



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-quinzième session

195 EX/5.INF.4
PARIS, le 30 septembre 2014
Anglais et français seulement

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 V

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

Le présent document vise à fournir au Conseil exécutif des informations et des statistiques actualisées sur le processus de restructuration et de redéploiement.

Ce rapport est présenté au Conseil exécutif pour information.

I. INFORMATIONS SUR LE PROCESSUS DE RESTRUCTURATION ET DE REDÉPLOIEMENT

1. Le présent document fournit des informations actualisées sur le processus de restructuration et de redéploiement à la fin du mois d'août 2014, suite au rapport soumis par la Directrice générale au Conseil exécutif en avril 2014 (194 EX/5 Partie III Add.2 Rev.).

Processus

2. En novembre 2013, après approbation par la Conférence générale du plan de dépenses de 507 millions de dollars des États-Unis au titre du budget, il a été demandé aux secteurs et bureaux de présenter leurs propositions de restructuration, y compris, si nécessaire, de suppression de postes (vacants ou occupés) dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. BSP, BFM et HRM ont procédé en janvier 2014 à un examen technique conjoint des propositions présentées pour le Siège et les bureaux hors Siège.

3. Les ADG/Directeurs des bureaux/Chefs des unités hors Siège ont rencontré individuellement, à la fin du mois de janvier et en février, les membres du personnel dont il était proposé de supprimer les postes. HRM était représenté lors des réunions organisées avec le personnel du Siège. Les associations du personnel ont eu la possibilité de soumettre leurs observations concernant les propositions de suppression de postes occupés ; ces observations ont été communiquées à la Directrice générale, en même temps que les propositions.

Suppression de postes occupés (statistiques en annexe)

4. En avril 2014, la Directrice générale a approuvé les propositions de suppression de postes au Siège et hors Siège. Il a été décidé que les suppressions de postes prendraient effet au 31 août 2014, au terme d'une période de redéploiement de quatre mois. Les membres du personnel se sont vu officiellement notifier par HRM la décision de suppression de leur poste en avril 2014, et en ont été informés par leur ADG/Directeur de bureau/Chef d'unité hors Siège lors de réunions individuelles. HRM était représentée aux réunions individuelles avec les membres du personnel du Siège ; les AO des bureaux hors Siège étaient présents à celles qui ont été organisées avec les membres du personnel de ces bureaux.

5. La lettre de notification offrait aux membres du personnel concernés une nouvelle possibilité d'opter pour une cessation de service par accord mutuel avec augmentation de 50 % de l'indemnité statutaire de licenciement (13 membres du personnel ont accepté cette offre), ou de choisir d'être inclus dans l'exercice de redéploiement.

6. Au total, il a été approuvé la suppression de 118 postes occupés : 113 postes du cadre organique et du cadre de service et de bureau et 5 postes de directeur. Dans leur majorité, les postes supprimés étaient des postes au Siège¹ (96, soit 81 %) ; 56 % étaient des postes du cadre de service et de bureau au Siège (54). Le nombre de postes effectivement supprimés est inférieur au chiffre de 147 postes initialement proposé², du fait des cessations de service par accord mutuel, mais aussi de la décision de reporter la suppression des postes occupés par des fonctionnaires devant partir à la retraite en 2014-2015 (ces postes seront supprimés à la date du départ à la retraite), et de la nécessité d'attendre l'achèvement de l'examen des AO/EO et de l'analyse de cet exercice et des modalités de mise en œuvre.

Processus de redéploiement

7. La durée de l'exercice de redéploiement a été fixée à quatre mois à compter de la notification de la décision de suppression de postes ; pendant cette période tous les efforts seraient faits pour identifier des possibilités adéquates de redéploiement des membres du

¹ Dont 5 postes à l'IPE (3 postes du cadre organique et 2 postes du cadre de service et de bureau).

² Dans le document 194 EX/5 Partie III Add.2 Rev.

personnel affectés. Si à l'issue de cette période de quatre mois, fin août 2014, aucun poste n'avait été identifié ni accepté par un membre du personnel concerné, le processus de cessation de service serait engagé.

8. Au total, 113 membres du personnel ont été concernés par l'exercice de redéploiement, dont 91 au Siège et 22 hors Siège. Ce chiffre se décomposait comme suit : 69 membres du cadre de service et de bureau (54 au Siège et 15 hors Siège), 40 fonctionnaires internationaux du cadre organique (37 au Siège et 3 hors Siège) et 4 administrateurs nationaux employés hors Siège. ERI et CLT ont été les secteurs les plus touchés, avec 37 membres du personnel visés par le redéploiement à ERI et 19 à CLT, suivis par HRM, où 12 membres du personnel étaient concernés.

9. Les membres du personnel qui avaient opté pour l'exercice de redéploiement ont été invités à manifester, dans un délai de dix jours ouvrables, leur intérêt pour des postes vacants de même classe ou de classe inférieure. La liste des postes vacants disponibles aux fins du redéploiement a été publiée par HRM sur un site Web dédié, accompagnée d'une description succincte des fonctions et du profil général requis pour chaque poste. Les membres du cadre organique (international) étaient invités à manifester leur intérêt pour des postes vacants au Siège ou hors Siège, et les membres du personnel recrutés à l'échelon local (membres du cadre de service et de bureau et administrateurs nationaux) pour des postes vacants dans leur lieu d'affectation. Pour certains membres du personnel hors Siège recrutés localement, aucun poste n'étant vacant dans leur lieu d'affectation, il a été demandé aux chefs des unités hors Siège de prendre contact avec d'autres organismes des Nations Unies afin de faciliter un réemploi local.

Réunions de redéploiement

10. Le Groupe sur le redéploiement s'est réuni à deux reprises, en mai puis en juillet 2014. Le Groupe, présidé par le DDG, comprenait l'ensemble des ADG des secteurs de programme, l'ADG/ERI, l'ADG/BSP, et l'ADG/AFR, la Directrice de HRM et un représentant de chacune des associations du personnel.

11. Le Groupe avait pour mandat d'examiner et de recommander à la Directrice générale des possibilités de redéploiement pour les membres du personnel dont la suppression du poste avait été approuvée, sur la base des critères énoncés dans la disposition 109.5 du Règlement du personnel, à savoir l'efficacité, la compétence, l'intégrité et l'ancienneté. La conformité à ces critères a été évaluée à la lumière des profils fournis par le personnel dans *My Talent* ainsi que des rapports d'évaluation des performances des deux derniers exercices biennaux.

12. Pour chacun des membres du personnel affectés, le Groupe sur le redéploiement a examiné les postes vacants correspondant à leur grade afin de déterminer si l'intéressé remplissait les conditions générales requises en matière de qualifications et d'expérience ; lorsqu'aucun poste adéquat de même classe n'était disponible, il a examiné les postes de classe inférieure.

13. Le Groupe sur le redéploiement a examiné 168 postes vacants au cours de ses deux réunions ; il a présenté au total 98 offres de redéploiement au personnel. Deux membres du personnel ont refusé l'offre qui leur était faite, et un autre a refusé l'offre initiale et accepté celle qui lui a été proposée en second lieu. Au terme de l'exercice, 95 membres du personnel ont été redéployés au total, dont 82 étaient employés au Siège et 13 hors Siège.

Personnel redéployé (statistiques en annexe)

14. Sur les 95 membres du personnel redéployés, 82 étaient employés au Siège³ et 13 hors Siège. 58% (55) ont été redéployés au sein même de leur secteur/bureau ; les membres du personnel recrutés à l'échelon local ont été redéployés au sein même de leur bureau hors Siège. Dans leur majorité, les fonctionnaires du Siège ont été redéployés au Siège, mais 4 membres du

³ Y compris 4 membres du personnel de l'IIPE.

cadre organique ont été redéployés hors Siège, 1 membre du cadre organique a été redéployé du Siège vers le hors Siège, et 1 membre du cadre organique hors Siège a été redéployé hors Siège.

15. 42 % des membres du personnel redéployés (40) l'ont été dans un autre secteur/bureau (y compris des membres du personnel de bureaux hors Siège). Parmi eux, le groupe le plus important venait de ERI, et le secteur qui a accueilli le plus grand nombre de fonctionnaires d'autres secteurs est CLT.

16. Dans leur majorité, les membres du personnel redéployés l'ont été à des postes de même classe ; 16 se sont vu offrir et ont accepté un poste de classe inférieure. Le grade des fonctionnaires concernés a été modifié en conséquence. Le niveau de la rémunération a été maintenu à hauteur du traitement antérieur (en application de la disposition 104.14 du Règlement du personnel), la contribution à la Caisse des pensions correspondant au poste de classe inférieure.

17. Outre les 95 membres du personnel redéployés, 11 membres se sont vu offrir une autre solution comme suit : 2 ont été nommés à des postes à l'issue d'une mise en compétition ; 2 ont accepté une cessation de service par accord mutuel, 3 se sont vu appliquer les règles pertinentes relatives à la Caisse des pensions du personnel des Nations Unies (raisons de santé) et 4 ont été exceptionnellement maintenus à leur poste jusqu'à leur départ à la retraite, qui ne devait pas être postérieur au 30 juin 2016 (postes destinés à être supprimés à la date du départ à la retraite). Cinq directeurs dont les postes avaient été supprimés ont été nommés à de nouveaux postes conformément aux règles et règlements applicables.

18. À la fin du mois d'août 2014, au terme de la période fixée pour le redéploiement, 7 membres du personnel n'avaient pas été nommés à un nouveau poste : 1 membre du cadre organique (international) et 6 membres du personnel local employés hors Siège, pour lesquels aucun poste adéquat n'était disponible dans leur lieu d'affectation, 5 membres du cadre de service et de bureau et 1 administrateur national.

État d'avancement de l'exercice

19. Conformément à la procédure établie⁴, le Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel (PAB) a examiné au début du mois de septembre les recommandations de cessation de service formulées en application des dispositions susmentionnées du Règlement du personnel (cf. paragraphe 16). À la date d'établissement du présent rapport, le PAB avait rédigé ses recommandations et les avait soumises pour décision.

Mesures de soutien transitoires

20. Pour accompagner le personnel pendant le processus, un programme de soutien psychologique a été mis en place par le Service médical à HRM. Ce soutien est assuré par une équipe extérieure, de façon entièrement anonyme. Il sera en place jusqu'en novembre 2014.

21. Le redéploiement du personnel s'est effectué entre juillet et septembre 2014. Sachant que certains membres du personnel devront être formés pour devenir pleinement opérationnels dans leurs nouvelles fonctions dans des délais raisonnables, HRM travaille avec les responsables hiérarchiques et les membres du personnel concernés en vue de déterminer les coûts et les besoins d'apprentissage.

⁴ Disposition 104.1(b) (v).

Programme de cessation volontaire de service par accord mutuel (VMSP – statistiques en annexe)

22. Trois programmes de cessation volontaire de service par accord mutuel ont été lancés depuis le début des difficultés financières, en novembre 2011, septembre 2013 et mars 2014. L'objectif était d'offrir aux membres du personnel qui le souhaitaient la possibilité de quitter l'Organisation, dans la mesure où cela était jugé conforme à l'intérêt de cette dernière. Ces départs ont permis dans un premier temps de geler des postes pour parer aux difficultés de trésorerie ; les initiatives suivantes ont permis de supprimer ou de reconfigurer des postes, tout en libérant un plus grand nombre de postes aux fins du redéploiement.

23. Les indemnités offertes ont été majorées (en fonction de l'âge et/ou de l'ancienneté), de 15 à 30 % en novembre 2011, de 30 à 50 % en septembre 2013, et de 15 à 25 % en mars 2014. Au total, 131 membres du personnel ont accepté les offres de cessation de service par accord mutuel faites lors de ces trois programmes. En avril 2014, les membres du personnel auxquels était notifiée la suppression de leur poste se sont vu en outre offrir la possibilité d'opter pour une cessation de service par accord mutuel, avec une majoration de 50 % de l'indemnité de licenciement à laquelle ils pouvaient prétendre. Cette offre a été renouvelée en août 2014 à l'intention des membres du personnel pour lesquels aucune solution de redéploiement n'avait été trouvée. L'offre a été acceptée par 13 membres du personnel au total. Ainsi, depuis janvier 2012, 144 membres du personnel au total ont quitté l'UNESCO dans le cadre des programmes de cessation volontaire de service par accord mutuel.

24. Parmi ces 144 membres du personnel qui ont accepté l'offre de VMSP, 52 % étaient employés au Siège et 48 % hors Siège ou dans un Institut de catégorie 1⁵. Il s'agissait dans leur majorité de membres du cadre de service et de bureau (100), qui se répartissaient à parts égales entre le Siège et le hors Siège. Trois directeurs et 34 fonctionnaires internationaux du cadre organique sont également partis au titre de ces programmes, dont 22 fonctionnaires du Siège. S'y sont ajoutés 7 administrateurs nationaux (NPO).

25. S'agissant du profil des intéressés, une majorité exerçait des fonctions de soutien ou accomplissaient des tâches administratives ou de bureau ; 66 % travaillaient dans les services d'administration (MSS, BFM, soutien de BFC aux bureaux hors Siège, HRM), 23 % dans les secteurs de programme et 11 % dans un Institut de catégorie 1. Une majorité des membres du personnel qui ont accepté les programmes de VMSP étaient des femmes (65 %). Une majorité (73 %) étaient âgés de plus de 50 ans, 19 % avaient entre 40 et 50 ans, et 8 % étaient âgés de moins de 40 ans.

26. Le coût total des programmes de cessation volontaire de service par accord mutuel s'est élevé à 10,5 millions de dollars des États-Unis.

Cessations volontaires de service de caractère ponctuel

27. Outre les 144 membres du personnel qui sont partis dans le cadre des programmes de VMSP, 33 membres du personnel ont quitté l'Organisation pendant la même période au titre d'une cessation volontaire de service de caractère ponctuel. Ce sont donc au total 177 membres du personnel qui sont partis au titre d'une cessation volontaire de service pendant le dernier exercice biennal et jusqu'à ce jour.

Impact sur la répartition géographique

28. Sur les 144 membres du personnel qui ont quitté l'Organisation dans le cadre des VMSP, 40 % étaient des ressortissants de pays du Groupe I. Les Groupes III, V(a) et IV ont représenté 18 %, 16 % et 15 % respectivement des départs, lesquels ont concerné 10 % des ressortissants du Groupe V(b) et 1 % des ressortissants du Groupe II. Au total, 22 membres du cadre organique

⁵ Sauf IIPE, compris dans le Siège.

occupaient des postes soumis à la répartition géographique. Leur départ a eu des incidences sur la représentation géographique de trois pays : le Brésil et le Bhoutan sont actuellement sous-représentés, et Bahreïn n'est plus représenté.

II. POSTES DU PROGRAMME ORDINAIRE/DONNÉES ACTUALISÉES ET ÉVOLUTION

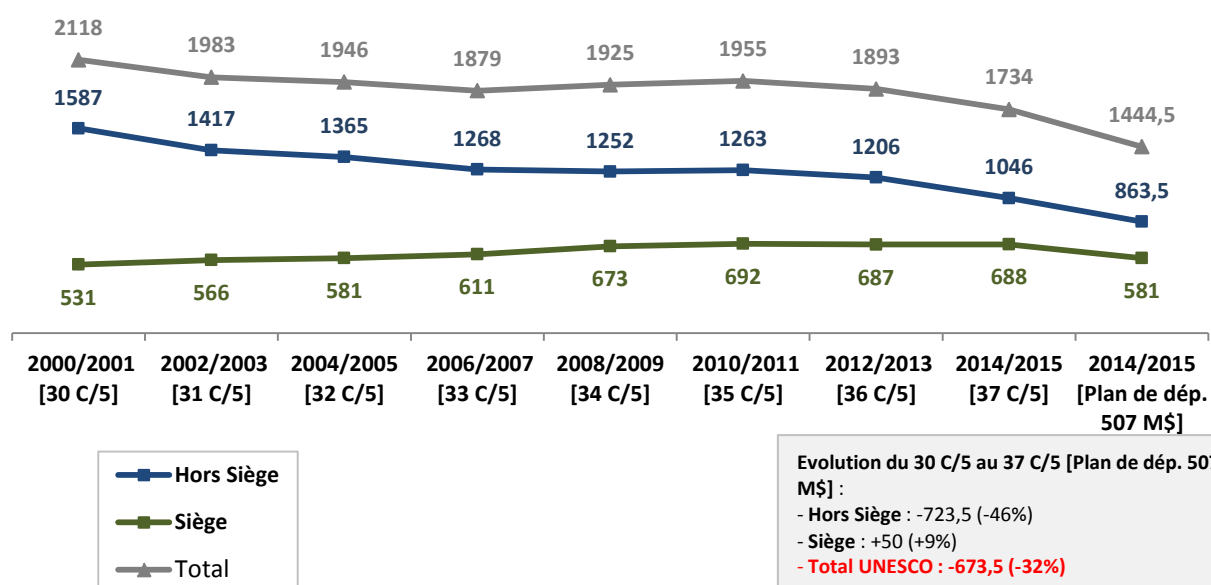
Postes du Programme ordinaire

29. Le plan de dépenses de 507 millions de dollars des États-Unis prévoyait au total 1 444,5 postes financés au titre du Programme ordinaire en 2014-2015 (37 C/5 approuvé, Addendum, Annexe III). Le nombre de postes du Programme ordinaire au sein du système (au 30 juin 2014) est supérieur de 73,5 à ce chiffre. Le système comprend encore des postes qui seront supprimés une fois que leurs titulaires auront été redéployés ou seront partis à la retraite en 2014-2015, des postes des unités administratives ou des bureaux exécutifs des secteurs de programme au Siège maintenus en attendant l'achèvement de l'examen des EO/AO et des modalités de mise en œuvre, et des postes pour lesquels la source budgétaire doit être confirmée.

Évolution des postes du Programme ordinaire entre 2000 et l'adoption du plan de dépenses de 507 millions de dollars

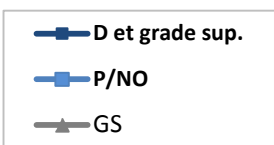
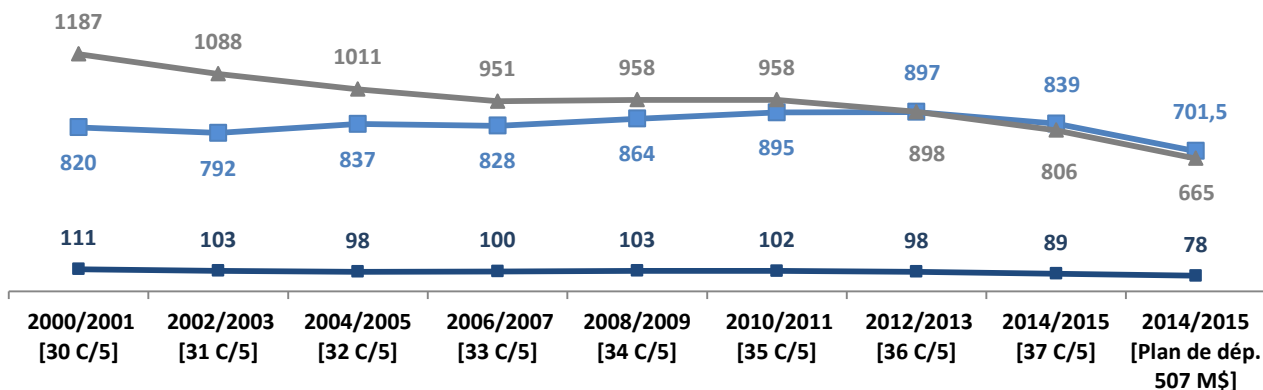
30. Le tableau 1 ci-dessous fait apparaître une réduction nette de 673 postes du Programme ordinaire depuis 2000, ce qui représente près d'un tiers de l'ensemble des postes considérés. Alors que la réduction a été supérieure à 700 postes au Siège (723 postes, soit 46 % des postes au Siège), le nombre de postes hors Siège a augmenté de 50, soit 9 %, portant le ratio hors Siège/Siège à 40/60, contre 25/75 en 2000. La diminution la plus importante s'est produite au cours du dernier exercice biennal, avec une réduction de 449 postes en vertu du plan de dépenses de 507 millions de dollars, soit un quart des postes du Secrétariat financés au titre du Programme ordinaire.

Tableau 1 : Évolution des postes du Programme ordinaire 2000-2015, hors Siège et au Siège



31. Le tableau 2 montre que le cadre de service et de bureau est la catégorie qui a connu la plus grosse réduction au fil des ans, avec une diminution de plus de 500 postes (522). Le nombre total de postes de directeur s’est lui aussi fortement réduit (de 30 % depuis 2000). Dans l’ensemble, alors que les postes de la catégorie du cadre de service et de bureau étaient majoritaires en 2000 (56 %), ce n’est plus le cas en 2014, les postes du cadre organique représentant désormais 49 % du nombre total de postes du Programme ordinaire (contre 39 % en 2000). Les postes de directeur représentent 5 % du total des postes du Programme ordinaire.

Tableau 2 : Évolution des postes du Programme ordinaire 2000-2014, par catégorie



Évolution du 30 C/5 au 37 C/5 Plan de dép. de 507M\$] :

- D : -33 (-30%)
- P : -150,5 (-19%)
- NO : +32 (+74%)
- GS : -522 (-44%)

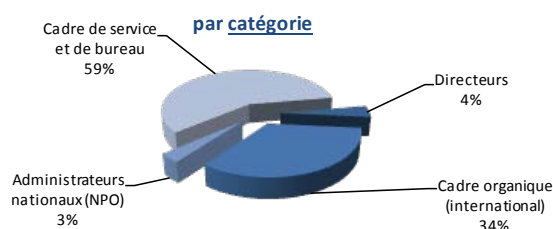
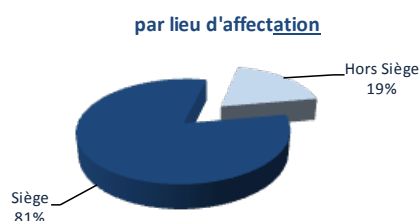
ANNEXE

PROGRAMME ORDINAIRE ET EXTRABUDGETAIRE

I. POSTES OCCUPES (INTERNATIONAL, LOCAL, CADRE ORGANIQUE ET CADRE DE SERVICE ET DE BUREAU) DONT LA SUPPRESSION EST PROPOSÉE AU 31 AOÛT 2014

I.1 : par catégorie et lieu d'affectation

	Siège	Hors Siège	Total
Directeurs	5	-	5
Cadre organique (international)	37	3	40
Administrateurs nationaux (NPO)	-	4	4
Cadre de service et de bureau	54	15	69
Total	96	22	118

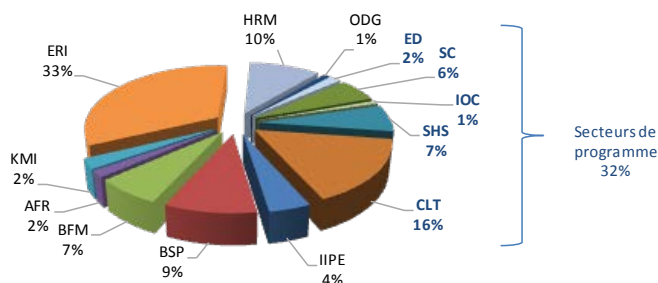


I.2 : par lieu d'affectation et source

	Programme ordinaire	Extrabudgétaire	Total
Siège	89	7	96
Hors Siège	22	-	22
Total	111	7	118
% par source	94%	6%	

I.3 : par secteur et lieu d'affectation

	Siège				Hors Siège				Total Hors Siège/ Siège
	D	P	G	Sous-total	P	NO	G	Sous-total	
ODG	-	-	1	1	-	-	-	-	1
ED	1	-	-	1	-	1	-	1	2
SC	-	-	5	5	2	-	-	2	7
IOC	1	-	-	1	-	-	-	-	1
SHS	1	5	-	6	-	2	-	2	8
CLT	-	11	8	19	-	-	-	-	19
IPE	-	3	2	5	-	-	-	-	5
BSP	-	-	-	-	1	1	9	11	11
BFM	-	1	1	2	-	-	6	6	8
AFR	-	2	-	2	-	-	-	-	2
KMI	-	1	2	3	-	-	-	-	3
ERI	2	14	23	39	-	-	-	-	39
HRM	-	-	12	12	-	-	-	-	12
Total	5	37	54	96	3	4	15	22	118



I.4 : Postes hors Siège dont la suppression est approuvée, par région

	P	NO	G	Total
AFRIQUE	-	3	4	7
ÉTATS ARABES	1	-	3	4
ASIE-PACIFIQUE	-	1	6	7
EUROPE ET AMÉRIQUE DU NORD	2	-	-	2
AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES	-	-	2	2
Total	3	4	15	22

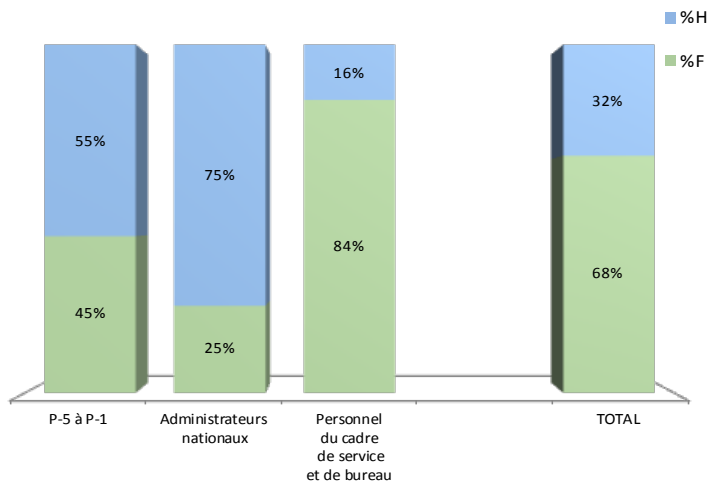
Le Siège inclut l'IPE

II. EXERCICE DE REDEPLOIEMENT

II.1 : Personnel concerné par l'exercice de redéploiement

	Personnel	%
Personnel redéployé	95	84%
Personnel nommé par mise en compétition	2	2%
Personnel maintenu en poste jusqu'à la retraite	4	3%
Cessation volontaire de service par accord mutuel	2	2%
Cessation de service (Caisse des pensions N.U./santé)	3	3%
Personnel non affecté à de nouveaux postes	7	6%
Total	113	100%

II.2 : par catégorie et par sexe

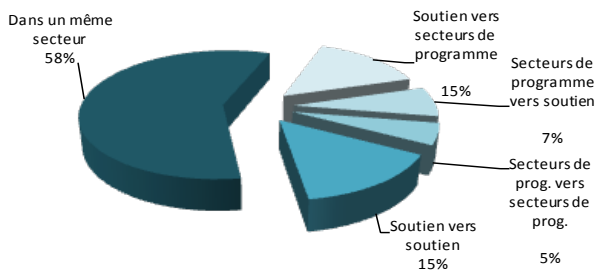


II.3 : par catégorie et type de mouvement

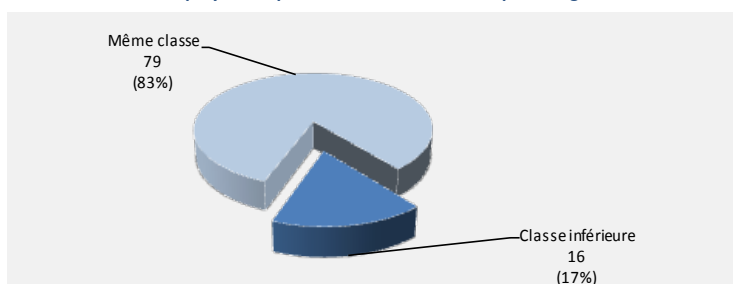
	Du Siège au hors Siège	Du hors Siège au Siège	Du hors Siège au hors Siège	Du Siège au Siège	Total	% par catégorie
Cadre organique (international)	4	1	1	31	37	39%
			Hors Siège	Siège	Total	% par catégorie
Administrateurs nationaux	-	-	2	-	2	2%
Cadre de service et de bureau	-	-	9	47	56	59%
Total	4	1	12	78	95	

II.4 : par catégorie et domaine fonctionnel

	Soutien vers secteurs de programme	Secteurs de programme vers soutien	Secteurs de prog. vers secteurs de prog.	Soutien vers soutien	Dans un même secteur	Total
Cadre organique (international)	5	4	1	3	24	37
Administrateurs nationaux	1	-	1	-	-	2
Cadre de service et de bureau	8	3	3	11	31	56
Total	14	7	5	14	55	95



II. 5 : Personnel redéployé à un poste de classe inférieure, par catégorie



III. Programme de cessation volontaire de service par accord mutuel (VMSP)

III. 1 : Personnel ayant demandé et accepté un VMSP

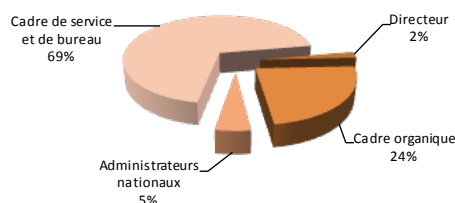
	nov-11			sept-13			mars-14			Avril/juillet/août 2014			Total	Cessations ponctuelles (voir par. 27)		
	Siège	Siège/Inst.cat. 1*	Total	Siège	Siège/Inst.cat. 1*	Total	Siège	Siège/Inst. Cat. 1*	Total	Siège	Siège/Inst. Cat. 1*	Total		Siège	Siège/Inst. Cat. 1*	Total
Directeur	1	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-	3	1	-	1
Cadre organique	7	2	9	10	10	20	3	1	4	1	-	1	34	11	2	13
Personnel international	8	2	10	11	10	21	4	1	5	1	-	1	37	12	2	14
Administrateurs nationaux	-	1	1	-	4	4	-	-	-	-	2	2	7	-	6	6
Cadre de service et de bureau	19	15	34	25	24	49	3	4	7	4	6	10	100	8	5	13
Personnel local	19	16	35	25	28	53	3	4	7	4	8	12	107	8	11	19
Total	27	18	45	36	38	74	7	5	12	5	8	13	144	20	13	33

* Sauf IIPE, compris dans le Siège

VMSP par lieu d'affectation



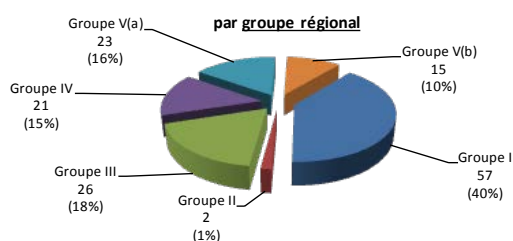
VMSP par catégorie



III.2 : VMSP, par catégorie et sexe

	Dir.	cadre org.	NO	GS	Total
Femmes	2	22	5	64	93
%F	67%	65%	71%	64%	65%
Hommes	1	12	2	36	51
%H	33%	35%	29%	36%	35%
Total	3	34	7	100	144

III. 3 : Personnel ayant demandé et accepté un VMSP, par groupe régional



III. 4 : Impact du VMSP sur la représentation géographique (personnel du cadre organique occupant des postes soumis à la répartition géographique uniquement)

	Nov. 2011	Sept. 2013	mars-14	Avr./Juil/Août 2014	Total VMSP	%	Total personnel occupant des postes	%
Groupe I	3	2	-	-	5	23%	238	38%
Groupe II	-	-	-	-	0	0%	57	9%
Groupe III	3	2	-	-	5	23%	60	10%
Groupe IV	1	2	-	-	3	13,5%	118	19%
Groupe V(a)	1	1	-	1	3	13,5%	97	16%
Groupe V(b)	-	4	2	-	6	27%	48	8%
Total	8	11	2	1	22	100%	618	100%