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

Conseil exécutif
Cent quatre-vingt-unième session

181 EX/40 Add.

PARIS, le 22 avril 2009
Original anglais

Point **40** de l'ordre du jour provisoire révisé

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR L'EMPLOI DE CONTRATS DE CONSULTANTS INDIVIDUELS ET DE CONTRATS D'HONORAIRES PAR LE SECRÉTARIAT

ADDENDUM

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.

Le STU observe que, d'après le document 181 EX/40, le Secrétariat a accordé un nombre plus faible de contrats de consultants individuels et de contrats d'honoraires en 2008 qu'en 2007.

Cela étant, ce document soulève diverses préoccupations :

1. Comparer les chiffres d'une année se situant à la fin d'un cycle de programmation avec ceux correspondant au début d'un nouveau cycle peut induire en erreur. De fait, au cours de la première année de l'exercice biennal (2008), des fonds n'ont pu être engagés et des activités n'ont commencé à être mises en œuvre que dans le courant du premier trimestre de l'année en raison de la finalisation des plans de travail et des décisions précises devant être prises au sujet des activités à réaliser. Une diminution du nombre des contrats accordés est par conséquent normale mais ne peut être considérée comme tendancielle. Comparer les chiffres se rapportant à deux exercices complets après la clôture des comptes se révélerait plus instructif.

2. Le STU estime préoccupante l'information figurant au paragraphe 15 du document selon laquelle 22 contrats individuels s'élevant à 50 000 dollars ou plus ont été accordés en 2008, contre neuf en 2007. Cette tendance va à l'encontre des dispositions figurant au paragraphe 6, section III, de la circulaire administrative n° 2313 du 4 juillet 2008 qui définit clairement le rôle du consultant individuel : « … apporter les compétences, l'expertise et les connaissances qui sont nécessaires pour obtenir un service ou un produit particulier. Dans les deux cas, les intéressés devraient posséder des compétences et des connaissances spécialisées que l'UNESCO ne possède pas et pour lesquelles il existe au sein de l'Organisation un besoin temporaire et non

continu ». Il est difficile de saisir, d'après le document, quelles compétences et quelles connaissances ces personnes ont dû apporter à titre temporaire pour un coût aussi élevé.

3. Le nombre élevé de membres du personnel à la retraite, soit 45 personnes, qui ont perçu un montant total de 613 000 dollars pour les services qu'ils ont rendus, constitue un autre sujet de préoccupation. Ce personnel retraité a tendance à entraver la progression de carrière à laquelle aspire le personnel en poste ou le recrutement de nouveaux effectifs. Il ne devrait par conséquent y être fait appel qu'à titre exceptionnel. Dans ce contexte, le STU se félicite de la publication, le 20 mars 2009, de la circulaire administrative n° 2333 sur les conditions de recrutement de membres du personnel retraités. Il espère également qu'il sera tenu dûment compte à l'avenir de la répartition géographique ainsi que de l'équilibre entre les sexes lors du recrutement de ce personnel.

4. Bien qu'un fichier de consultants en ligne ait été mis en place (voir paragraphe 4), rien ne permet de penser que les bénéficiaires de contrats dont il est fait état dans le document soient tous enregistrés dans le fichier et que l'on ait procédé à une comparaison minutieuse des candidats qualifiés lors de leur sélection.

5. Globalement, il convient de noter qu'en raison de contraintes budgétaires, les effectifs non permanents qui ne relèvent pas de la réglementation, applicable au personnel ont continué de croître au cours des dernières années dans le cadre d'un certain nombre de mécanismes d'engagement contractuel. Ce personnel s'acquitte de plus en plus des mêmes tâches que le personnel permanent, sans percevoir la même rémunération ni bénéficier des mêmes avantages.

Cette situation est source de préoccupation à deux principaux égards : la transparence du processus de sélection et les droits du personnel non permanent.

Le Bureau de la gestion des ressources humaines confirme, sur son site Intranet, que la sélection de personnel qualifié grâce à des processus appropriés est importante de deux points de vue. La personne nommée à un poste particulier sera peut-être amenée à travailler pour l'UNESCO pour une période pouvant aller jusqu'à 30 ans. Par conséquent, choisir une personne qui n'est pas qualifiée pour ce poste peut avoir des effets aussi importants que durables sur la performance et le budget de l'Organisation.

En outre, une telle action engendre de nombreuses pratiques abusives, est source de conflit entre les catégories de personnel et n'est pas dans l'intérêt de l'UNESCO du point de vue des aspects suivants :

- Gestion efficace du personnel
- Droit du travail
- Équité
- Responsabilité
- Accès à des informations sensibles

Le STU se félicite par conséquent des efforts récemment déployés par l'Administration pour mettre en place une politique et des procédures interdisant le recours à du personnel non permanent pour l'exécution de fonctions essentielles.

Les arrangements contractuels hors réglementation fréquemment passés jusqu'à une date récente constituent un problème majeur pour l'Organisation, dont la dimension réelle ne peut être comprise que si les informations figurant dans le document 181 EX/40 sont analysées en même temps que celles contenues dans le document 181 EX/19, qui présente les résultats de l'évaluation achevée par IOS sur les politiques et pratiques de l'UNESCO en matière de recrutement. L'évaluation réalisée par IOS sera complétée par une étude plus objective menée par le Commissaire aux comptes et par des apports de fonctionnaires autres que le personnel de direction des secteurs concernés. Dans le cadre de l'évaluation d'IOS, les avis des candidats internes ou externes n'ayant *pas* été retenus pour des postes proposés n'ont pas été pris en compte, pas plus que ceux d'un éventail plus large de membres du personnel du Siège et des bureaux hors Siège. Les évaluateurs n'ont pas examiné sous tous les angles les processus et dossiers d'évaluation véritablement utilisés.

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.