



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

42 C

Conférence générale
42^e session, Paris 2023

42 C/44 Add.2
7 novembre 2023
Original français

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.



Job: 202303955

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.

Point 10.1 de l'ordre du jour provisoire

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

PRÉSENTATION

Source : Article 12.2 du Statut du personnel.

Contexte : Conformément à l'article 12.2 susmentionné, « [l]e Directeur général fait rapport à la Conférence générale lors de chacune de ses sessions sur toute disposition du Règlement du personnel ou toute modification à ce Règlement qu'il a pu prescrire en application du présent Statut ».

Objet : Le présent rapport contient les modifications apportées par la Directrice générale au Règlement du personnel depuis la 41^e session de la Conférence générale. Ces modifications concernent les dispositions ayant trait aux heures de travail, au Comité d'examen des nominations et à l'affichage des postes dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique. Les dispositions ainsi modifiées sont reproduites en annexe au présent document.

Décision requise : Paragraphe 6.

1. L'introduction du Statut et Règlement du personnel dispose, sous la rubrique « Mise en œuvre », que « [l]e Directeur général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, donne effet au présent Statut ; il édicte et applique les dispositions réglementaires compatibles avec les dispositions dudit Statut ». En outre, la disposition 112.2 (a) du Règlement du personnel prévoit que « [l]e Directeur général peut apporter aux dispositions du présent Règlement toutes modifications compatibles avec le Statut du personnel ».

2. L'article 12.2 du Statut du personnel dispose à cet égard que « [l]e Directeur général fait rapport à la Conférence générale lors de chacune de ses sessions sur toute disposition du Règlement du personnel ou toute modification à ce Règlement qu'il a pu prescrire en application du présent Statut ».



3. Conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, la Directrice générale informe dûment la Conférence générale que les modifications indiquées ci-après ont été apportées au Règlement du personnel depuis sa 41^e session (2021).
4. Les modifications en question, présentées en annexe au présent document, et le but qu'elles poursuivent, sont indiqués ci-après.

Modifications en vigueur à compter du 19 avril 2022

Article 101.3 – Heures de travail

La disposition 101.3 du Règlement du personnel a été modifiée afin d'apporter des précisions concernant les heures de travail, dans le cadre de la politique d'aménagement des modalités de travail, qui fait partie d'une initiative plus vaste en matière de bien-être visant à aider les employés à gérer les exigences de la vie professionnelle.

Au Siège, le nombre d'heures de travail normal par jour est de 7,5 heures, sans compter le temps pour le déjeuner, et le Directeur général fixe la plage horaire de base. Dans les lieux d'affectation hors Siège, le Directeur général fixe les jours de la semaine normale de travail, le nombre d'heures de travail normal par jour et la plage horaire de base. Des conditions particulières peuvent s'appliquer aux membres du personnel appelés à travailler par équipes, comme établi par le Directeur général.

Modifications en vigueur à compter du 2 juin 2022

Dans le cadre du programme de mobilité géographique, par sa résolution 41 C/59 adoptée en novembre 2021, la Conférence générale a modifié l'article 4.4 du Statut du personnel pour permettre aux membres du personnel de faire acte de candidature à des postes de la classe supérieure, si ces postes relèvent de l'exercice de mobilité. Les principales modifications ci-après ont été apportées au Règlement du personnel :

Disposition 104.1 bis – Comité d'examen des nominations

La disposition 104.1 bis du Règlement du personnel a été modifiée pour préciser que le Comité d'examen des nominations donne des avis, dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique, sur toutes les nominations à des postes de niveau plus élevé autres que les postes de directeur et de chef de bureau hors Siège.

Disposition 104.2 ter – Affichage des postes dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique

La disposition 104.2 ter du Règlement du personnel a été ajoutée pour préciser que certains postes relevant de l'exercice de mobilité peuvent être affichés en interne.

5. Les textes des dispositions du Règlement du personnel ainsi modifiées sont reproduits en annexe au présent document.

Projet de résolution

6. Compte tenu de ce qui précède, la Conférence générale souhaitera peut-être adopter une résolution libellée comme suit :

La Conférence générale,

Ayant examiné le document 42 C/44,

Prend note des informations fournies dans ledit document.

ANNEXE

Modifications du Règlement du personnel de l'UNESCO

(ajouts en gras et italique, suppressions en barré)

Modifications entrées en vigueur le 19 avril 2022

Disposition 101.3 – Heures de travail

- (a) ***Si les membres du personnel restent en permanence à la disposition du Directeur général***, la semaine normale de travail au Siège est de 37,5 heures, sauf durant les sessions de la Conférence générale et du Conseil exécutif, ***et la journée normale de travail est de 7,5 heures, sans compter le temps pour le déjeuner. Le Directeur général fixe également la plage horaire de base.***
- ~~(b) Les membres du personnel au Siège de l'Organisation travaillent normalement du lundi au vendredi inclus :~~
- ~~— de 9 heures à 17 h 30 avec une heure pour le déjeuner, ou~~
 - ~~— de 9 heures à 18 heures avec une heure et demie pour le déjeuner, ou~~
 - ~~— de 9 h 30 à 18 heures avec une heure pour le déjeuner, ou~~
 - ~~— de 9 h 30 à 18 h 30 avec une heure et demie pour le déjeuner.~~
- ~~(b) bis Il incombe aux supérieurs hiérarchiques directs de fixer les heures de travail des membres du personnel placés sous leur supervision et de veiller à ce qu'elles soient respectées. Toute dérogation aux heures de travail ainsi établies doit être approuvée à l'avance par les supérieurs hiérarchiques respectifs.~~
- ~~(b) ter Les responsables des services appelés à travailler par équipes fixent les horaires des équipes pour les membres du personnel concernés.~~
- ~~(e)~~**(b) Pour les lieux d'affectation hors Siège**, le Directeur général fixe la durée ***les jours*** de la semaine ***normale*** de travail ~~et, l'horaire normal de travail~~ ***le nombre d'heures de travail normal par jour et la plage horaire de base***, pour chaque lieu d'affectation hors Siège conformément aux pratiques et conditions locales du système des Nations Unies ~~et porte cet horaire à la connaissance des membres du personnel intéressés.~~
- (c) ***Des conditions particulières peuvent s'appliquer aux membres du personnel appelés à travailler par équipes, comme établi par le Directeur général.***

Modifications entrées en vigueur le 2 juin 2022

Disposition 104.1 bis – Comité d'examen des nominations

- (a) sans changement
- (b) sans changement
- (c) ***Le Comité d'examen des nominations donne des avis, dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique, sur toutes les nominations à des postes de niveau plus élevé autres que les postes de directeur et de chef de bureau hors Siège.***
- (d) Le Règlement intérieur du Comité est établi par le Directeur général.

Disposition 104.2 ter – Affichage des postes dans le cadre de l'exercice de mobilité géographique

- (a) L'expression « exercice de mobilité », telle qu'employée dans la disposition 4.4.2 du Règlement du personnel, désigne l'exercice de mobilité géographique visant à réaffecter les membres du personnel éligibles d'un lieu d'affectation à un autre.***
- (b) L'expression « candidats internes », telle qu'employée dans la disposition 4.4.2 du Règlement du personnel, désigne des membres du personnel préalablement nommés au titre d'un engagement de durée définie égale ou supérieure à un an, à l'exception des administrateurs auxiliaires, du personnel engagé au titre d'un projet et du personnel détaché.***
- (c) Aux fins de l'exercice de mobilité géographique, les postes sont ouverts aux seuls candidats internes.***