descriptions de postes a des avantages, elle est également susceptible d'entraîner des demandes de reclassement multiples et concurrentes, étant donné que la restructuration et la décentralisation des fonctions institutionnelles entamées après 2021 ont conduit à une concentration des responsabilités.
- En septembre 2023, des stratégies innovantes ont été introduites pour renforcer l'efficacité et l'efficacité du Conseil d'appel. Grâce à la technologie et à l'instauration d'un système numérisé de gestion des affaires, les processus ont été rationalisés et la charge de travail manuel a été considérablement réduite, permettant ainsi d'accélérer le temps d'examen des recours. Pour la période considérée, soit entre le 16 juillet 2022 et le 15 juillet 2024, six recours ont été examinés et une décision définitive a été rendue par la Directrice générale, ce qui correspond à une durée moyenne de résolution des recours d'environ neuf mois. Cela représente une amélioration notable, si l'on se réfère au jugement du TAOIT pour lequel une durée d'examen de 22 mois constitue un retard excessif. Toutefois, l'interprétation de ces données doit être sujette à caution, car elles ne correspondent pas à un tableau complet de la situation. En effet, au 15 juillet 2024, 26 cas pour lesquels des recours avaient été déposés durant la période considérée étaient encore en instance de traitement. Il est impossible de déterminer une durée moyenne de résolution des cas avant que ces derniers ne soient conclus. Il convient également de noter que les retards peuvent parfois s'expliquer par d'autres facteurs, comme lorsque des requérants ne sont pas suffisamment prêts pour se présenter aux audiences.

17. À la lumière des jugements les plus récents rendus par le TAOIT, l'UNESCO propose, lorsque cela semble être dans l'intérêt de l'Organisation et tant que cela est possible, de conclure des accords à l'amiable, avant qu'une décision ne soit rendue par le Tribunal administratif.