



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-douzième session

192 EX/5

Partie IV Add.

PARIS, le 2 octobre 2013
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)

Résumé

Conformément au point 9.2.E du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.

1. Le STU prend note des rapports de la Directrice générale (i) sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat et (ii) sur l'emploi de contrats de consultant en 2012 et la mise en œuvre révisée en matière de consultants individuels et spécialistes.

Partie A. Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel

2. Conscients que les décisions sur le recrutement sont la prérogative de la Directrice générale, le STU continue néanmoins à s'inquiéter du déséquilibre dans la **répartition géographique du personnel par groupe régional**. Comme indiqué au paragraphe 12, le tableau 4 montre que le pourcentage le plus élevé d'États membres sous-représentés et non représentés concerne les groupes III, IV, V(a) et V(b). Par ailleurs le STU observe qu'une **majorité des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur sont issus du groupe I (44 %)**.

3. Le STU approuve la demande du Conseil exécutif concernant la nécessité d'assurer une plus large répartition géographique mais souhaiterait que le document précise comment y parvenir.

4. Concernant l'**équilibre entre les sexes parmi le personnel du cadre organique et de rang supérieur**, même si la moyenne globale montre qu'un équilibre a été atteint au 1^{er} juin 2013 (50 % d'hommes et 50 % de femmes), le **déséquilibre perdure selon les grades** au sein de cette catégorie du personnel. En effet, les disparités augmentent considérablement dans les grades supérieurs : 64 % de P-2/P-1 sont des femmes contre seulement 27 % de femmes qui sont D-1.

5. Le STU regrette de devoir souligner que le ratio femmes/hommes est de 1,61/1 (495 femmes et 307 hommes) dans la catégorie du cadre de service et de bureau (GS). Le ratio toutes catégories confondues est de 1,31/1 (843 femmes et 645 hommes) dans l'Organisation. Afin d'adopter une approche holistique de l'égalité entre les sexes, le STU recommande que **les statistiques ventilées par sexe incluent toutes les catégories de personnel de l'UNESCO.**

6. Le STU déplore également que le Programme des jeunes cadres ait été suspendu.

Partie B. Rapport de la Directrice générale sur l'emploi de contrats de consultant en 2012 et la mise en œuvre de la politique révisée en matière de consultants individuels et autres spécialistes

7. Le STU tient à attirer l'attention du Conseil exécutif sur certains dysfonctionnements et incohérences dans l'utilisation des consultants.

8. Fréquemment, des experts extérieurs sont engagés avant de s'assurer que les compétences requises n'existent réellement pas en interne. Par ailleurs, la tendance visant à transformer les membres du personnel en « généralistes » induit automatiquement un besoin croissant de consultants « experts », ce qui est contradictoire avec la demande de réduire de 20 % le nombre de consultants financés par le Programme ordinaire (paragraphe 7 – Partie B).

9. La **répartition géographique des consultants** par groupe régional (tableau 9, paragraphe 9) montre un **déséquilibre majeur en faveur du groupe I** tant au Siège (58 % du montant total) qu'hors Siège (33 % du montant total). Ce déséquilibre dans la répartition géographique des consultants est contraire aux intérêts de l'Organisation, alors qu'un processus de sélection adéquat permettrait de bénéficier d'une expertise plus variée et représentative de l'Organisation.

10. Le STU constate un **déséquilibre flagrant dans l'emploi de consultants entre les secteurs**. À titre d'exemple, alors que le Secteur de l'éducation a réduit de moitié le montant des contrats de consultants en 2012 pour atteindre un montant de 972 000 dollars, soit 14,4 % du montant total de l'Organisation, le Secteur de la culture a augmenté de 12,5 % le montant des contrats de consultants pour atteindre un montant de 2 831 000 dollars en 2012, soit 41,8 % du montant total de l'Organisation.

11. Enfin, le **réengagement d'anciens ou récents retraités en tant que consultants n'est pas acceptable** pour le STU. En effet, ces personnes ont certes des compétences et des connaissances de l'Organisation, mais le fait qu'elles soient engagées pose un obstacle à l'utilisation des compétences existantes chez les membres du personnel ainsi qu'au développement de leur carrière et cela n'est pas dans l'intérêt de l'Organisation car la relève n'est pas assurée et la mémoire institutionnelle s'en trouve menacée. Le STU demande l'arrêt immédiat de toute prolongation de fonctionnaires de l'Organisation au-delà de l'âge statutaire de la retraite de même que leur engagement en tant que consultants.