



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

# Conseil exécutif

Deux cent-septième session

# 207 EX/5.IV.A Add.

PARIS, le 14 octobre 2019  
Original français

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

#### Résumé

##### A. **Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, en 2018**

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 207 EX/5.IV.A).

1. L'AIPU s'interroge sur la permanence de la prépondérance des consultants issus du Groupe I. On constate ainsi au tableau 9 que ceux-ci représentent **près d'un tiers (31 %) de l'ensemble des consultants engagés par l'Organisation** et **41 % des dépenses afférentes aux contrats de consultant**. Cette situation est celle d'un déséquilibre qui n'est pas acceptable. On soulignera qu'il n'y a pas d'information permettant une telle comparaison pour les contrats de service.
2. Le document indique au paragraphe 31 que « *en 2018, le personnel non-fonctionnaire a représenté environ 47 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein (ETP)* ». Cette proportion est très importante et on ne peut manquer de la questionner.
3. Une première question est de savoir si le nombre important de consultants et de contrats de service ne correspond pas en réalité à une gestion du personnel imparfaite car reposant sur une absence de prévision des besoins et de planification des ressources.



Job: 201913108

4. On peut ensuite se demander si cette absence de planification ne conduit pas à une confusion des tâches correspondant aux différents types de contrat. On doit répéter à nouveau et encore que ces problèmes ont une cause connue, à savoir, le fait qu'il s'agit là de contrats sur lesquels HRM n'exerce en réalité aucun contrôle. Les contrats de consultants individuels tout comme les contrats de service sont intégralement gérés par les secteurs et les services.

5. Si l'on combine ces remarques avec celles que nous avons également déjà faites sur les PA, on constate qu'une proportion très importante de contrats passés par l'UNESCO avec des personnes, ne font l'objet d'aucun contrôle effectif qui permettrait une cohérence de notre politique du personnel. Sans cohérence imposée par HRM, on crée, par exemple, la possibilité pour les secteurs de recruter les mêmes personnes sur des contrats successivement différents. Notre propos n'est pas de mener une campagne contre ces personnels de longue durée, comme le fait parfois l'Administration, mais de **parer à des situations de précarité et d'injustice**, qui se produisent bien trop souvent, **notamment dans les bureaux hors-Siège**. Si une personne est employée pour des tâches similaires pendant des années même sur des contrats différents, c'est qu'elle remplit une fonction régulière du Secrétariat qui exige d'être régularisée, y compris pour l'efficacité du service.

6. Les considérations que nous exprimons sont d'ailleurs clairement évoquées par le document à son paragraphe 32 : « *L'évolution de la répartition du personnel présentée dans le graphique ci-dessous reflète le besoin constant de ressources humaines complémentaires et additionnelles, dans un contexte de restrictions budgétaires, pour pouvoir maintenir au niveau existant l'aide à l'exécution des programmes, alors que le nombre de personnes recrutées au titre des contrats ordinaires de durée définie reste stable* ». En d'autres termes, il est reconnu que des **situations de précarité et d'inégalité sont directement induites par le fait que le Secrétariat s'engage à conduire des missions pour lesquelles il n'a pas les moyens adéquats**. Cette approche revient à utiliser les contrats de non-fonctionnaires comme variable d'ajustement.

7. À ce titre, nous constatons que le Secrétariat a entamé un effort de mise en conformité avec les recommandations formulées en 2014 par le Corps commun d'inspection (CCI). Cet effort a conduit à améliorer l'accès de ces personnels à la sécurité sociale. Notre analyse des données actuelles indique cependant que des efforts restent à faire pour **assurer une gestion d'ensemble des personnels de l'UNESCO qui soit efficace et juste**.

8. Nous constatons qu'une mise à jour de la politique relative aux contrats de service est actuellement en cours et devrait être publiée avant fin 2019. Il est d'abord permis de s'interroger sur le calendrier d'une telle mise à jour d'autant plus que les associations du personnel n'ont pas encore été consultées sur une question qui relève pourtant directement de leur mandat.

9. Le paragraphe 4 du projet de décision stipule « *Encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts visant à assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes en ce qui concerne l'engagement de consultants, à compétences égales* ». Une telle recommandation ne saurait faire l'objet d'un simple encouragement. La situation actuelle marque une violation des principes constitutionnels d'égalité et de justice. Nous souhaitons que les États membres ne se contentent pas d'encourager mais qu'ils « **demandent avec insistance** » au Secrétariat d'assurer l'équilibre sur ces questions.