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

Conseil exécutif
Cent quatre-vingt-dix-septième session

197 EX/5
Partie V Add.

PARIS, le 12 octobre 2015
Original anglais

Point **5** de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE V

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

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

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

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

Partie I – Répartition géographique du personnel

Le STU note avec regret que le nombre d'États membres non représentés est en hausse et exhorte la Directrice générale à améliorer la représentation géographique mondiale au sein de l'Organisation. La relance du Programme des jeunes cadres en 2015 constitue une avancée dans cette direction. Cependant, le STU pense qu'il faudrait diffuser les appels à candidature pour le Programme des jeunes cadres au-delà des commissions nationales et des cercles diplomatiques, de façon à atteindre les milieux spécialisés et les meilleurs experts de chaque domaine.

Partie II – Équilibre entre les sexes au sein du personnel

Le STU se réjouit de l'amélioration globale de l'équilibre entre les sexes mais déplore le pourcentage encore faible de femmes aux postes de directeurs (36 %) et aux postes du cadre organique (P/5 = 35 %).

Le taux de départ à la retraite devant être élevé au niveau des directeurs (28 %) au cours des cinq prochains semestres, le STU espère que l'Administration saisira cette occasion pour remédier au déséquilibre existant dans cette catégorie. Le STU espère également qu'au cours du recrutement visant à pourvoir les postes qui sont ou deviendront vacants, la priorité sera dûment donnée aux femmes à compétences égales.

B. Rapport de la Directrice générale sur l'emploi de contrats de consultant en 2014 et la mise en œuvre de la politique révisée en matière de consultants individuels et autres spécialistes

Le STU regrette que le recours aux consultants externes ne cesse de croître, plus particulièrement au Siège.

Une augmentation de 22 % des dépenses globales consacrées aux contrats de consultant n'est pas cohérente avec les coupes qui ont touché ou touchent les programmes et le personnel, ainsi qu'avec les déclassements. Elle indique clairement que l'Organisation ne dispose pas des ressources permanentes suffisantes pour mener à bien sa mission fondamentale, et soulève des inquiétudes quant à la disponibilité de compétences suffisantes en interne.

Les dépenses totales consacrées aux contrats de consultant financées au titre du Programme ordinaire entre 2013 et 2014 ont augmenté de 73 % !

Le STU prend note de la baisse dont a fait part l'Administration s'agissant du nombre de membres du personnel à la retraite ayant obtenu un contrat de consultant. Toutefois, pour avoir une vision globale de cette question, le STU pense que le rapport devrait aussi inclure des statistiques sur les autres contrats attribués à des non fonctionnaires (par exemple, les contrats de service, les contrats de courte durée, etc.), pour lesquels on compte aussi une forte proportion de membres du personnel à la retraite.

Le STU ne peut que répéter que l'abus à long terme de contrats accordés à des non fonctionnaires constitue une violation du caractère international et, de ce fait, de l'indépendance de la fonction publique internationale.

En conséquence, le STU demande l'adoption de mesures visant à rectifier cet inquiétant *statu quo* et à rendre à la fonction publique internationale sa véritable nature, afin qu'elle serve mieux notre mandat et les principes fondamentaux inscrits dans la Charte des Nations Unies.

Le STU demande également qu'un audit soit effectué sans plus attendre par HRM sur l'utilisation qui est actuellement faite des contrats de non fonctionnaires, au Siège et hors Siège, avec pour but de cerner les tâches correspondant à un contrat qui couvrent les fonctions fondamentales de l'Organisation, et de prendre des mesures immédiates pour trouver une solution durable sur le long terme.

C. Rapport de la Directrice générale sur la stratégie relative à la gestion des ressources humaines pour 2011-2016 – Questions prioritaires et plan d'action correspondant

Formation et développement

Le STU convient qu'il est urgent d'allouer des fonds aux programmes de formation.

Même si une demande de financement d'un ensemble de programmes de formation a été soumise au Groupe préparatoire du Conseil exécutif dans le document 197 EX/5.INF.2 intitulé « Investir pour l'exécution efficace du programme », elle ne peut pas remplacer un budget de formation interne stable financé au titre du Programme ordinaire.

En conséquence, le STU déplore qu'aucun dollar ne soit affecté à la formation sur les 518 millions de dollars des États-Unis du plan de dépenses pour le prochain exercice biennal.

Le STU déplore également que les promesses faites pendant l'exercice de redéploiement en 2014, qui prévoyait que le personnel redéployé serait dûment formé aux nouvelles fonctions qui lui incomberaient, n'aient pas été tenues.

Planification des ressources humaines

Le STU reste vivement préoccupé par l'absence de planification des ressources humaines dans l'Organisation, laquelle est cristallisée par le fait que la stratégie de gestion des ressources humaines n'est encore qu'en phase d'élaboration. Le STU exhorte la Directrice générale à élaborer une véritable politique de gestion des ressources humaines pour l'UNESCO, assortie de mécanismes et d'objectifs clairs, dans le cadre de laquelle tous les échelons de la hiérarchie deviendraient comptables de leurs responsabilités dans la gestion des ressources humaines, notamment du développement des connaissances et des compétences, de la planification du développement de carrière, d'une mobilité transparente et des procédures de recrutement.

Le programme récent de cessation volontaire de service par accord mutuel n'a fait que confirmer ce manque total de vision s'agissant de la gestion des ressources humaines dans l'Organisation. Outre l'absence de critères suffisants pour la motivation des départs, le programme a été lancé avant l'exercice de planification des ressources humaines prévu en 2016.

La plupart des postes vacants ont déjà été ouverts au recrutement au même niveau sans nouvelle planification stratégique.

D'un point de vue strictement financier, recruter du personnel au premier échelon de la même classe pour un poste n'entraînera que de modestes économies au bout de plusieurs exercices biennaux, et pourrait n'en générer aucun si le poste est pourvu en interne.

D'un point de vue intellectuel, l'Organisation assiste à une perte de la mémoire institutionnelle, qui s'ajoute à un important exode des compétences.

Si l'objectif de l'Administration était de rajeunir le personnel, cela aurait pu être atteint plus efficacement par d'autres moyens. Ainsi, le recrutement d'un plus grand nombre de jeunes cadres lors de l'exercice en cours aurait contribué à rajeunir le personnel et à améliorer la répartition géographique.

En outre, les postes vacants à la fin de l'exercice risquent de ne pas être occupés par des cadres plus jeunes que ceux qui ont quitté l'Organisation, qui avaient entre 40 et 50 ans pour la plupart.

Annexe III – Plan d'action – stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2011-2016 (Rapport d'étape)

Procédure de recrutement

Le STU constate avec surprise que, dans le Rapport d'étape sur la Stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2011-2016 figurant à l'Annexe III, une « procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparente » a déjà été mise en œuvre. Le principal indicateur de performance pour ce résultat est le « pourcentage moyen de candidats retenus/écartés ». Le STU pense que cet indicateur ne peut en aucune façon mesurer l'efficience, la rapidité, la rentabilité et la transparence de la procédure de recrutement de l'UNESCO.

D'autre part, les procédures de recrutement devraient être révisées de façon à garantir l'équité, l'impartialité et la transparence à tous les stades du processus de recrutement. HRM devrait disposer de fonctionnaires dévoués et compétents à tous les stades du recrutement (composition des panels de sélection, etc.) afin d'éviter les procédures faussées qui entraînent systématiquement le découragement / la démotivation du personnel.

Politique de mobilité

Selon le point 5 de l'Annexe III, une « mobilité (géographique, fonctionnelle et intersectorielle) accrue » a aussi été mise en œuvre et ce depuis 2012 ! Le STU souhaiterait rappeler qu'à cette date, aucun mécanisme de mobilité quel qu'il soit n'avait été mis en place et que la majorité des

dispositions de la politique de mobilité d'octobre 2013 n'ont pas été appliquées. Les mutations à classe égale entre les unités hors Siège ou entre le Siège et les unités hors Siège sont laissées à l'appréciation des secteurs et des directeurs d'unités hors Siège, et font l'objet de décision au cas par cas à partir de critères complètement obscurs.

Sur la base de ce qui précède, le STU propose d'ajouter ce qui suit à la décision qui sera adoptée :

La décision B.5 proposée pourrait alors se lire comme suit :

Le Conseil exécutif,

5. *Invite la Directrice générale à lui présenter, à sa 200e session, un rapport sur l'emploi de consultants et d'autres personnes non fonctionnaires, ainsi que sur la mise en œuvre de la politique révisée en matière de consultants individuels et autres spécialistes ;*

Et

Invite la Directrice générale à élaborer une politique de gestion des ressources humaines pour l'UNESCO incluant le développement des connaissances et des compétences, la planification du développement de carrière, une mobilité transparente et les procédures de recrutement.

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.