



**ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO**  
**INTERNATIONAL STAFF ASSOCIATION OF UNESCO**

Le 14 octobre 2016

Conseil Exécutif : 200<sup>e</sup> Session  
Commission Administrative et Financière (FA)  
Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**DECLARATION ORALE DE L'AIPU SUR LE POINT 5 :  
SUIVI DES DECISIONS ET RESOLUTIONS ADOPTEES PAR LE CONSEIL EXECUTIF  
ET LA CONFERENCE GENERALE A LEURS SESSIONS ANTERIEURES**

**PARTIE IV : QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES (FA)**

**(200 EX/5- PARTIE IV A & B)**

- A. Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015
- B. Stratégie de gestion des ressources humaines

Madame la Présidente,  
Madame la Représentante de la Directrice générale,  
Mesdames, Messieurs les membres de la Commission FA,  
Excellences,

C'est un honneur de prendre la parole devant vous malgré le temps très court qui nous est imparti.

L'AIPU dénonce le climat **d'insécurité persistant** qui démotive le personnel et suscite de vives inquiétudes. L'Administration semble ne pas avoir une stratégie des ressources humaines **adaptée à la hauteur des enjeux et défis** de notre Organisation.

L'efficacité de l'UNESCO est mise à mal car chaque exercice biennal du programme et budget est, pour le personnel, **synonyme d'incertitudes au siège et hors-siège**. La variable d'ajustement est malheureusement le personnel **c'est-**

**à-dire la réduction constante des effectifs.** Cette situation est d'autant plus inquiétante que le non-remplacement du personnel partant à la retraite est considéré comme indicateur de performance dans la gestion du personnel. **Est-ce cela une planification des ressources humaines digne de notre institution qui aspire à un programme si ambitieux ?**

L'AIPU et le personnel qu'elle représente ne conçoivent pas que **l'on puisse imaginer l'idée même de nouvelles réductions de postes.** Il a été souligné ici-même que le bien le plus précieux de l'Organisation, **ce sont les femmes et les hommes qui y travaillent.** J'ajouterai que ce qui est encore plus précieux pour le personnel, quel que soit son grade, c'est la sérénité que confère **la sécurité de l'emploi, c'est la possibilité de faire carrière** pour contribuer à la réalisation des nobles idéaux de cette Organisation.

#### **A. L'emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015**

Abordons maintenant les contrats de consultant. La progression constante - 31% en 2015 par rapport à 2014 - du nombre des contrats de consultant qui dépasse celui du personnel est préoccupante. **Le déséquilibre est flagrant.** L'UNESCO est en voie de devenir **un bureau d'études**, perdant ainsi une grande partie de sa mémoire institutionnelle.

Comment expliquer que 35% des contrats de consultant soient financés par le Programme ordinaire au détriment des activités ?

La diminution du budget du Programme ordinaire entraîne **l'utilisation excessive** des ressources extrabudgétaires qui, elles-mêmes, sont liées aux conditions exigées par les donateurs, notamment par le choix implicite de leurs experts nationaux pour exécuter lesdits projets. Ainsi, 61% des consultants viennent des pays du Groupe 1.

D'autre part, l'AIPU déplore que le recours au personnel retraité en tant que consultant (souvent sans respect du délai réglementaire) **ait doublé en un an**, preuve d'un manque d'anticipation dans la gestion du personnel et de non-respect de la réglementation.

## **B. Stratégie de gestion des ressources humaines 2017-2022**

S'agissant de la Stratégie 2017-2022, l'AIPU regrette que sa demande d'un bilan de la Stratégie 2011-2016 et sa proposition d'un questionnaire aux membres du personnel soient restées lettre morte. Encore une fois, comment faire une nouvelle stratégie **sans une évaluation objective de la précédente** et encore moins, **sans une consultation du personnel ?**

L'AIPU est préoccupée par **l'absence** de véritables plans de développement de carrière, qui affecte la motivation d'un personnel dévoué et qui a dû endurer, ces dernières années, les conséquences de la crise financière et des réformes. Nous demandons que les mesures élaborées dans le 'Cadre de compétences de l'UNESCO' favorisent **réellement** le recrutement du personnel en interne, notamment du point de vue du **respect de la diversité**, et bénéficient au personnel sur le plan de **l'apprentissage et du perfectionnement**.

Ni les programmes de formation, ni les évaluations ne sont liés à l'avancement de carrière, rendant ainsi la promotion interne de plus en plus rare à l'UNESCO. Les gestionnaires privilégient trop souvent les candidats externes au détriment des collègues ayant accumulé des expériences pertinentes et qui possèdent la culture de l'Organisation, élément-clé pour l'exécution efficace de nos programmes. Une analyse coût-efficacité entre l'option 'formation ou renforcement des compétences des candidats internes en vue de leurs promotions' et l'option 'recours au recrutement externe' doit être effectuée.

L'AIPU déplore le manque de formation appropriée au moment du recrutement et qui entraîne **démotivation et frustration, inefficacité** dans l'exécution des programmes, et **perte de performance et de crédibilité** pour l'Organisation.

Il n'est nullement question ici de rejeter tout recrutement externe dont on reconnaît par ailleurs le mérite dans certains cas. Il s'agit de faire remarquer qu'en l'absence de véritables plans de développement de carrière, le recours systématique au recrutement externe peut s'avérer parfois néfaste à l'efficacité de l'Organisation. **Une organisation qui n'offre pas de perspectives de développement de carrière à son personnel est une organisation qui risque d'échouer dans sa mission.**

Dans le même ordre d'idées, les procédures de recrutement devront également être plus **performantes et transparentes**, notamment au niveau des panels de sélection et d'entretiens. HRM devrait être plus vigilant et efficace afin que les décisions de nominations **ne soient pas imposées** par le secteur ou les superviseurs directs des postes et obéissent aux besoins ciblés de l'Organisation.

S'agissant de l'équilibre géographique dans l'institution, l'AIPU regrette que, malgré l'assurance donnée par la Directrice générale, les nominations récentes relèvent encore trop souvent du Groupe I.

Quant à la mobilité, l'AIPU demande qu'elle soit appliquée également au personnel de catégorie G, ne serait-ce que dans le cadre d'un programme volontaire de courte durée.

Nous saluons l'adoption du télétravail et espérons que les futures mesures telles que l'horaire flexible soient bientôt mises en place.

Pour conclure, il est impératif de garantir aujourd'hui un budget durable, à **hauteur des enjeux et défis fixés**, conformément à une contribution substantielle à la réalisation des objectifs de développement durable, telle que développée dans la Stratégie à moyen terme et le Programme et budget.

L'AIPU demeure favorable à un dialogue permanent avec l'Administration et demande à être **davantage associée** aux discussions sur les défis relatifs aux ressources humaines qui inclurait la **participation active et réelle** de l'Association dans la prise de décisions concernant la vie du personnel, capital humain pérenne de l'UNESCO.

Je vous remercie de votre attention.