



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-quinzième session

195 EX/5

Partie V Add.2

PARIS, le 15 octobre 2014
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire révisé

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

PARTIE V

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

B. EMPLOI DE CONTRATS DE CONSULTANT EN 2013 ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE RÉVISÉE EN MATIÈRE DE CONSULTANTS INDIVIDUELS ET AUTRES SPÉCIALISTES

ADDENDUM 2

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.

Comme en 2012, le STU tient à nouveau à attirer l'attention du Conseil exécutif sur certains dysfonctionnements et incohérences dans l'utilisation des consultants et les procédures de sélection.

Le STU constate une **augmentation flagrante de l'utilisation des consultants en 2013** principalement dans les Secteurs de la culture, des sciences et de la communication, secteurs les plus touchés par les restructurations et les abolitions de postes. Le recours massif et systématique à l'expertise externe dans les secteurs de programme et dans les bureaux hors Siège est toujours d'actualité en raison de la réduction des effectifs de l'Organisation et d'un nombre important de postes laissés vacants ou dégradés. Il est important que les compétences requises soient examinées en premier lieu en interne avant toute embauche d'experts.

Les **mesures prises pour renforcer le contrôle** de la mise en concurrence, la durée et les seuils de rémunération doivent être renforcées. En effet, il convient d'examiner le nombre de contrats établis par secteurs et bureaux, le niveau d'expertise exigé, mais aussi le recours systématique aux mêmes consultants pour atteindre des objectifs différents et réalisables à court terme. Dans la mesure du possible, l'Organisation doit examiner d'autres moyens pour atteindre ses objectifs et résultats escomptés en s'appuyant principalement sur le personnel en poste et étudier la possibilité de création de postes en utilisant les compétences existantes et/ou soutenues par des formations.

La **répartition géographique des consultants** par groupe régional (tableau 10) montre un déséquilibre majeur en faveur du Groupe I (59 % au total) en 2013, tant au Siège (59 %) qu'hors Siège (21 %). Ce déséquilibre dans la répartition géographique des consultants est contraire aux intérêts de l'Organisation, alors qu'un processus de sélection plus rigoureux permettrait de bénéficier d'une expertise variée et représentative de l'Organisation.

Enfin, le **réengagement d'anciens ou récents retraités en tant que consultants** n'est pas acceptable pour le STU. Le transfert des connaissances devrait se faire avant tout départ, retraite ou autre. Le personnel serait ainsi plus rapidement investi dans sa mission et la culture institutionnelle en serait davantage préservée.