



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

Conseil exécutif

Deux cent-deuxième session

202 EX/5

Partie IV (A) Add.2

PARIS, le 9 octobre 2017
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 IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

Résumé

A. Emploi de contrats de personnel extérieur, y compris de consultants, en 2016

Conformément au Point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 202 EX/5 Partie IV (A)).

1. Eu égard aux emplois de contrats de personnel extérieur y compris de consultants, l'AIPU relève un certain nombre de problèmes qui tiennent :

- **au manque de planification, et**
- **d'un déficit de gestion des ressources humaines ;**

problèmes qui perdurent depuis au moins 2011, soit très en amont de la période ciblée dans le document.

2. Le symptôme le plus flagrant de ces carences se repère tout particulièrement dans le fait que désormais l'Organisation emploie 49 % de non-fonctionnaires (en 2012, le pourcentage des membres du personnel s'élevait à 66 %) sans compter que dans les données fournies par l'Administration, les temporaires et postes de projets sont comptabilisés au nombre des fonctionnaires. **À ce titre, nous souhaiterions disposer d'une information complète sur le nombre exact de temporaires et de postes de projets.**



Job: 201702236

3. Cette évolution est particulièrement préoccupante car elle exprime un risque d'effritement de l'expertise propre du Secrétariat. À ce rythme, le nombre de non-fonctionnaires dépassera celui des fonctionnaires, réduisant ainsi l'UNESCO à n'être qu'une « boîte d'intérim ». Priorité, comme stipulé dans le Manuel HR point 5.2 paragraphe 58, devrait être donnée au recrutement interne ou plutôt à la **régularisation des temporaires et postes de projets** de longue durée qui sont étrangement considérés comme personnel externe dans la politique de recrutement alors qu'ils sont par ailleurs comptabilisés en tant que membres du personnel.

Le manque de planification et de gestion se vérifie notamment dans les cas suivants :

4. Bien que le nombre de consultants ait baissé, il est anormal qu'ils représentent encore néanmoins 21 % des effectifs de l'UNESCO. Nous devons souligner que la baisse affichée du nombre de consultants (-11 %) ainsi que le nombre de contrats (-16 %) et de l'enveloppe totale des coûts des consultants (-3 %) est **un véritable trompe-l'œil puisque le montant moyen des contrats a augmenté de 17 % entre 2015 et 2016 malgré la politique de baisse de 20 % des taux applicables aux contrats de consultant.**

5. Constatant que pour l'année 2016 le nombre de contrats de consultant s'élève à 3 847 en regard du nombre de consultants individuels se montant à 2 671, nous demandons les informations sur la fréquence de renouvellement de ces contrats. À ce titre, il est préoccupant que les tableaux fournis donnent des chiffres par année et non par biennium, ce qui empêche d'établir des comparaisons sur la réalité de la situation. Comme stipulé dans le Règlement du personnel, les **consultants doivent uniquement être engagés ponctuellement et uniquement lorsque l'UNESCO ne dispose pas de l'expertise requise.**

6. Parmi les contrats de 1-6 mois en 2016, 66 % émanaient des bureaux hors Siège. Nous demandons à HRM de prendre les mesures adéquates pour pallier cette situation. Il est également à noter que 61 % des contrats de service sont financés par des fonds extrabudgétaires dans les bureaux hors Siège. Nous constatons que 81 % des contrats de service sont également dans les bureaux hors Siège pour un coût total de 13 400 000 dollars des États-Unis, soit 67 % des dépenses afférentes aux contrats de consultants. Un effort particulier en matière de planification devrait être fait pour réduire ce nombre bien trop élevé.

7. Le nombre de non-fonctionnaires dans les bureaux hors Siège s'élevait à 65 % en 2016. Cette situation est inquiétante car ce chiffre n'a cessé d'augmenter (+10 %) depuis 2012. **Ceci pose la question du manque de planification et du déficit de gestion des ressources humaines qui perdurent depuis 2011.** Le taux important de recours à cette catégorie de contrats confirme un déficit de création de postes dans les bureaux hors Siège, d'où le maintien de non-fonctionnaires avec ce type de contrats pendant plusieurs années. Cette situation n'est plus tenable et nous demandons à l'Administration d'y remédier.

8. Par ailleurs, il y a déjà une année, l'AIPU avait dénoncé **la prédominance des consultants du Groupe I** qui s'élevait à 61 %. Nous déplorons que ce pourcentage ait grimpé à 67 %. De plus, dans tous les bureaux hors Siège, en dehors du quota octroyé aux nationaux, le Groupe I est également majoritaire.

9. L'AIPU regrette qu'une grande proportion des dépenses soit consacrée au Groupe I. En effet, leur proportion numérique parmi les consultants est de 67 % alors qu'ils cumulent à eux seuls 72 % des dépenses globales.

10. L'AIPU souligne que le financement important des fonds extrabudgétaires est lié aux conditions exigées par les donateurs, notamment par le choix implicite de leurs experts nationaux pour exécuter lesdits projets. Nous notons également que deux secteurs de programme Éducation et Culture totalisent 43 % des dépenses de contrats de service au Siège et pour les bureaux hors Siège, les secteurs de l'Éducation, de la Culture et de la Division de l'appui et de la coordination hors Siège (FSC) totalisent 69 % de titulaires en contrats de service.

11. Nous saluons la baisse de contrats accordés aux anciens membres du personnel mais souhaitons que leur nombre diminue davantage d'où l'importance de la mise en place des mécanismes adaptés et de leur stricte application. La mise en place d'une politique de transfert de responsabilité (*hand-over*) par HRM est indispensable.

12. Dans un souci de transparence, l'AIPU recommande que HRM intervienne au niveau de la sélection des consultants.

