



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

Conférence générale

35^e session, Paris 2009

35 C

35 C/26 Partie I Add.

1^{er} octobre 2009

Original anglais

Point 10.1 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROCESSUS DE RÉFORME

Partie I – Politique du personnel

ADDENDUM

Observations du Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU)

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport du Directeur général.

« L'Organisation a établi comme il convenait des dispositions statutaires et réglementaires régissant la gestion des ressources humaines ... d'importantes entorses ont été commises ces dernières années dans l'application des règles en vigueur... L'Administration ne parviendra à regagner la confiance des États membres et du personnel que si elle se montre déterminée à respecter les politiques et règlements de l'Organisation. » (Corps commun d'inspection des Nations Unies, 2000, page v)

Au cours des neuf dernières années, l'écart n'a cessé de croître entre les politiques de l'UNESCO relatives au personnel et leur mise en œuvre concrète. En 2000, le Corps commun d'inspection des Nations Unies avait produit une évaluation de l'administration et de la gestion, assortie de recommandations pour leur réforme à l'intention du nouveau Directeur général (1). Il préconisait un renforcement de l'indépendance et de l'autorité du service des ressources humaines de l'Organisation, chargé de veiller au strict respect des dispositions statutaires et réglementaires concernant le personnel ainsi qu'à l'objectivité de toutes les mesures en matière de recrutement,

de promotion et de développement de carrière, y compris dans le cas des hauts responsables. Il demandait également que le service des ressources humaines soit doté d'un personnel professionnel hautement qualifié.

Or, c'est exactement l'inverse qui s'est produit, avec la décentralisation des questions de personnel vers les secteurs, l'absence de supervision indépendante des procédures de recrutement et de promotion des hauts responsables et la déprofessionnalisation du personnel des ressources humaines ainsi que de sa fonction.

Le seul organe soucieux d'exercer un certain contrôle de qualité sur le processus de recrutement, à savoir le Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel, adresse simplement des recommandations au Directeur général, recommandations qui peuvent donner lieu à des dispositions contraires de la part du Directeur d'HRM ou que le Directeur général peut se contenter d'ignorer (2).

Les politiques et les mesures dont il est fait état dans le document 182 EX/6 (35 C/26 Partie I) sur la politique du personnel, en ce qui concerne le recrutement, la promotion, la promotion au mérite, l'évaluation et la formation, la mobilité du personnel et la déontologie doivent être examinées en parallèle avec les rapports du Commissaire aux comptes sur le recrutement, la promotion au mérite et l'emploi de personnel temporaire, en particulier les documents 182 EX/42 et 182 EX/48. IOS a également produit un rapport sur la promotion au mérite qui figure dans le document 182 EX/24. L'enquête antérieure effectuée par le Commissaire aux comptes sur la rotation et la mobilité géographique, dont il est rendu compte dans le document 179 EX/31, demeure d'actualité (3). Les conclusions du Commissaire aux comptes corroborent les constatations du Syndicat du personnel concernant le peu de transparence et d'objectivité des procédures en matière de recrutement, de transfert et de promotion dans l'Organisation, ainsi que leur manque de crédibilité aux yeux du personnel. Tout comme en 2000,

- les procédures de recrutement ne sont que superficiellement respectées par les secteurs et HRM ne s'estime pas tenu de garantir un contrôle de qualité systématique, et ce à vrai dire encore moins qu'en 2000, car il se considère uniquement comme un conseiller en matière de politiques ;
- la confusion s'est accrue depuis 2000 concernant l'emploi de personnel temporaire de toutes catégories, notamment au titre d'EDL, pour exercer des fonctions essentielles incombant à des fonctionnaires internationaux permanents ;
- la mise en œuvre de la politique de promotion est « opaque » ;
- l'évaluation des performances est arbitraire et ne répond pas aux objectifs visés ;
- les chevauchements dans les différents programmes de promotion aboutissent à des promotions arbitraires et, dans certains cas, à la promotion dans des conditions irrégulières d'une même personne à plusieurs reprises alors que d'autres ne sont pas retenues aux fins de promotion ;
- l'application du programme de promotion fondée sur le mérite manque de transparence et d'objectivité. Tant IOS que le Commissaire aux comptes ont constaté qu'il n'y a pas de corrélation attestée entre la motivation du personnel ou une culture de la performance et l'application effective de ce programme.

En ce qui concerne l'engagement qui avait été pris à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies de mettre en place un Bureau de la déontologie, calqué sur celui qui a été créé en janvier 2006 au Siège de l'ONU à New York, l'UNESCO s'est montrée la plus récalcitrante de toutes les institutions onusiennes. En septembre 2009, il n'existe toujours pas de mécanisme de recours effectif pour le personnel de l'UNESCO, pas de dispositif de protection des personnes qui

signalent des manquements, pas de programme de communication d'informations financières pour les hauts responsables et pas de système indépendant de traitement des plaintes. Le recrutement d'une personne au titre d'un EDL pour commencer à mettre en place un tel programme à l'UNESCO comme annoncé dans le document 35 C/26, personne qui aurait dû prendre ses fonctions en juillet 2009, témoigne du manque d'empressement à satisfaire à cette obligation, qui répond à une nécessité à l'échelle de l'ensemble du système (4).

Le moral du personnel est au plus bas en 2009. Et comme le constatait le Corps commun d'inspection des Nations Unies en 2000, si le personnel n'a pas confiance dans l'attachement des hauts responsables à un comportement éthique, professionnel et neutre sur le plan politique, il n'y a guère de base solide sur laquelle reconstruire la contribution de l'UNESCO à l'éducation, à la science, à la culture et à la communication dans le monde entier.

Notes

- (1) Corps commun d'inspection des Nations Unies. *Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture*, Genève, 2000.
- (2) On en trouvera un exemple récent dans le document 181 EX/39 Partie II, s'agissant de la non-application de la recommandation du Commissaire aux comptes concernant l'indépendance absolue des attachés d'administration, en particulier au Secteur de l'éducation, et le rôle du Directeur d'HRM dans le récent processus de recrutement.
- (3) Références : Rapport du Commissaire aux comptes sur les contrats temporaires accordés par l'Organisation (182 EX/46) ; Rapport du Commissaire aux comptes sur la promotion et l'évaluation du personnel (182 EX/48) ; Rapport du Directeur général sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes sur les audits déjà effectués (182 EX/39) ; Rapport du Directeur général sur les évaluations achevées en 2009 et scénarios préliminaires pour une évaluation externe de l'UNESCO (182 EX/24), voir en particulier l'évaluation externe de la phase pilote du système de promotion fondée sur le mérite. À la 179^e session du Conseil exécutif (179 EX/31 Partie I page 29), le Commissaire aux comptes a présenté les résultats de son enquête sur la mise en œuvre de la politique de rotation du personnel et sur les mouvements de personnel dans le cadre du processus de réforme, rappelant que l'obligation de la mobilité géographique doit avoir pour contrepartie la confiance des fonctionnaires dans le système d'affectation et dans la gestion individuelle des carrières, ce qui actuellement n'est pas le cas.
- (4) La création d'un bureau de déontologie indépendant, dirigé par un fonctionnaire de rang D-1, a été recommandée en septembre 2005 par la Commission d'enquête indépendante du Programme Iraq - « Pétrole contre nourriture » dans lequel l'UNESCO ainsi que huit autres institutions onusiennes et l'ONU étaient impliquées. Le Secrétaire général de l'ONU a demandé à toutes les institutions des Nations Unies de se doter d'un tel organe d'ici 2008 ou d'autoriser leur personnel à saisir le Bureau de déontologie de l'ONU à New York. Voir les documents ST/SGB/2005/22 Création du Bureau de la déontologie et définition de son mandat, et ST/SGB/2005/21 Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, ST/SGB/2006/6 Déclaration de situation financière et déclaration d'intérêt.