

PARIS, le 4 octobre 2016
Original anglais

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 IV – QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

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

Résumé

Conformément au Point 9.2.E.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ces rapports de la Directrice



A. Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015

Tout d'abord, le STU souhaiterait exprimer sa vive préoccupation quant à l'**abus de contrats de non-fonctionnaires à long terme**, dont un grand nombre exercent des fonctions fondamentales au sein de l'Organisation.

Afin d'avoir une **vision globale** de cette question, le STU pense que le rapport devrait aussi inclure des statistiques sur les **autres contrats accordés à des non-fonctionnaires** (par exemple, les contrats de service, les contrats de courte durée, etc.).

Le STU déplore que le recours aux consultants extérieurs ne cesse de croître.

L'**augmentation de 21 %** des dépenses globales consacrées aux contrats de consultant entre 2014 et 2015 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.

Sur ces contrats de consultant, **35 %** sont financés au titre du budget du Programme ordinaire, au détriment de l'exécution du programme. Le montant total des dépenses consacrées à des contrats de consultant financés au titre du **Programme ordinaire** entre 2014 et 2015 a en effet augmenté de **74 %**, voire de **91 % hors Siège** !

La **disparition de la mémoire institutionnelle** est aggravée par le nombre excessif et croissant de titulaires de contrats précaires, au Siège comme hors Siège. Cette situation entraîne des pertes irréparables en termes de continuité du service et de compétence de l'Organisation.

Il est particulièrement alarmant de constater qu'un nombre considérable de non-fonctionnaires exercent des fonctions relevant de la mission essentielle, des priorités et des programmes ordinaires de notre Organisation, et que les contrôles effectifs qui permettraient d'éviter l'abus de ces contrats temporaires n'ont pas été mis en place par HRM, malgré les demandes répétées des associations du personnel.

Cette situation doit cesser pour plusieurs raisons, notamment les suivantes :

- *Raisons éthiques* : l'existence de différentes catégories de personnel exerçant les mêmes fonctions crée une **discrimination** inacceptable, enfreignant même des droits fondamentaux du travail ainsi que des normes essentielles en matière de rémunération équitable, de sécurité sociale, de congé maladie et de congé annuel. Cela crée également un climat d'instabilité permanente qui affecte autant le moral du personnel que les résultats de l'Organisation.
- *Mauvaise gestion des ressources humaines pour des raisons personnelles* : par ailleurs, si le recours à du personnel temporaire a pour objectif affiché, et compréhensible, de répondre à un besoin qui ne peut être satisfait faute de personnel permanent ou de compétences internes, il y a dans la pratique de nombreux cas dans lesquels des responsables engagent des non-fonctionnaires pour exercer des **fonctions fondamentales**, même lorsque le personnel permanent en charge de ces fonctions est présent et disponible, et possède les compétences requises, mais est écarté pour des raisons personnelles ou de discrimination et se voit confier d'autres tâches qui n'entrent pas dans sa description de poste, lorsqu'il n'est pas complètement marginalisé. Cela a pour double effet négatif de faire accomplir des tâches ordinaires par des non-fonctionnaires qui ne sont pas correctement rémunérés (comme indiqué plus haut) ainsi que de saper le moral et les compétences du personnel permanent qui se trouve ainsi discriminé et écarté de ses fonctions.
- *Raisons institutionnelles et de gouvernance* : le recours abusif à des contrats de non-fonctionnaires constitue une **violation** du caractère international et, de ce fait, de

l'indépendance de la fonction publique internationale. Les collègues qui ne sont pas membres du personnel ne bénéficient pas des mêmes droits et immunités que ceux accordés au personnel permanent dans le but de préserver l'indépendance des organisations et la loyauté envers ces dernières. De plus, l'emploi de ce type de contrats ne répond pas aux règles de répartition géographique et, *de facto*, favorise le personnel local au détriment du personnel provenant de pays peu ou non représentés.

- *Raisons fonctionnelles* : le recours abusif à des non-fonctionnaires a un **effet destructeur** sur la gestion des ressources humaines à tous les niveaux, puisque ces collègues sont désavantagés en termes de carrière, de sécurité de l'emploi et de mobilité, pour ne citer que quelques exemples.
- *Raisons financières* : le recours abusif à des non-fonctionnaires donne aux États membres une fausse représentation des crédits financiers nécessaires à la gestion des ressources humaines dans les organisations, ouvrant ainsi la voie à la **main-d'œuvre bon marché**.
- *Raisons juridiques* : nous sommes convaincus qu'il existe des motifs valables de recours juridiques en raison du contournement flagrant et régulier des règles et règlements applicables, et qu'il conviendrait d'évaluer cette situation de façon plus approfondie.

En outre, en raison du manque de personnel, les spécialistes de programme consacrent la plupart de leur temps à rechercher des fonds pour financer des contractants temporaires pour mettre en œuvre le programme, au lieu de le mettre en œuvre eux-mêmes.

Nous estimons qu'il est grand temps d'adopter des mesures immédiates pour mettre un terme à ces abus. C'est pourquoi nous demandons respectueusement 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 consacrés par 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 réalisées par des contractants qui relèvent pourtant des fonctions fondamentales de l'Organisation, et de prendre des mesures immédiates pour trouver une **solution** durable sur le long terme.

À cet égard, le STU appuie la recommandation du Commissaire aux comptes qui demande à l'Organisation de « systématiser la revue générale des personnels sous contrats de service afin (i) de garantir que l'utilisation de ce type de contrat reste conforme au règlement administratif de l'Organisation et réservée aux situations temporaires pour lesquelles il a été conçu ».

Dans le même temps, nous devons tout mettre en œuvre pour faire en sorte que nos collègues qualifiés de « non-membres du personnel » puissent avoir accès aux droits fondamentaux d'association par le biais de la structure actuelle de représentation du personnel.

Outre l'**abus de contrats de non-fonctionnaires à long terme**, il existe d'autres abus qui concernent notamment le programme de stages. Le STU estime également que les stagiaires devraient être rémunérés de façon équitable, comme c'est le cas dans de nombreux organismes des Nations Unies, et que leurs tâches devraient être clairement définies. Il est en effet regrettable que beaucoup d'entre eux exercent des fonctions fondamentales, en remplacement de membres du personnel en congé, ou viennent compléter une équipe en sous-effectifs.

Enfin, si le nombre de membres du personnel diminue tandis que le nombre de contractants temporaires augmente, qui cotisera à la Caisse commune des pensions à l'avenir ?

B. Stratégie de gestion des ressources humaines

Le STU demeure vivement préoccupé par l'absence de planification des ressources humaines dans l'Organisation, comme en témoigne le fait que la stratégie de gestion des ressources humaines pour **2011-2016** en soit encore au même stade que ce qui était déjà rapporté dans le document 197 EX/5 Partie V, et qu'aucun résultat concret n'ait été présenté depuis.

Le STU demande qu'une évaluation de la stratégie pour 2011-2016 soit réalisée avant de procéder à l'élaboration d'une nouvelle stratégie.

S'agissant de la stratégie **2017-2022**, le STU souhaiterait obtenir des précisions concernant le « processus de consultations » mentionné à propos de l'élaboration de la stratégie. On peut difficilement qualifier de la sorte le fait de ne laisser qu'une dizaine de jours pour formuler des observations concernant la stratégie de gestion des ressources humaines des prochaines années.

Le STU est fermement convaincu que la principale ressource de l'UNESCO est un *personnel motivé, dévoué et compétent*. Néanmoins, le STU peut confirmer que le personnel est démotivé et constitue l'entité qui a le plus souffert de la crise financière et de la « réforme ». En fait, le STU convient qu'il est urgent d'allouer des fonds aux programmes de formation. Même si des programmes de formation sont financés au titre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme », ce financement **ne saurait remplacer un budget de formation interne stable financé au titre du Programme ordinaire**.

En outre, les efforts déployés dans le cadre du plan « Investir pour l'exécution efficace du programme » portent essentiellement sur les compétences managériales et ne sont pas axés sur le programme, qui aurait lui aussi grandement besoin d'une amélioration des aptitudes et compétences en vue d'une meilleure contribution à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de ses ODD.

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

La stratégie fait état d'un déséquilibre alarmant entre les genres à la classe P-5, précisant que ce déséquilibre est toutefois moins important aux postes de la classe P-4, dont les titulaires ne sont pas nécessairement moins expérimentés que leurs collègues P-5 en termes de nombre moyen d'années au service de l'Organisation.

Le STU est alarmé par le manque de perspectives d'évolution de carrière du personnel du cadre de service et de bureau (catégorie G), qui passe en moyenne 8,3 ans à un même poste, contre 6 ans pour le personnel de la classe P-5, et 6,4 ans en moyenne dans toute l'Organisation.

Le STU est vivement préoccupé par le fait que près de la **moitié** des effectifs de l'Organisation est constituée de personnel temporaire (voir les observations formulées par le STU dans la Partie A du présent document).

Le STU est profondément troublé par le fait que, face à la multitude de besoins urgents en matière de gestion des ressources humaines à l'UNESCO, l'Administration se soit contentée cette année de lancer le **Cadre de compétences de l'UNESCO**. Pour ne citer que quelques exemples, le STU accorderait plutôt la **priorité** à la nécessité d'arrêter les licenciements arbitraires, au recrutement, au développement de carrière, à l'actualisation des descriptions de poste, à la régularisation de la situation du personnel temporaire de longue durée, etc.

D'autre part, les procédures de **recrutement** devraient être révisées de façon à garantir l'équité, l'impartialité et la transparence à toutes les étapes du processus de recrutement. HRM devrait disposer d'un nombre suffisant 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 et/ou la démotivation du personnel.

Le STU se demande comment l'UNESCO pourra attirer et retenir les meilleurs candidats dans ses domaines de compétence qui sont les siens alors que les conditions générales d'emploi vont considérablement se détériorer pour le personnel du cadre organique suite à l'application des recommandations formulées par la CFPI à l'issue de son examen.

Par ailleurs, le STU s'inquiète de ce qu'une partie de la décision prise par la Conférence générale à sa dernière session concernant le recrutement à des postes vacants (*« à compétences égales, priorité est donnée, en cas de vacance de poste, à l'examen des candidatures des membres du personnel »*) ne sera pas appliquée, ni les droits acquis des intéressés protégés. Si le recrutement extérieur devait devenir la norme, cela aurait pour effet de perpétuer le pourcentage élevé de fonctionnaires démotivés par l'absence de perspectives de carrière.

Le STU souhaiterait rappeler qu'à ce jour, aucun mécanisme de **mobilité** n'a été mis en place et que, dans leur majorité, les dispositions de la politique de mobilité adoptée en octobre 2013 n'ont pas été appliquées. Les transferts à classe égale entre bureaux hors Siège ou du Siège aux bureaux hors Siège, et vice versa, sont laissés à la discrétion des secteurs et des directeurs d'unité hors Siège, et décidés au cas par cas selon un ensemble de critères totalement opaques.

Pour ce qui est de la création d'un environnement de travail dynamique et favorable, le STU souhaite souligner que **l'UNESCO ne dispose pas d'une politique concernant le handicap**, ni des moyens pour permettre aux collègues handicapés d'accomplir leur travail. L'UNESCO n'a pas non plus de politique de gestion du stress et de prévention du syndrome d'épuisement professionnel (*burnout*). En ce qui concerne le Plan d'action pour la sécurité et la sûreté au Siège, le STU regrette qu'il n'en soit encore que dans sa phase d'élaboration, dix mois après les attentats du 13 novembre survenus à Paris.

Le STU exhorte la Directrice générale à élaborer **une véritable politique de gestion des ressources humaines** de l'UNESCO pour 2017-2022, assortie d'objectifs et de mécanismes 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, et de la transparence des processus relatifs à la mobilité et au recrutement.