



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-onzième session

191 EX/5

PARIS, le 25 mars 2013
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

Résumé

Le présent rapport a pour objet d'informer les membres du Conseil exécutif des progrès réalisés dans le suivi des décisions et résolutions adoptées par le Conseil et la Conférence générale à leurs sessions antérieures.

Il contient des informations sur les questions ci-après relatives au programme et aux ressources humaines :

I. Mise en œuvre de la résolution 36 C/43 et de la décision 190 EX/5 (II) relative à la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem

II. Projet de politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO

Cette partie du document décrit le plan de l'UNESCO visant à mettre en œuvre une politique d'accès libre à ses publications. Dans le cadre de cette politique, l'UNESCO, en tant que détentrice des droits, accorde, dans le monde entier, un droit irrévocable d'accès permettant de copier, d'utiliser, de diffuser, de transmettre et de produire des travaux dérivés sous toute forme, sous certaines conditions.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 5.

III. Rapport d'étape sur la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs

En application de la décision 190 EX/5 (I) du Conseil exécutif (190 EX/SR.7) et de la résolution 36 C/31 de la Conférence générale, la Directrice générale rend compte aux États membres de l'état des travaux et consultations menés en amont de la 191^e session du Conseil exécutif afin de poursuivre l'officialisation des géoparcs au sein du programme de l'UNESCO avec la proposition d'une Initiative de l'UNESCO concernant le Réseau mondial des géoparcs.

Les incidences financières et administratives de la proposition décrite dans le présent rapport s'inscrivent dans les limites de l'actuel et du futur C/5.

IV. Examen périodique des progrès réalisés concernant la stratégie de gestion des ressources humaines et le Plan d'action correspondant (2011-2016)

À sa 36^e session, la Conférence générale a approuvé la stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016, présentée par la Directrice générale, et a invité cette dernière à la mettre en œuvre, compte tenu de la stratégie et des programmes de l'Organisation et dans les limites des budgets futurs.

La Conférence générale a en outre prié la Directrice générale de soumettre au Conseil exécutif un bilan annuel de la stratégie de gestion des ressources humaines.

V. Rapport annuel (2012) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale

Aux termes de l'article 17 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) « présente un rapport annuel à l'Assemblée générale, y compris des renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations ». Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat.

Dans sa décision 114 EX/8.5, que la Conférence générale a par la suite fait sienne dans sa résolution 22 C/37, le Conseil exécutif a approuvé une proposition du Directeur général tendant à présenter, à l'avenir, le rapport annuel de la CFPI au Conseil exécutif à la session de printemps suivant la publication du rapport.

Dans sa résolution 36 C/95, la Conférence générale a par ailleurs prié la Directrice générale d'informer le Conseil exécutif des mesures adoptées soit par l'Assemblée générale soit par la CFPI avant sa 37^e session.

Le Conseil exécutif trouvera dans le présent document, pour information, le rapport pour 2012 de la CFPI ainsi qu'une description des mesures touchant les membres du personnel de l'UNESCO qui ont été appliquées comme suite aux recommandations de la CFPI et à la décision A/C.5/67/L.14 de l'Assemblée générale des Nations Unies.

VI. Dispositions contractuelles relatives au poste de Conseiller pour l'éthique

La Directrice générale informe le Conseil exécutif de son intention de recourir à un engagement de durée définie de quatre ans en ce qui concerne le poste établi de Conseiller pour l'éthique (P-5) de l'UNESCO.

Cet engagement serait soumis à une période probatoire d'un an et sans possibilité de réengagement par l'UNESCO.

Action attendue du Conseil exécutif pour les parties IV, V et VI : décision proposée au paragraphe 7 de la partie VI.

TABLE DES MATIÈRES

Page

Questions relatives au programme

I.	Mise en œuvre de la résolution 36 C/43 et de la décision 190 EX/5 (II) relative à la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem (Suivi de la décision 190 EX/5 (II))	1
II.	Projet de politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO (Suivi de la décision 190 EX/5 (VIII)).....	3
III.	Rapport d'étape sur la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs (Suivi de la décision 190 EX/5 (I))	11

Questions relatives aux ressources du personnel

IV.	Examen périodique des progrès réalisés concernant la stratégie de gestion des ressources humaines et le plan d'action correspondant (2011-2016) (Suivi de la décision 187 EX/6 (X), et de la résolution 36 C/96)	13
V.	Rapport annuel (2012) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale (Suivi de 114 EX/Déc., 8.5, 22 C/Rés., 37, 35 C/Rés., 92, 186 EX/Déc., 6 (VII))	24
VI.	Dispositions contractuelles relatives au poste de Conseiller pour l'éthique (Suivi de la décision 179 EX/5 (I))	32

I. Mise en œuvre de la résolution 36 C/43 et de la décision 190 EX/5 (II) relative à la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem
(Suivi de la décision 190 EX/5 (II))

1. Conformément à la décision 176 EX/Réunion plénière spéciale et aux décisions prises par le Comité du patrimoine mondial depuis sa 31^e session en 2007 (Christchurch, Nouvelle-Zélande), le Centre du patrimoine mondial n'a ménagé aucun effort pour faciliter les échanges entre les experts israéliens, jordaniens et du Waqf en ce qui concerne la conception de la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem. Malgré ces efforts, aucun suivi des réunions techniques tenues en janvier et février 2008 n'a eu lieu à ce jour.
2. Ce point a été inscrit à l'ordre du jour de toutes les sessions ultérieures du Conseil exécutif. Il a également été soumis chaque année au Comité du patrimoine mondial dans le cadre du point relatif à l'état de conservation des biens du patrimoine mondial inscrits sur la Liste du patrimoine mondial en péril, dans la partie concernant la Vieille Ville de Jérusalem et ses remparts.
3. À la 36^e session du Comité du patrimoine mondial (Saint-Pétersbourg, 24 juin – 6 juillet 2012), il a été rendu compte de l'état de conservation de la Vieille Ville de Jérusalem et de ses remparts, inscrits sur la Liste du patrimoine mondial en péril. La décision 36 COM 7A.23.II, qui reprend les termes de la décision 189 EX/5 (II) du Conseil exécutif, a été adoptée par consensus entre les parties concernées. Le Comité du patrimoine mondial a également encouragé la Directrice générale « à faciliter une action coordonnée et des échanges professionnels entre toutes les parties concernées ».
4. À sa 190^e session, à l'issue d'un vote par appel nominal de la Commission du programme et des relations extérieures (28 voix pour, 23 voix contre et 4 abstentions), le Conseil exécutif a adopté la décision 190 EX/5 (II), par laquelle il a ajourné le débat sur ce point à sa 191^e session. Le projet de décision figurant dans le document 190 EX/PX/DR.10, présenté par l'Algérie, l'Arabie saoudite, l'Égypte, les Émirats Arabes Unis et la Tunisie, a été annexé à cette décision.
5. En réponse à une lettre du Centre UNESCO du patrimoine mondial, datée du 2 août 2012, demandant des informations sur différents projets en cours, notamment sur la Rampe des Maghrébins, la délégation permanente d'Israël auprès de l'UNESCO a indiqué, dans une lettre du 22 août 2012, que « les autorités israéliennes [n'avaient] pas d'information supplémentaire ni d'explication à ajouter au dernier rapport sur l'état de conservation de la Vieille Ville de Jérusalem et de ses remparts, envoyé au Centre UNESCO du patrimoine mondial en mars 2012 ».
6. Par une « note verbale » datée du 9 octobre 2012, la délégation permanente de Jordanie auprès de l'UNESCO a informé l'Organisation que les autorités israéliennes avaient repris les travaux sur la Rampe des Maghrébins depuis le 22 mai 2012, notamment « le coulage d'une importante quantité de béton [...], la démolition de murs islamiques et d'une salle [...], l'arasement de différentes parties de la rampe d'une façon qui nuit à sa structure, ainsi que le retrait de pierres de construction et le transfert de vestiges historiques du site vers une destination inconnue », au mépris des décisions antérieures du Conseil exécutif et du Comité du patrimoine mondial stipulant « qu'aucune mesure, unilatérale ou autre, ne doit être prise sur le site ». Dans sa « note verbale », le Gouvernement jordanien souligne également sa grande préoccupation face à ces actes, ajoutant qu'ils ont « porté atteinte aux caractéristiques, à l'intégrité et à l'authenticité du site, ainsi qu'au patrimoine culturel islamique » et qu'ils « gênent les efforts déployés pour régler enfin le différend autour de la rampe d'accès à la Porte des Maghrébins d'une manière compatible avec les décisions de l'UNESCO adoptées par consensus et acceptable par toutes les parties concernées ».
7. Les 5 et 14 février 2013, l'UNESCO a reçu deux nouvelles « notes verbales » de la délégation permanente de Jordanie auprès de l'UNESCO réitérant la préoccupation des autorités jordaniennes quant aux travaux entrepris par les autorités israéliennes sur le site de la Rampe des Maghrébins.

8. Si des faits nouveaux interviennent sur cette question, la Directrice générale est disposée à publier un addendum au présent document avant la 191^e session du Conseil exécutif.

II. **Projet de politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO** (Suivi de la décision 190 EX/5 (VIII))

Contexte

1. En application de la décision 190 EX/5 (VIII), adoptée par le Conseil exécutif à sa 190^e session, dans laquelle celui-ci a invité la Directrice générale à lui présenter un projet de politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO à sa 191^e session, le projet demandé est décrit dans le présent document.
2. Le Conseil des publications de l'UNESCO, en collaboration avec le Secteur de la communication et de l'information, a examiné la politique en tenant compte de toutes ses incidences juridiques et financières pour l'Organisation, conformément à la décision du Conseil exécutif. L'actuel document C/5 ne prévoyant pas de fonds, il sera recherché des possibilités de financement auprès des sources extrabudgétaires. Une proposition préliminaire de mise en œuvre d'une politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO a été soumise à la Directrice générale à titre de contribution au Projet de programme et de budget pour 2014-2017 (37 C/5).
3. À travers cette nouvelle politique, l'UNESCO autorisera une liberté maximale d'utilisation de ses publications sans en compromettre la viabilité. L'accès libre est un accès gratuit aux seules publications électroniques, lequel est parfaitement compatible avec d'autres formes d'accès payant aux mêmes contenus, comme les tirages papier et les applications pour smartphones. Jusqu'à nouvel ordre, l'UNESCO continuera de produire des ouvrages sur papier, ce qui lui laisse une source potentielle de recettes.
4. Ce point peut être lu concurremment avec les Directives pour les publications de l'UNESCO.

A. POLITIQUE D'ACCÈS LIBRE

« L'égalité d'accès à la science ne répond pas seulement à un impératif social et éthique du développement humain, elle est aussi indispensable si l'on veut exploiter pleinement le potentiel des communautés scientifiques dans le monde entier et faire tendre le progrès scientifique vers la satisfaction des besoins de l'humanité. »

**Conférence mondiale sur la science, 1999,
organisée sous les auspices de l'UNESCO et du CIUS**

A.1 Introduction

- 1.1 Les progrès de l'éducation, de la science et de la culture sont rendus possibles par un accès étendu et libre aux recherches et aux connaissances, qui permet aux responsables de l'élaboration des politiques, aux chercheurs, aux praticiens et au grand public d'utiliser et d'exploiter ce savoir. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'UNESCO a pour vocation fondamentale de s'assurer que les produits qu'elle crée, notamment ses publications, données et ressources, sont accessibles à un public aussi large que possible.
- 1.2 L'UNESCO soutient avec force l'accès libre total, qui satisfait le principe d'ouverture, facteur essentiel de progrès. L'importance de l'accès libre est reconnue tant par d'autres institutions que par le secteur privé. La Banque mondiale et le Wellcome Trust, par exemple, mettent en œuvre leur propre politique d'accès libre.

A.2 Objectif

- 2.1 En principe, toutes les publications de l'UNESCO sont protégées par des droits d'auteur. En adoptant une nouvelle politique d'accès libre à ses publications, l'Organisation offrira un accès en ligne à tous ses produits (de recherche), en levant bon nombre des restrictions communément imposées par le droit d'auteur.

- 2.2 Parmi les premières mesures qu'elle prendra, l'UNESCO rendra ses publications disponibles dans un entrepôt multilingue.
- 2.3 La présente politique a pour objet d'améliorer l'accès aux travaux de recherche produits par l'Organisation et d'assurer une plus ample diffusion des données qui en résultent.

A.3 Applicabilité

- 3.1 La politique d'accès libre de l'UNESCO vise à accorder à l'échelle mondiale un droit irrévocable d'accès permettant de copier, d'utiliser, de diffuser, de transmettre et de produire des travaux dérivés sous toute forme dans certaines limites.
- 3.2 En vertu du Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, tous les droits de propriété intellectuelle, qu'il s'agisse de titres de propriété, de droits d'auteur ou de brevets, relatifs aux travaux exécutés par les membres du Secrétariat dans l'exercice de leurs fonctions officielles, sont dévolus à l'Organisation. En conséquence, la présente politique s'appliquera à toute publication produite par un membre du personnel pour laquelle le Conseil des publications a donné son accord le 1^{er} juin 2013 ou après cette date.
- 3.3 Les ressources produites en intégralité par un membre du Secrétariat et publiées à l'extérieur ne donnent pas lieu au transfert des droits d'auteur de l'UNESCO à l'éditeur extérieur (l'Organisation conserve ses droits). ERI/DPI négociera un accord avec l'éditeur.
- 3.4 Toute personne extérieure à l'UNESCO qui cosigne une publication avec un membre du Secrétariat cède ses droits d'auteur à l'UNESCO. Il incombe aux auteurs de l'Organisation d'informer les coauteurs de la politique d'accès libre et d'obtenir les droits des coauteurs extérieurs. ERI/DPI fournit un formulaire d'autorisation à cette fin.
- 3.5 Tout contenu publié avant le 1^{er} juin 2013 sera assorti de clauses spécifiques en restreignant l'utilisation, dont il sera décidé au cas par cas. Ces publications resteront protégées par le droit d'auteur mais seront distribuées dans le cadre d'une licence autorisant généralement de nouvelles utilisations plus larges que ne le permettent les droits d'auteur traditionnels. Les utilisateurs seront renvoyés à l'avis de licence de chaque publication pour les conditions précises d'utilisation.
- 3.6 La présente politique ne s'appliquera pas aux publications pour lesquelles l'UNESCO a conclu des accords particuliers avec des donateurs, organismes extérieurs ou éditeurs. Toutefois, les éditeurs extérieurs seront vivement encouragés à adhérer aux conditions de cette politique.
- 3.7 Les contenus tels que images, illustrations ou graphiques utilisés dans une publication ne relèveront pas de la présente politique, sauf s'ils se trouvent dans le domaine public (c'est-à-dire si leur utilisation est totalement libre) ou si leur propriétaire a décidé de renoncer à ses droits.

A.4 Énoncé de position

- 4.1 Les ressources publiées par l'UNESCO le seront sous une licence permettant à quiconque d'en utiliser le contenu à toutes fins licites, dans la mesure où la paternité de l'œuvre originale est attribuée à son auteur initial et à l'UNESCO. Il ne sera pas nécessaire de recueillir une autorisation préalable.
- 4.2 Les ressources publiées par des éditeurs extérieurs ayant bénéficié en tout ou en partie de fonds de l'UNESCO le seront (si l'éditeur l'autorise) sous la licence la plus libérale possible (sans autre restriction d'usage que la mention de la source).

- 4.3 Toutes les autres ressources de l'UNESCO publiées par des éditeurs extérieurs seront soumises aux conditions de ces derniers. Néanmoins, l'UNESCO conservera la propriété des contenus produits par elle et le contrôle total des droits d'auteur y afférents.

A.5 Conditions

- 5.1 Lors de la publication, l'unité auteur de l'ouvrage en transmet une copie électronique à l'entrepôt en accès libre, accompagnée des fichiers source et des fichiers XML s'ils existent. La publication est alors rendue disponible par le biais de cet entrepôt.
- 5.2 La transmission, la reproduction, l'utilisation ou la transformation de tout contenu au-delà des limites autorisées par la présente politique nécessite l'autorisation écrite expresse des titulaires des droits d'auteur.
- 5.3 Afin d'éviter toute distorsion ou interprétation susceptible de ternir l'image de l'UNESCO, les adaptations/traductions/travaux dérivés ne doivent porter aucun emblème officiel ou logo de l'Organisation, sauf s'ils ont été approuvés par le Conseil des publications et/ou validés par l'Organisation.

A.6 Dépôt

- 6.1 Hébergé dans le système UNESDOC, l'entrepôt en accès libre mettra les publications numériques à la disposition du public dans leur version intégrale sans frais ni autres restrictions (à l'exception des embargos et clauses spécifiques de restriction d'usage). Son interface sera disponible en six langues.
- 6.2 En ce qui concerne les ressources publiées par l'UNESCO le 1^{er} juin 2013 ou après cette date, la publication sera déposée dans l'entrepôt en accès libre et rendu ainsi accessible au public immédiatement après la date officielle de publication.
- 6.3 En ce qui concerne les ressources publiées par l'UNESCO avant le 1^{er} juin 2013 et dont les droits appartiennent totalement à l'Organisation, elles seront également déposées dans l'entrepôt.
- 6.4 En ce qui concerne les ressources publiées par des éditeurs extérieurs, une autorisation écrite doit être obtenue préalablement à leur dépôt dans l'entrepôt. Cette autorisation donne libre accès à la publication en ligne mais en restreint l'usage (à des fins non commerciales ; les travaux dérivés ne sont pas autorisés). L'UNESCO respectera une période d'embargo (si l'éditeur extérieur en fait la demande) qui ne doit pas en règle générale excéder 12 mois.
- 6.5 Les utilisateurs de l'entrepôt en accès libre sont responsables du respect des restrictions de droit d'auteur et doivent adhérer aux conditions définies par le titulaire des droits.

A.7 Rôles et obligations

- 7.1 Comme prescrit par le Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, ERI/DPI est chargé de gérer le cadre de contrôle qualité de toutes les publications de l'UNESCO.
- 7.2 De plus, ERI/DPI donnera des orientations aux responsables des publications et autres membres spécialisés du personnel du Secrétariat sur tous les aspects de l'accès libre, et organise des sessions de formation sur des questions essentielles relatives à l'accès libre, telles que le droit d'auteur et la délivrance de licences.
- 7.3 En collaboration avec les secteurs de programme, ERI/DPI mettra aussi en place des sessions de formation en ligne à l'accès libre pour tous afin de donner une vue d'ensemble de ses concepts fondamentaux et élaborera notamment des directives opérationnelles destinées à faciliter l'utilisation de la politique et son appropriation par les secteurs.

- 7.4 ERI/DPI/PBM et MSS/BKI mettront en place et tiendront à jour l'entrepôt en accès libre.
- 7.5 Enfin, ERI/DPI sera chargé de mettre en œuvre des procédures et de résoudre les problèmes relatifs à la gestion de l'entrepôt.
- 7.6 Les responsables des publications seront chargés d'apporter une assistance sur toutes les questions relevant de leur secteur qui ont trait à l'interprétation ou à l'application de la présente politique.
- 7.7 Le Conseil des publications de l'UNESCO sera chargé d'interpréter cette politique et d'en assurer le suivi, de résoudre les différends relatifs à son application et de formuler des recommandations à la direction au sujet de toute proposition de modification. Le Conseil des publications de l'UNESCO fera le point sur cette politique après 18 mois et présentera un rapport à l'Équipe de direction.

B. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCÈS LIBRE À L'UNESCO

L'adoption d'une politique d'accès libre constitue une étape majeure vers la mise en place d'un accès universel au savoir. Cependant la réussite effective d'une telle démarche dépend de sa mise en œuvre, qui requiert un programme de sensibilisation solide et durable. Les incidences juridiques et financières des activités à mener dans le cadre de cette mise en œuvre sont détaillées ci-après :

B.1 Incidences juridiques

Comme il est expliqué plus haut, au point 3 du projet de politique, l'accès aux contenus et leur réutilisation sont régis par la loi. L'UNESCO doit par conséquent prendre en considération et respecter toutes les obligations juridiques s'appliquant aux contenus qui seront mis à disposition sous licence libre (textes, graphismes et images). Il s'agit principalement des questions de cession de droits d'auteur qui peuvent empêcher la mise en accès libre d'une publication (certaines données pouvant être soumises à des restrictions d'ordre juridique). En conséquence, les publications antérieures à l'adoption de la politique feront l'objet d'un examen attentif en vue de déterminer si l'UNESCO est le détenteur des droits et d'identifier les droits d'utilisation propres à chaque ressource.

Pour pouvoir substituer à la mention « Tous droits réservés » la mention « Certains droits réservés », l'UNESCO devra (re)négocier les conditions d'exploitation avec les auteurs et apporter d'importantes modifications au contrat d'auteur type.

B.2 Incidences financières

La politique proposée représenterait une perte de recettes pour l'UNESCO. En revanche, la mise à disposition du public de ses matériels pourrait avoir un effet bénéfique sur la crédibilité et la visibilité de l'Organisation. La perte de recettes serait relative, dans la mesure où le fait de rendre les publications librement accessibles en ligne n'exclut pas de diffuser les mêmes publications sur papier ni d'en créer des versions électroniques à valeur ajoutée qui seraient proposées à la vente.

En outre, l'UNESCO dispose déjà d'un entrepôt : utiliser l'infrastructure existante d'UNESDOC pour archiver les publications réduira considérablement les dépenses de mise en œuvre de la présente politique. Toutefois, cette mise en œuvre implique des coûts qui ne sont pas à négliger.

Elle nécessitera notamment le renforcement des capacités de l'UNESCO dans le domaine de l'accès libre et des droits d'auteur. Actuellement, aucun membre du personnel d'ERI/DPI ne travaille sur l'accès libre, et l'expertise manque dans ce domaine. Il appartiendra par conséquent à ERI/DPI de :

- créer des directives opérationnelles pour rendre la politique plus compréhensible ;

- concevoir un ensemble d'outils pour favoriser son appropriation par tous ;
- mettre au point et dispenser une formation à destination des responsables des publications.

Ces activités obligeront à mobiliser deux membres du personnel pour piloter les changements au sein de l'Organisation, ainsi que du personnel temporaire pour gérer les questions de droits d'auteur. Un plan de mise en œuvre de la politique et une estimation des coûts relatifs aux activités figurent à l'annexe I du présent document.

Décision proposée

5. Après avoir examiné le projet de politique proposé, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter la décision suivante :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant le document 190 EX/5 Partie III (C),
2. Rappelant également sa décision 190 EX/5 (VIII),
3. Ayant examiné la proposition de projet de politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO (191 EX/5 section II),
4. Reconnaissant la nécessité d'assurer le libre accès en ligne à tous les résultats des recherches de l'UNESCO et le potentiel d'un tel accès,
5. Prenant note des incidences juridiques et financières pour l'Organisation,
6. Souligne la nécessité d'adopter et de mettre en œuvre une politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO ;
7. Approuve, sous réserve de la mobilisation des fonds extrabudgétaires nécessaires, le projet de politique proposé (191 EX/5 section II) ;
8. Connaissant le budget qui a été calculé pour la mise en œuvre de la politique proposée, prie la Directrice générale d'identifier et de mobiliser des ressources extrabudgétaires aux fins de cette mise en œuvre ;
9. Invite les États membres et d'autres organismes de financement à verser des contributions extrabudgétaires en vue de l'application de ladite politique au sein de l'Organisation.

ANNEXE

Politique d'accès libre pour les publications de l'UNESCO

Plan de mise en œuvre (2013-2014)

Le présent projet de plan de mise en œuvre indique les premières étapes et les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour concrétiser la vision d'une politique d'accès libre et relever les défis liés à l'accès universel au savoir. Il ne couvre par toutes les actions de l'UNESCO relatives à l'accès libre, mais se concentre plutôt sur les trois objectifs prioritaires identifiés dans la politique d'accès libre aux publications. À chaque objectif prioritaire sont associés un ensemble d'actions ainsi que les résultats qui en sont attendus, les entités responsables qui ont été identifiées, un calendrier et un budget. Cette présentation est conçue pour donner une représentation claire de ce qui sera accompli, à quel moment et par qui.

Le document répond à trois objectifs : (1) fournir un cadre pour les publications en accès libre ; (2) renforcer les capacités du personnel de l'UNESCO en vue de l'adoption de l'accès libre ; (3) consolider les capacités de diffusion des informations par l'utilisation d'un entrepôt d'archivage en accès libre.

Ces activités nécessiteront pour la période 2013-2014 un budget total de **271 700 dollars des États-Unis**.

OBJECTIF 1 : Fournir un cadre pour les publications en accès libre

Actions	Résultats escomptés	Calendrier	Entités responsables	Budget
Élaboration d'une politique globale d'accès libre pour les publications de l'UNESCO	<ul style="list-style-type: none"> - Collecte de données pour l'élaboration d'une politique d'accès libre - Amélioration de la circulation des connaissances et promotion d'une culture du partage par les activités d'édition - L'UNESCO, première institution des Nations Unies à adopter l'accès libre pour ses publications - Identification des catégories d'écrits à rendre disponibles dans le cadre de la politique d'accès libre 	Mai-juin 2013	DPI/PUB – assistance temporaire P-2 + expert international	43 700 dollars
Adoption de l'élaboration de nouveaux formulaires concernant la politique d'accès libre	<ul style="list-style-type: none"> - Révision du formulaire d'autorisation d'exploitation des droits, du contrat d'auteur et du contrat d'édition - Promotion de nouvelles procédures par le biais du réseau d'édition 		DPI/PUB – assistance temporaire P-2 + expert international	

Actions	Résultats escomptés	Calendrier	Entités responsables	Budget
Production d'une série de documents et d'outils d'information (directives opérationnelles, conditions d'utilisation...)	<ul style="list-style-type: none"> - Initiation des membres du personnel au concept d'accès libre - Finalisation et diffusion auprès des responsables des publications d'au moins trois outils efficaces 		DPI/PUB – assistance temporaire P-2 + expert international	

OBJECTIF 2 : Renforcer les capacités du personnel de l'UNESCO en vue de l'adoption de l'accès libre

Actions	Résultats escomptés	Calendrier	Entités responsables	Budget
Mise en œuvre de séances de formation à destination des responsables des publications	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des compétences des responsables des publications sur les questions clés touchant l'accès libre - Recensement, diffusion et partage des bonnes pratiques en matière d'accès libre 			
Assistance technique au personnel pour l'examen des publications en accès libre et des contrats d'édition	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de 70 % des écrits soumis au Conseil des publications sont en accès libre - Méthodes comprises et appliquées par tous 	Juillet à décembre 2013	DPI/PUB – assistance temporaire P-2 + 2 membres du personnel de l'Unité des publications	85 500 dollars
Élaboration de cours de formation en ligne à l'accès libre (sous forme de quiz)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des connaissances sur l'impact socioéconomique et le potentiel de l'accès libre - Membres du personnel formés aux questions relatives à l'accès libres 			

OBJECTIF 3 : Consolider les capacités de diffusion des informations par l'utilisation d'un dépôt d'archivage en accès libre

Actions	Résultats escomptés	Calendrier	Entités responsables	Budget
Création d'une bonne image de marque	<ul style="list-style-type: none"> - Meilleure visibilité donnée au projet - Création d'un logo UNESCO pour la politique d'accès libre et le dépôt d'archivage 	Juillet 2013 à octobre 2014	DPI/PUB – assistance temporaire P-2	142 500 dollars

Révision des contrats d'auteurs et (re)négotiation des droits	<ul style="list-style-type: none"> - Révision des droits pour les publications diffusées à partir de 2009 - Sensibilisation accrue des auteurs au potentiel de la publication en accès libre 			
Constitution de l'entrepôt en accès libre	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement et structuration de l'entrepôt en accès libre, avec au moins 150 publications accessibles en ligne - Élaboration de directives spécifiques pour l'archivage obligatoire dans l'entrepôt - Toutes les nouvelles publications sont librement accessibles au public - Tous les écrits publiés à partir de 2010 sont classés sous une licence spécifique 		DIT/BKI et DPI/PUB – assistance temporaire P-2	
Amélioration de la collaboration avec les organismes compétents et les États membres en vue de promouvoir l'accès libre	<ul style="list-style-type: none"> - Encouragement des initiatives nationales relatives aux politiques - Les activités de l'UNESCO en matière d'accès libre sont mieux connues et comprises du grand public 		DPI/PUB – assistance temporaire P-2	

III. Rapport d'étape sur la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs

(Suivi de la décision 190 EX/5 (I))

1. À la 190^e session du Conseil exécutif, les États membres ont approuvé le renforcement de la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs (GGN) proposé par la Directrice générale dans le document 190 EX/5 Add I. Les États membres ont en outre prié la Directrice générale de présenter une proposition plus détaillée concernant l'initiative de l'UNESCO relative au Réseau mondial des géoparcs et l'officialisation du lien entre l'Organisation et le Réseau mondial. En particulier, le Conseil exécutif a demandé que diverses questions soient traitées et invité la Directrice générale à lui rendre compte, à sa 191^e session, des progrès accomplis. Le rapport ci-après récapitule les progrès des activités et consultations entrepris conformément aux demandes du Conseil exécutif. À ce stade, des consultations internes et externes concernant les diverses préoccupations recensées par le Conseil exécutif sont encore en cours afin de déterminer les meilleures modalités de coopération avec le Réseau mondial des géoparcs. Un rapport final sera présenté à la 192^e session du Conseil exécutif.

2. (a) Incidences budgétaires

Les consultations initiales concernant les partenaires de financement externes se poursuivent. Il convient de mentionner que, depuis sa création en 2004, le GGN s'autofinance (couvrant toutes les dépenses afférentes aux missions d'évaluation et de revalidation, aux ateliers, etc.). Les géoparcs mondiaux ont versé au Réseau mondial des géoparcs une contribution volontaire de 1 million de dollars des États-Unis en 2010, de 1 020 000 dollars en 2011 et de 1 560 000 dollars en 2012. S'agissant des incidences budgétaires pour l'UNESCO, il est noté que la contribution de l'Organisation est de 25 000 dollars des États-Unis par an, plus la moitié du temps de travail d'un membre du personnel P-5, d'un P-3 et d'un G-3. Aucune dépense financière supplémentaire de la part de l'UNESCO ne serait nécessaire à une initiative UNESCO GGN qui serait gérée par la même structure administrative légère qu'auparavant au sein de l'Organisation, les activités du GGN étant autofinancées. De plus, les 87 membres du GGN appartenant à des pays développés sont convenus de verser une contribution pouvant aller jusqu'à 1 000 dollars en guise d'allocation supplémentaire en faveur des efforts de renforcement des capacités pour 2013. Les discussions se poursuivent en vue d'élaborer pour l'avenir un éventuel système de contribution à taux progressif afin que les géoparcs mondiaux les plus fréquentés, qui perçoivent le plus de recettes, puissent contribuer davantage. Compte tenu de ces contributions annuelles, une demande de création de compte spécial est en cours de préparation. Des financements extrabudgétaires plus importants devraient donc à l'avenir pouvoir être recherchés. À l'issue de consultations concernant le soutien financier menées avec l'UICN et l'UISG, l'UISG a accepté de recevoir une proposition d'aide au financement des activités du GGN pouvant aller jusqu'à 10 000 dollars des États-Unis par an. Davantage d'informations sur la prévisibilité et la pérennité de ces sources de financement sont nécessaires.

(b) Recensement des activités de l'UNESCO relatives aux géoparcs

En ce qui concerne le recensement des activités de l'UNESCO relatives aux géoparcs, un questionnaire sur les éventuels doublons/synergies et la possible valeur ajoutée a été distribué aux 90 membres actuels du GGN. Il ressort de l'analyse des réponses que la plupart des géoparcs mondiaux ne font pas double emploi avec les sites désignés par l'UNESCO. Dans les cas où il y a chevauchement, la distinction est claire entre les mandats des différents sites désignés et il existe des possibilités de coopération, surtout dans les domaines où une telle coopération présente un intérêt mutuel, que ce soit avec des réserves de biosphère ou des sites du patrimoine mondial. Dans beaucoup de régions, les géoparcs mondiaux sont reconnus comme des lieux qui ont recours aux meilleures pratiques environnementales, créent des emplois et gagnent dans de nombreux pays des prix environnementaux, communautaires, du tourisme et de l'éducation en récompense de leurs activités. Une initiative UNESCO GGN permettrait à l'Organisation d'être très clairement et visiblement identifiée aux travaux des géoparcs mondiaux que l'UICN reconnaît comme « ...un important programme venant compléter celui du Patrimoine mondial ».

(c) Mécanismes pour définir officiellement la fonction de supervision de l'UNESCO

Examiner des mécanismes visant à doter l'UNESCO d'un rôle officiel de supervision, en coordination avec les États membres, et à maintenir le solide contrôle de qualité actuel est d'une grande importance pour les géoparcs mondiaux. Les processus d'évaluation et de revalidation tous les quatre ans sont rigoureux. Il est proposé d'étudier des modalités en vertu desquelles il incomberait à chaque État membre de présenter la candidature de territoires pour qu'ils deviennent membres du GGN, le personnel du Secrétariat de l'UNESCO supervisant les travaux du Réseau. En outre, un atelier annuel de formation serait organisé afin de dispenser à de nouveaux évaluateurs un cours intensif sur l'évaluation/la revalidation avant qu'ils n'entreprennent leur première mission, le tout financé par des contributions du GGN.

(d) Mécanismes de renforcement des capacités

Les mécanismes visant à consolider les dimensions renforcement des capacités et transfert de connaissances sont au cœur même du concept de géoparcs mondiaux. Au cours des trois dernières années, 750 000 dollars ont été consacrés à ce type d'activité, les fonds provenant directement du GGN ou des institutions invitantes. Ces activités se poursuivront et seront complétées par les contributions annuelles des membres du GGN permettant le financement d'ateliers régionaux (comme celui prévu pour l'Amérique latine en novembre 2013).

(e) Gestion du développement à long terme du GGN

Dans le cadre du développement à long terme d'une éventuelle initiative UNESCO GGN, les directives proposées porteraient sur la répartition géographique équitable mais aussi sur un mécanisme destiné à ralentir les nouvelles candidatures, à limiter le nombre de nouvelles candidatures par État membre et, sous réserve de l'accord de ces derniers, à imposer au niveau national une limite au nombre de géoparcs mondiaux dans chaque pays. En outre, compte tenu de la réserve grandissante de compétences dont il dispose, le GGN est bien placé pour faire face à toute augmentation des candidatures étant donné que c'est lui, et pas l'UNESCO, qui s'acquitte directement de cette fonction particulière.

(f) Directives applicables à une éventuelle initiative de l'UNESCO concernant les géoparcs et incidences juridiques d'une acceptation des sites déjà désignés selon les critères actuels

Les discussions sont encore en cours sur d'éventuelles directives opérationnelles applicables à une initiative UNESCO GGN ainsi que sur les incidences juridiques, financières et programmatiques de la création d'un cadre approprié et de l'acceptation de sites déjà désignés selon les critères actuels. Les progrès accomplis sur ces points figureront dans le rapport final présenté à la 192^e session du Conseil exécutif.

IV. Examen périodique des progrès réalisés concernant la stratégie de gestion des ressources humaines et le plan d'action correspondant (2011-2016)

(Suivi de la décision 187 EX/6 (X), et de la résolution 36 C/96)

Introduction

1. La stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016 et son Plan d'action ont été adoptés par la Conférence générale à sa 36^e session, en novembre 2011. La stratégie RH traite les aspects critiques de la gestion des ressources humaines, tels que le recrutement, la mobilité, le perfectionnement du personnel, la diversité géographique et la diversité hommes-femmes, la flexibilité et une gestion efficace. Elle s'articule autour de trois objectifs :

- améliorer la capacité d'exécution de l'UNESCO ;
- renforcer la présence sur le terrain et le mode de fonctionnement intersectoriel ;
- assurer une planification efficace des ressources humaines.

Rapport d'étape

2. Comme indiqué dans le premier rapport d'étape sur la mise en œuvre de la Stratégie présenté à la 190^e session du Conseil exécutif à l'automne 2012, les progrès et la mise en œuvre de certaines activités énumérées dans le Plan d'action (voir annexe I) ont été ralentis et/ou retardés, en raison des contraintes financières.

3. Compte tenu de ce qui précède, pendant la période de six mois considérée, les travaux ont largement été axés sur l'amélioration des processus et des outils à l'appui du recrutement, de la planification, de la mobilité et de l'apprentissage ainsi que de la rationalisation des travaux et des processus administratifs :

- Un **nouvel outil de recrutement électronique « Carrières »** a été mis en place en juin 2012. Ce nouveau système facilite la gestion et la présélection des candidatures, réduisant ainsi le temps de traitement du recrutement.
- Un **nouveau registre** destiné à collecter les curriculum vitae des consultants/experts et du personnel d'appui a été inauguré en janvier 2013. Il fait partie du nouveau système de recrutement électronique et sera utilisé comme base de données des candidats potentiels pour des services de consultants et des affectations de courte durée.
- Une nouvelle version plus simple d'utilisation du **site Web de HRM** a été mise en ligne en octobre 2012 pour favoriser l'accessibilité et la transparence des règles, règlements, politiques et initiatives concernant les ressources humaines.
- Il a été procédé à l'acquisition de nouveaux outils en ligne incluant **la planification de la relève et l'organisation des carrières, la gestion des performances et l'évaluation des compétences**. La mise en œuvre de la première phase a débuté en août 2012 par le développement de l'élément Centre des carrières, qui est en cours d'expérimentation et dont la mise en œuvre est prévue à l'échelle de l'Organisation au premier trimestre 2013.
- La **mobilité** se poursuit, notamment pour soutenir la réforme du dispositif hors Siège en Afrique. Au total, 30 mouvements ont été recensés en 2012 (11 depuis le Siège, 15 d'un bureau hors Siège à un autre et 4 d'un bureau hors Siège vers le Siège), dont 7 en Afrique. Une politique de mobilité actualisée a été élaborée afin de faciliter et de rationaliser la mobilité géographique et des consultations sont en cours.
- Des activités de **formation et développement** décrites dans la stratégie RH sont prévues pour 2014-2015. À titre préparatoire, HRM a fait l'acquisition d'une plate-forme

d'apprentissage en ligne accessible au personnel au Siège et hors Siège. La proposition a été soumise au Comité des marchés et approuvée par ce dernier en décembre 2012. HRM expérimentera/mettra en œuvre cette plate-forme d'apprentissage en ligne au deuxième trimestre 2013, ce qui devrait susciter un certain nombre de besoins de formation.

4. Avec l'assistance technique de MSS/BKI, HRM a, dans le cadre des efforts pour rationaliser les processus administratifs et veiller à l'administration en temps voulu des prestations et indemnités versées au personnel, élaboré et mis en place un certain nombre de flux de travail ; d'autres, concernant la prorogation des contrats, le travail à temps partiel et la promotion sont en préparation.

Examen de la stratégie RH

5. Un examen du Plan d'action sera entrepris au printemps 2013 à la lumière des résultats des préparatifs du C/4 pour faire en sorte qu'il appuie efficacement la nouvelle Stratégie à moyen terme et reste pertinent.

ANNEXE

PLAN D'ACTION – Stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2011-2016 (actualisé)

OBJECTIF 1 : AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'EXÉCUTION DE L'UNESCO							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
1. Profils plus qualifiés des candidatures suscitées et des recrutements à l'UNESCO	1. Élargir la prospection de candidats qualifiés (par le biais des bourses de l'emploi, des universités, des réseaux des Nations Unies)	Viviers de candidats établis	2 ^e T. 2012 <i>suspendu</i>	X			Nul. Les efforts concrets de prospection ont été suspendus (objectif : 100 % des recrutements gelés).
	2. Constituer des viviers de candidats externes qui ont figuré sur la liste restreinte mais n'ont pas été retenus, afin de les aviser des futures vacances de poste au sein de l'Organisation			X			
	3. Recenser les qualifications et compétences indispensables (par exemple en matière de gestion, de partenariats), élaborer des protocoles d'entretiens d'appréciation des compétences et dispenser systématiquement une formation/information aux administrateurs chargés du recrutement	Techniques d'appréciation des compétences appliquées à tous les candidats reçus en entretien	1 ^{er} T. 2012	X	X		Des protocoles d'entretiens pour l'appréciation des compétences ont été mis au point.
	4. Vérifier systématiquement les références et veiller à leur traçabilité		1 ^{er} T. 2011	X	X		Mis en œuvre.
2. Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparente	5. Concevoir un nouveau format d'avis de vacance de poste dont le contenu soit attrayant et informatif	Pourcentage moyen de candidats retenus/écartés	3 ^e T. 2011	X			Mis en œuvre.
	6. Créer un site Web plus attrayant, plus informatif et plus facile d'utilisation (Intranet/Internet)		4 ^e T. 2011 3^e T. 2012	X			Mis en œuvre. Lancé en octobre 2012.
	7. Mettre en place un recrutement en ligne pour la présélection et la constitution de fichiers		4 ^e T. 2011/ 1 ^{er} T. 2012	X			Mis en œuvre.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
	8. Revoir les descriptions de poste, établir des descriptions génériques, le cas échéant et dispenser une formation/des conseils sur la rédaction des descriptions de poste		2 ^e T. 2012 Fin 2013	X	X		Descriptions de poste génériques établies pour ED et SHS. Cette pratique devrait être étendue à d'autres secteurs.
3. Renforcement de l'offre de formation en termes quantitatifs et qualitatifs pour que l'UNESCO dispose d'un personnel compétent et qualifié	9. Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'apprentissage	Pourcentage de membres du personnel formés	2014-2015	X	X		
	10. Réaliser une évaluation des besoins et recentrer l'offre de formation sur les compétences génériques indispensables à l'exécution du programme (compétences managériales, gestion de projets, établissements de partenariats)	Nombre de jours de formation par membre du personnel ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits de la qualité, de la quantité et de la pertinence des formations (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel) ; nombre de nouvelles initiatives de formation mises en œuvre ; remontée des informations grâce à des enquêtes de fin de formation	2014-2015	X			Une évaluation des besoins de formation a été effectuée en 2012 et les futures offres de formation seront davantage axées sur les besoins identifiés.
	11. Mettre en place de nouvelles modalités de formation : perfectionnement en interne et évaluation de l'offre extérieure pour des compétences spécifiques ; expérimentation des détachements de courte durée ; maximisation de l'utilisation de l'apprentissage en ligne						Acquisition d'un nouvel outil permettant de mettre en place davantage de programmes de e-learning. Cet outil devrait être opérationnel en 2013.
	12. Revoir le rôle de la Commission de la formation et du développement						
	13. Revoir les mécanismes d'allocation du budget de la formation aux secteurs, bureaux et unités hors Siège		2013-2014	X			Note : pas de budget formation reçu pour 2012-2013.
	14. Évaluer la formation d'initiation du personnel nouvellement recruté et l'améliorer le cas échéant				X		
	15. Mettre en place un système de tutorat				X		

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
4. Personnel motivé, ayant des possibilités d'évolution/de progression de carrière et de reconnaissance	16. Réaliser des études sur l'évolution de carrière des fonctionnaires qui s'acquittent des mêmes tâches depuis de longues années (5 ans ou plus) ; étudier et renforcer les possibilités de mobilité	Pourcentage de fonctionnaires s'acquittant des mêmes tâches depuis de longues années auxquels de nouvelles fonctions ont été assignées	2014-2015	X	X	X	
	17. Mettre au point un outil d'évaluation des compétences	Pourcentage de fonctionnaires qui ont consulté l'unité responsable de la formation pour obtenir des conseils sur l'évolution de leur carrière ; remontée des informations grâce à une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2013-2014	X	X		Outil en cours d'élaboration, pour une mise en œuvre prévue en 2014.
	18. Renforcer la fonction de conseil à l'intention du corps des fonctionnaires de carrière ; fournir aux fonctionnaires des conseils/informations sur leur carrière			X	X		
5. Mobilité (géographique, fonctionnelle et intersectorielle) accrue	19. Actualiser et appliquer la politique de mobilité géographique	Pourcentage de fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles réaffectés en temps et en heure (DNA) ; pourcentage de fonctionnaires restant dans le même lieu d'affectation ou au même poste pendant plus de 5 ans ; nombre de transferts inter-organisations par exercice biennal	2012-2013	X	X	X	Résultats par rapport aux principaux indicateurs de performance : - 100 % de fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles réaffectés en temps et en heure en 2012. - 30 transferts en 2012. - L'actualisation de la politique de mobilité géographique fait actuellement l'objet de consultations internes (pour publication au 2 ^e trimestre 2013).
	20. Reconnaître la mobilité comme un atout pour la promotion aux classes P-4/P-5		2012	X	X		Mis en œuvre.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	21. Mettre en œuvre un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015-2016	X	X	X	
	22. Améliorer la mobilité interorganisations		2012	X	X	X	
6. Environnement de travail stimulant	23. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances d'équipe	Motivation et dévouement du personnel mesurés à l'aide d'enquêtes menées auprès de l'ensemble du personnel ; nombre d'équipes ayant bénéficié d'une reconnaissance	2014	X	X	X	
	24. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances individuelles exceptionnelles	Pourcentage de fonctionnaires ayant participé à des sessions d'information ; pourcentage d'accidents du travail déclarés ; pourcentage de demandes au titre du PCS	2013	X	X	X	
7. Amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial	25. Dispenser une formation à la gestion au personnel de classe P-4 et au-delà	Pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà formés aux compétences de gestion ; pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà qui font effectivement rapport ;	2012-2013 suspendu	X			Suspendu pour 2012 compte tenu du budget alloué à la formation.
	26. Pour les superviseurs de classe P-4 et au-delà, définir les objectifs de perfectionnement des fonctionnaires placés sous leur responsabilité, les mettre en œuvre et faire rapport sur les progrès accomplis	pourcentage de fonctionnaires satisfaits des objectifs de perfectionnement (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel)	2013-2014			X (P-4)	
	27. Mettre en place un rétroinformation à 180° et un accompagnement/suivi approprié	Pourcentage de fonctionnaires de classe D qui ont pratiqué une rétroinformation à 180° ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits des pratiques managériales (enquête auprès	2014-2015	X	X	X	Outil d'évaluation des compétences acheté et actuellement en cours de développement ; cet

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
		de l'ensemble du personnel)					outil devrait être opérationnel en 2014 et permettre un retour d'information à 180°.
	28. Évaluer les performances des hauts responsables par rapport aux attentes essentielles	Pourcentage de fonctionnaires de classe D évalués d'ici la fin de 2012	2012		Directeurs et au-delà		Mis en œuvre. Le pacte pour les hauts responsables et un système révisé d'évaluation en ligne des performances pour les directeurs/chefs d'unité hors Siège ont été lancés en mai 2011.
8. Renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance	29. Élaborer un cadre d'obligation redditionnelle clair pour tous les membres du personnel de l'Organisation	Cadre d'obligation redditionnelle établi. Réduction du nombre de recours/ contestations	2011	X	X		Un cadre d'obligation redditionnelle de haut niveau a été joint à la Stratégie RH.
9. Promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite	30. Intégrer l'éthique et promouvoir les valeurs essentielles dans les formations destinées aux fonctionnaires nouvellement recrutés et celles destinées aux administrateurs	Nombre de fonctionnaires formés ; diminution du nombre de plaintes pour harcèlement ; pourcentage de cas soumis au Bureau de l'éthique ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2016	X et Bureau de l'éthique	X	X	Mis en œuvre. Éthique intégrée dans les formations destinées aux nouvelles recrues et aux administrateurs.
	31. Élaborer et mettre en œuvre des politiques sur les conflits d'intérêts, les dons et la communication d'informations financières		2012	X et Bureau de l'éthique	X	X	En cours. Un projet de politique en matière de communication d'informations financières et de conflits d'intérêts a été mis au point (publication au 1 ^{er} trimestre 2013).

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
10. Parité des sexes aux postes de haut niveau	32. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes	50 % de femmes aux postes de directeur d'ici à 2016	2012-2016	X	X		La parité des sexes est atteinte parmi le personnel du cadre organique depuis janvier 2012 (50 %/50 %). La représentation des femmes aux postes de directeur s'est améliorée, passant de 28 % en janvier 2012 à 33 % en janvier 2013.
11. Équilibre géographique au sein du personnel	33. Mettre en œuvre le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique au sein du Secrétariat	85 % des États membres représentés en 2016 ; augmentation du nombre d'États membres normalement représentés ; pourcentage de fonctionnaires recrutés dans des pays non représentés ou sous-représentés	2012-2016	X	X		158 États membres (81 %) représentés au sein du Secrétariat.
	34. Pays non représentés ou sous-représentés : Évaluer la situation, recenser les problèmes et concevoir une approche ciblée pour la prospection en publiant des annonces dans la presse locale et en faisant appel aux bourses de l'emploi, aux commissions nationales, aux délégations et aux réseaux professionnels						
	35. Continuer de soutenir le Programme des jeunes cadres						10 jeunes cadres ont été recrutés en 2011. Ils ont débuté la formation dispensée en interne « sans frais ». La prochaine campagne de recrutement aura lieu au 4 ^e T. 2013.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
12. Création de partenariats efficaces en vue d'obtenir une expertise extérieure	36. Faciliter et favoriser la création de nouveaux partenariats à l'appui du programme de l'UNESCO, dans les limites du cadre régissant les prêts et détachements, dans les domaines essentiels où l'expertise n'est pas aisément disponible, avec les gouvernements, les institutions intergouvernementales, les universités, le secteur privé	Nombre et répartition des prêts/détachements par secteur/bureau/unité ; remontée d'informations positives du responsable chargé du recrutement	En cours	X avec CFS	X		Mis en œuvre.
13. Évolution de HRM vers un service proactif d'appui/de conseil pour l'Organisation et le personnel	37. Harmoniser la structure de HRM en vue d'appuyer efficacement la Stratégie de gestion des ressources humaines et d'améliorer la prestation de services	Note ivoire publiée ; pourcentage de normes de service respectées ; mesure aléatoire de la satisfaction « client » ; enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			Mis en œuvre. Note ivoire publiée le 25 juin 2012.
	38. Mettre à jour les normes de service		2012	X			Développement des flux de travail en cours.
	39. Assurer le suivi de la qualité (et de la rapidité) de la prestation de services par section		2012	X			
	40. Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en matière de ressources humaines (notamment, lancement du site Web, sessions d'information, réunions-débats au Siège et hors Siège)	Observation accrue des règles (rapports d'audit) ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			En cours. Site Web de HRM lancé en octobre 2012.
	41. Débureaucratiser les processus/procédures en matière de ressources humaines : passer systématiquement en revue les processus, en particulier pour l'utilisation des flux de travail	Diminution du temps nécessaire à la prestation des services ; pourcentage de satisfaction du personnel (enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel)	2012-2013	X			Mis en œuvre. Trois flux de travail ont été développés.
	42. Accroître les délégations de pouvoir au sein de HRM et en faveur des secteurs						En cours
	43. Mettre en place un programme de formation périodique des attachés d'administration et du personnel chargé de la gestion des ressources humaines dans les secteurs/bureaux et unités hors Siège	Observation accrue des règles (rapports d'audit)	À partir de 2011	X			
	44. Réaliser des enquêtes auprès de l'ensemble du personnel tous les 2 ans	Enquêtes réalisées auprès du personnel en 2012, 2014, 2016	À partir de 2012	X			

OBJECTIF 2 : RENFORCER LA PRÉSENCE HORS SIÈGE ET L'INTERSECTORIALITÉ

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
1. Renforcement de la présence hors Siège et de l'intersectorialité	1. Évaluer les besoins en personnel hors Siège ; pourvoir les postes en temps et en heure, dispenser une formation de qualité aux fonctionnaires nouvellement recrutés et assurer le transfert des connaissances	Taux de vacances de poste hors Siège ; pourcentage d'unités hors Siège en Afrique (phase I) dotées d'effectifs suffisants (90 % des postes pourvus)	À partir de 2011	X	X		
	2. Élaborer des politiques et directives en ce qui concerne le redéploiement des fonctionnaires, le recrutement et la cessation de service du personnel local	Pourcentage de chefs d'unité hors Siège dont les performances ont été évaluées	À partir de 2011	X avec BFC			Directives élaborées. Doivent être approuvées, puis communiquées.
	3. Veiller à ce que des règles claires de hiérarchisation des responsabilités/d'obligation redditionnelle existent au sein des unités hors Siège, entre les unités hors Siège, et entre le Siège et le hors Siège		À partir de 2011	X avec BFC			En cours.
	4. Fournir des conseils/un appui aux administrateurs en ce qui concerne la structure organisationnelle, les profils d'emploi, les effectifs		À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.
	5. Veiller à ce que les performances des chefs d'unité hors Siège soient évaluées et fassent l'objet d'un rapport		À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.
	6. Voir action 21 (objectif 1 (5)). Mettre en place un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle			2015 -2016	X	X	X

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
2. Intégration accrue dans le régime commun des Nations Unies	7. Harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (dans la mesure du possible) au niveau hors Siège dans le cadre de l'initiative « Unis dans l'action » en mettant en œuvre une approche harmonisée du recrutement du personnel local	Progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action	À partir de 2011	X			Projet de plan de formation RH de l'UNESCO approuvé par le HLCM. En cours.
	8. Soutenir/renforcer la participation et la contribution de l'UNESCO aux réseaux interinstitutions	Présidence de comités/participation à des groupes de travail	À partir de 2011	X			Mis en œuvre de façon permanente.
OBJECTIF 3 : METTRE EN ŒUVRE UNE PLANIFICATION EFFICACE DES RESSOURCES HUMAINES							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (31 janvier 2013)
				HRM			
1. Mise en place du processus de planification des ressources humaines	1. Mettre en place le processus de planification des ressources humaines	Taux de vacances de poste réduit	4 ^e T. 2012 4^e T. 2013/ 1^{er} T. 2014	X			En cours. Devrait être opérationnel en 2013-2014.
	2. Mettre en œuvre la planification du renouvellement des effectifs aux postes clés, pour les profils et compétences spécifiques		2012-2013	X			
	3. Mettre en place un mécanisme de transfert des connaissances		2012-2013	X			

V. Rapport annuel (2012) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale

(Suivi de 114 EX/Déc., 8.5, 22 C/Rés., 37, 35 C/Rés., 92, 186 EX/Déc., 6 (VII))

Introduction

1. Le rapport de la CFPI pour l'année 2012, son 38^e rapport annuel, contient des mesures qui ont une incidence sur les conditions d'emploi des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies. À sa 67^e session, l'Assemblée générale l'a examiné, ainsi que les recommandations qui y sont formulées, et a pris la décision A/C.5/67/L.14 (annexe 1). L'examen d'une bonne partie du rapport pour 2012 a été reporté à la reprise de la 67^e session de l'Assemblée, en mars 2013. Le compte rendu de ce rapport qui est présenté ici fait apparaître séparément les points soumis à l'Assemblée générale pour information seulement ou qui ont fait l'objet d'une décision, et ceux dont l'examen a été reporté jusqu'à la prochaine session de l'Assemblée.

(i) Décisions prises ou points présentés pour information seulement

Possibilité et opportunité de tenir compte dans l'administration du système des ajustements du gel des rémunérations institué dans la fonction publique de référence

2. L'Assemblée générale a demandé à la CFPI de déterminer s'il serait possible et souhaitable de prendre des dispositions pour qu'il soit tenu compte, dans l'administration du système des ajustements, du gel des traitements institué par la fonction publique de référence (États-Unis) et si l'adoption de telles dispositions serait de son ressort, ainsi que de prendre, en tant que de besoin, les mesures qui étaient de son ressort.

3. La CFPI a décidé d'indiquer à l'Assemblée générale ce qui suit :

- (a) la Commission n'est pas habilitée à prendre des mesures concernant l'administration du système des ajustements si celles-ci ne cadrent pas avec la méthode de calcul de la marge entre les traitements du système des Nations Unies et ceux de la fonction publique des États-Unis, telle que l'Assemblée générale l'a établie ;
- (b) puisque le mécanisme d'ajustement des salaires des fonctionnaires fonctionne bien, la Commission ne pense pas qu'il soit utile de prendre de nouvelles mesures pour répercuter dans l'administration du système des ajustements le gel des salaires de la fonction publique de référence ;
- (c) si l'Assemblée générale décide qu'il est nécessaire de prendre de nouvelles mesures, il sera techniquement possible de les mettre en œuvre dans le système des ajustements en s'inspirant des dispositifs de gestion de la marge déjà en place. Dans ce cas, il serait souhaitable que toutes mesures éventuellement prises soient ponctuelles et d'une durée déterminée.

4. En outre, la Commission :

- (a) a noté que, conformément à la méthodologie approuvée, un coefficient d'ajustement de 68 devait entrer en application à New York au 1^{er} août 2012 ;
- (b) a décidé de repousser l'entrée en vigueur du coefficient révisé en raison de la situation financière de l'ONU ;
- (c) a également décidé que, sauf si l'Assemblée générale en décidait autrement, le coefficient d'ajustement révisé entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2013, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2012.

5. À sa 67^e session, l'Assemblée générale a décidé que le coefficient d'ajustement alors applicable à New York (qui aurait normalement été révisé en août 2012) serait maintenu jusqu'au 31 janvier 2013, étant entendu que le fonctionnement normal du système d'ajustement reprendrait le 1^{er} février 2013.

Mesures de suivi

6. L'UNESCO ayant peu de personnel du cadre organique en poste à son Bureau de New York, cette décision n'a qu'une incidence minime. Toutefois, comme les révisions du coefficient d'ajustement de New York influent sur le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension pour tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (cadre organique), l'augmentation, en février 2013, du barème des rémunérations considérées aux fins de la pension a relevé de 2 % environ les cotisations des fonctionnaires recrutés sur le plan international et de l'Organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension

7. La CFPI a achevé dans le courant de 2012 l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension, qu'il avait mené de concert avec le secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et les représentants des organisations ainsi que des fédérations de personnel.

8. Dans le cadre de cet examen, la Commission a comparé le régime des pensions des Nations Unies et celui de la fonction publique de référence, c'est-à-dire l'administration fédérale des États-Unis, et elle a étudié un certain nombre de questions techniques, à savoir l'inversion des revenus, expression désignant les cas où un agent des services généraux (cadre de service et de bureau) pouvait avoir une rémunération considérée aux fins de la pension plus élevée que tel ou tel administrateur ou fonctionnaire de rang supérieur (cadre organique), alors même que son traitement était identique ; le recours à des taux d'imposition avec ou sans charges de famille pour construire un barème commun des rémunérations considérées aux fins de la pension ; enfin, le rapport entre le nombre d'années d'affiliation et le calcul de la pension.

9. La Commission a décidé d'indiquer à l'Assemblée générale que les méthodes actuelles n'avaient pas besoin d'être révisées pour le moment, mais que les diverses questions examinées seraient gardées à l'étude.

Mesures de suivi

10. La décision de la CFPI n'implique aucune conséquence pour l'UNESCO ou pour son personnel.

Âge du départ obligatoire à la retraite

11. En 2009, l'Assemblée générale avait demandé à la CFPI de faire une analyse exhaustive d'une éventuelle modification de l'âge réglementaire de la cessation de service, y compris ses implications pour les politiques de gestion des ressources humaines, et de lui présenter un rapport sur la planification de la relève dans les organisations appliquant le régime commun, assorti de conseils et de recommandations.

12. La Commission a décidé :

- (a) d'appuyer la recommandation de la Caisse de relever l'âge du départ obligatoire à la retraite, en le portant à 65 ans, pour les nouveaux fonctionnaires des Nations Unies, à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard ;
- (b) de demander au secrétariat de préparer un examen stratégique des incidences de l'application au personnel en place du relèvement de l'âge de la cessation de service.

Mesures de suivi

13. La décision de la CFPI obligera à modifier l'article 9.5 du Statut du personnel de l'UNESCO comme suit :

« Les membres du personnel ne doivent pas être maintenus au service de l'Organisation au-delà de l'âge de soixante ans, ou de soixante-deux ans dans le cas des membres du personnel recruté le 1^{er} janvier 1990 ou après cette date, ou de soixante-cinq ans pour ceux qui auront été recrutés le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date. Toutefois, lorsqu'il estime qu'une telle mesure sert les intérêts de l'Organisation, le Directeur général peut, dans certains cas d'espèce, autoriser le dépassement de ces limites. »

Aucune modification ne peut être apportée au Statut du personnel sans l'aval de la Conférence générale. La proposition qui précède lui sera donc soumise à sa 37^e session, au titre du point de l'ordre du jour relatif au Statut et Règlement du personnel.

Arrangements contractuels : mise en œuvre des trois types de contrat et de l'élimination progressive des engagements de durée limitée

14. La CFPI a examiné un rapport sur la mise en œuvre de son schéma directeur relatif au régime des contrats révisé entré en application en 2011, ainsi que la situation du moment quant aux engagements de durée limitée (EDL) : la Commission en avait supprimé la mention dans son schéma directeur révisé et avait demandé aux organisations de les éliminer progressivement avant la fin de 2010, l'UNESCO s'étant toutefois vu accorder une prorogation exceptionnelle jusqu'au 31 décembre 2012.

15. La Commission :

- (a) a noté que les EDL avaient été, ou seraient, progressivement éliminés, conformément à sa recommandation ;
- (b) a confirmé que son schéma directeur prévoyait trois types d'engagements (à savoir, continus, de durée déterminée et temporaires), tout en notant que les organisations pouvaient mettre en œuvre toute combinaison des types définis correspondant en chaque cas à leurs besoins propres ;
- (c) a instamment prié les organisations de suivre les directives du schéma directeur lorsqu'elles étudieraient le statut contractuel de leur personnel et y apporteraient des changements, et de soumettre à leurs organes directeurs respectifs des propositions visant à harmoniser leurs arrangements contractuels avec ceux du régime commun des Nations Unies.

Mesures de suivi

16. Le schéma directeur relatif au régime des contrats de l'UNESCO est déjà compatible avec le schéma directeur de la CFPI.

Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'administration fédérale des États-Unis

17. Par sa résolution A/RES/66/235, l'Assemblée générale a réaffirmé que « la fourchette de 10 à 20 % fixée pour la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables doit être maintenue, étant entendu qu'il serait souhaitable que la marge oscille, sur une certaine durée, autour de la valeur médiane, soit 15 % ».

18. La CFPI a indiqué que pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012, la marge était de 17,7 %, la valeur moyenne sur les cinq dernières années (2008-2012) s'établissant à 14,9 %).

Mesures de suivi

19. Le calcul de la marge n'implique aucune conséquence pour l'UNESCO ou pour son personnel.

Indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

20. Les indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge sont revues tous les deux ans, suivant la méthode approuvée. Sur cette base, l'indemnité pour enfants à charge devait se monter à 3 401 dollars par an à compter du 1^{er} janvier 2013, et l'indemnité pour personne indirectement à charge, à 1 190 dollars. Ces montants seraient alors convertis en monnaie locale au taux de change opérationnel des Nations Unies applicable à la date de l'entrée en vigueur et resteraient inchangés jusqu'au prochain examen biennal.

21. Ces chiffres représentent une hausse de 16 % par rapport aux montants payés depuis le 1^{er} janvier 2011, due essentiellement aux fortes augmentations des prestations légales pour enfants à charge intervenues en Suisse. La Commission était préoccupée par l'effet dominant d'un seul lieu d'affectation très important (Genève) sur le résultat final. Et comme, de surcroît, cette méthode était une procédure automatique qui ne permettait pas de prendre en considération d'autres facteurs peut-être pertinents pour la décision globale, la Commission a décidé de faire une étude complète des indemnités pour charges de famille dans le courant de l'année 2012 et d'attendre que cette étude soit achevée pour examiner le montant des deux indemnités.

Mesures de suivi

22. La CFPI ayant décidé de reporter l'examen des montants des deux indemnités jusqu'à ce que son étude soit achevée, il n'y a pas de conséquences à tirer pour l'UNESCO ou pour son personnel.

Aperçu des politiques en matière de mobilité

23. Pour donner suite à une demande de l'Assemblée générale, la CFPI a examiné un rapport qui présentait une vue d'ensemble des politiques et pratiques des organisations du régime commun sur le chapitre de la mobilité. Soulignant que la mobilité du personnel, qu'elle soit obligatoire ou volontaire, est un facteur essentiel pour une fonction publique internationale efficace, la Commission a décidé :

- (a) d'engager vivement les organisations à élaborer une politique de mobilité en bonne et due forme, en vue de faciliter l'exécution de leur mandat et de favoriser la réalisation des aspirations professionnelles de leur personnel ;
- (b) d'encourager les organisations à inscrire dans leur politique de mobilité un schéma directeur qui leur permette de gérer tous les aspects de la mobilité du personnel en tenant compte de leurs propres besoins fonctionnels et en veillant à ce que le soutien apporté au personnel soit juste, équitable, cohérent et bien adapté ;
- (c) de mettre l'accent sur le fait qu'il importe d'établir un lien entre, d'une part, la mobilité du personnel et, d'autre part, les plans d'organisation des carrières, la gestion prévisionnelle des effectifs et la planification de la relève ;
- (d) d'engager vivement les organisations à prendre des décisions en connaissance de cause sur le degré de mobilité géographique requis à la lumière d'une analyse du coût

des programmes proposés pour la mobilité du personnel, ainsi que d'une définition et d'une évaluation des avantages escomptés de ces programmes.

Mesures de suivi

24. L'UNESCO s'est dotée d'une politique de mobilité obligatoire, qu'elle est en train d'actualiser, dans le cadre de sa stratégie révisée de gestion des ressources humaines, en tenant pleinement compte de la décision de la CFPI.

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors Siège

(a) Prime de danger

25. La prime de danger est une indemnité exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension, qui est versée au personnel dans des lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses (où le personnel ou son lieu de travail sont manifestement, continûment et directement ciblés en raison de leur association avec une organisation des Nations Unies ou de leur emploi par cette dernière).

26. La CFPI a décidé :

- (a) de porter, à compter du 1^{er} janvier 2013, le montant de la prime de danger à 30 % du point médian net du barème des traitements applicable en 2012 aux agents des services généraux (cadre de service et de bureau) des lieux d'affectation ouvrant actuellement droit à cette prime, et de dissocier le montant de ladite prime de danger du barème des traitements de ces mêmes agents, également à compter du 1^{er} janvier 2013 ;
- (b) d'examiner le montant de la prime de danger payable aux agents locaux en même temps que celui de la prime payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international ;
- (c) d'examiner la méthode d'ajustement du montant de la prime de danger à verser aux membres des deux catégories de personnel.

Mesures de suivi

27. L'UNESCO ayant peu d'agents du cadre de service et de bureau dans des lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime de danger, l'effet de cette mesure sera minime.

(b) Congé de détente

28. L'Assemblée générale avait décidé en 2010 que les organisations ne prendraient à leur charge que les frais de voyage associés au congé de détente, en attendant une nouvelle décision de sa part. Tous les paiements liés au coût de l'hébergement, des repas et des faux frais au départ et à l'arrivée ont donc cessé au 1^{er} juillet 2011. La CFPI a décidé de reporter l'examen du versement d'une indemnité pour couvrir l'élément logement du voyage en congé de détente et de recueillir auprès des organisations des compléments d'information sur le coût et le taux d'utilisation des voyages liés au congé de détente.

29. L'Assemblée générale avait approuvé, avec effet au 1^{er} juillet 2012, des critères nouveaux pour l'octroi des congés de détente, tout en priant la CFPI de lui soumettre des critères supplémentaires détaillés pour l'octroi des congés de détente à intervalles de quatre semaines. La Commission a décidé que l'octroi, sur la recommandation du Réseau ressources humaines du CCS, à intervalles de quatre semaines serait envisagé au cas par cas, moyennant l'autorisation du Président de la Commission agissant en vertu des pouvoirs à lui délégués, lorsqu'existeraient des

conditions allant au-delà de celles qui ouvraient droit à ce congé à intervalles de six semaines, et compte tenu de l'avis du Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU.

Mesures de suivi

30. L'UNESCO n'a pas de personnel en poste dans les lieux d'affectation pouvant ouvrir droit à un congé de détente toutes les quatre semaines.

(c) Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité

31. La CFPI a examiné cette indemnité, qui aide les fonctionnaires recrutés sur le plan international lorsqu'ils quittent leur lieu d'affectation en cas d'évacuation autorisée. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (IES), payable durant les six premiers mois de l'évacuation, est remplacée, au-delà de cette période de six mois, par l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) (IMES).

32. La Commission a décidé :

- (a) d'approuver la définition et l'objet de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, c'est-à-dire « aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel » ;
- (b) de conserver les montants actuels de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, soit 200 dollars par jour pour les membres du personnel et 100 dollars par jour pour chaque membre de leur famille remplissant les conditions requises, pendant 30 jours au maximum, et par la suite, une indemnité de 150 dollars et 75 dollars, respectivement, pour une période de six mois au maximum. Le montant forfaitaire de 500 dollars payé à l'évacuation a été confirmé ;
- (c) d'établir le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) à égalité avec l'élément supplémentaire de la prime de sujétion versé dans les lieux d'affectation où la présence des familles n'est pas autorisée, lorsque l'ordre d'évacuation n'est pas levé au bout de six mois et que le lieu d'affectation n'est pas classé dans la catégorie « familles non autorisées » ;
- (d) de revoir les deux indemnités d'évacuation pour raisons de sécurité tous les trois ans, parallèlement à l'examen du montant de la prime de mobilité et de sujétion.

Mesures de suivi

33. La décision de la CFPI n'a pas d'incidences financières pour l'UNESCO, non plus que pour son personnel.

(ii) Points reportés à la reprise de la 67^e session de l'Assemblée générale

34. L'examen des points du rapport de la Commission pour 2012 énumérés ci-dessous a été reporté à la première partie de la reprise de la 67^e session de l'Assemblée, en mars 2013 :

- (a) examen du montant de l'indemnité pour frais d'études ;
- (b) examen des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ;
- (c) barème des traitements de base/minima (personnel international du cadre organique).

(iii) **Autres questions**

Changements concernant les traitements et allocations des agents des services généraux (cadre de service et de bureau) au Siège

35. La méthode approuvée de calcul des traitements du personnel du cadre de service et de bureau prévoit un mécanisme d'ajustement de la rémunération pour les années intermédiaires entre deux enquêtes complètes. Une enquête sur les salaires ayant été conduite à Paris en septembre 2012, l'examen intérimaire prévu pour octobre 2012 n'a pas eu lieu. La CFPI examinera les résultats de l'enquête à sa prochaine réunion, en février 2013 ; et un addendum au document 191 EX/5, section IV, portant sur ces résultats et sur les recommandations adressées en conséquence par la Commission à la Directrice générale, sera présenté au Conseil exécutif pour discussion et décision à sa 191^e session.

Incidences financières et administratives

36. Les mesures exposées ci-dessus ont été mises en œuvre à l'aide du système financier et du système de paie existants. Elles sont imputées au budget des dépenses de personnel.



Assemblée générale

Distr. limitée
24 décembre 2012
Français
Original : anglais

Soixante-septième session
Cinquième Commission
Point 137 de l'ordre du jour
Régime commun des Nations Unies

Projet de décision déposé par le Président

Régime commun des Nations Unies

Ayant examiné le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2012¹, l'Assemblée générale demande à la Commission de maintenir l'actuel coefficient d'ajustement applicable à New York jusqu'au 31 janvier 2013, étant entendu que le fonctionnement normal du système d'ajustement reprendra le 1^{er} février 2013.

¹ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-septième session, Supplément n° 30* (A/67/30 et Corr.1).



VI. Dispositions contractuelles relatives au poste de Conseiller pour l'éthique

(Suivi de la décision 179 EX/5 (I))

1. À sa 179^e session, en mars 2008, le Conseil exécutif a adopté la décision 179 EX/5 (I) par laquelle il approuvait l'utilisation, à titre exceptionnel, des fonds du Programme ordinaire en vue de financer un contrat d'engagement de durée limitée (EDL) afin de pourvoir le poste établi de Conseiller pour l'éthique (à la classe P-5) pour une durée maximale de quatre ans.

2. En conséquence, à l'issue d'un processus de recrutement concurrentiel, un Conseiller pour l'éthique a été choisi et un contrat d'engagement de durée limitée (de classe P-5) lui a été accordé en août 2009. Ainsi qu'il était précisé dans l'avis de vacance de poste, la durée du mandat était initialement de deux ans, renouvelable pour deux années supplémentaires, sous réserve que les services rendus aient été satisfaisants.

3. De plus, conformément à une recommandation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de mettre progressivement un terme aux engagements de durée limitée (EDL) dans les institutions du système des Nations Unies aux fins d'une plus grande harmonisation des arrangements contractuels à l'échelle du régime commun des Nations Unies, l'UNESCO a cessé d'utiliser les EDL à compter du 31 décembre 2012.

4. Le poste (P-5) de Conseiller pour l'éthique (niveau P-5) est financé au titre du Programme ordinaire et son titulaire rend directement compte à la Directrice générale. Compte tenu de la nature particulière du poste, il est impératif de veiller à l'objectivité, l'indépendance et l'impartialité de la fonction. Il convient par conséquent de conserver le concept d'engagement de durée limitée.

5. En 2010, le Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies a publié un rapport intitulé « *La déontologie dans le système des Nations Unies* » (réf. JIU/REP/2010 [www.unjiu.org]), dans lequel il indiquait les normes et recommandations suggérées [pour faciliter les références, un résumé des questions relatives aux ressources humaines est joint en annexe]. Pour faire en sorte d'assurer l'indépendance de la fonction de déontologie, le CCI recommande soit un mandat de sept ans non renouvelable, soit deux mandats de quatre ou cinq ans consécutifs au maximum, sans possibilité de réengagement par la même organisation.

6. Compte tenu de la recommandation susmentionnée de procéder à un engagement de durée déterminée, et du mandat positif de quatre ans du Conseiller pour l'éthique de l'UNESCO, la Directrice générale demande ici l'approbation du Conseil exécutif pour recourir, dès le départ, à un engagement de durée définie de quatre ans. Cet engagement serait soumis à une période probatoire d'un an et sans possibilité de réengagement par l'UNESCO. Cette condition favoriserait l'indépendance de la fonction, comme le soulignait le rapport du CCI.

Projet de décision

7. Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 191 EX/5 Parties IV, V et VI,

2. Prend note du contenu de ces documents ;

3. Invite la Directrice générale :

(i) à poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines ;

(ii) à continuer d'assurer la participation de l'UNESCO aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et de tenir compte de son rapport ;

- (iii) à recourir pour le poste de Conseiller pour l'éthique à un engagement de durée définie de quatre ans qui serait soumis à une période probatoire d'un an et sans possibilité de réengagement par l'Organisation.

ANNEXE

**Recommandations relatives aux ressources humaines énoncées
dans le document JIU/REP/2010**

N°	Recommandations du CCI	UNESCO	
		Mise en œuvre	Sans objet
2.	Les chefs de secrétariat doivent veiller à ce que le poste de chef du bureau de la déontologie exige des qualifications et une expérience spécialisées, exigence qui devrait figurer dans la définition d'emploi et dans l'avis de vacance de poste.	√	
3.	Les chefs de secrétariat doivent veiller à ce que le poste de chef du bureau de la déontologie soit ouvert à égalité à des candidatures internes et à des candidatures externes et que l'avis de vacance de poste soit largement diffusé.	√	
4.	Les chefs de secrétariat doivent veiller à ce que l'avis de vacance de poste du chef du bureau de la déontologie soit élaboré en consultation avec les représentants du personnel.	<i>Le Cabinet de la Directrice générale prépare l'avis de vacance de poste en collaboration avec HRM. Des représentants/observateurs du personnel siègent au Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel (PAB)</i>	
5.	Les chefs de secrétariat devraient veiller à ce qu'un représentant du personnel siège à la commission de nomination pour la désignation du chef du bureau de la déontologie.	<i>Des représentants/observateurs du personnel siègent au Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel (PAB)</i>	
6.	Les organes délibérants devraient demander à leurs chefs de secrétariat de limiter la durée du mandat du chef du bureau de la déontologie, qui aurait soit un mandat de sept ans non renouvelable, soit deux mandats de quatre ou cinq ans consécutifs au maximum, sans possibilité d'être réengagé par la même organisation.	√ <i>[limitation de la durée du mandat appliquée]</i>	



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-onzième session

191 EX/5

Add.2

PARIS, le 16 avril 2013
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

ADDENDUM 2

ENQUÊTE SUR LES SALAIRES DU PERSONNEL DU CADRE DE SERVICE ET DE BUREAU ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES EN POSTE À PARIS

Résumé

Dans sa résolution 30 C/71, la Conférence générale a délégué au Conseil exécutif le pouvoir de statuer sur les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale relatives aux futures enquêtes sur les salaires concernant le personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées en poste à Paris.

L'objet du présent addendum est de soumettre au Conseil exécutif, pour décision, les recommandations de la CFPI relatives aux résultats de l'enquête sur les salaires concernant le personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées effectuée en septembre-octobre 2012 à Paris.

Les incidences financières des mesures proposées dans le document seront d'environ 70 000 dollars en année pleine. Toutefois, les prévisions du 36 C/5 incluaient pour la période allant de septembre 2012 à décembre 2013 un montant de 2 millions de dollars qui ne sera pas nécessaire si la décision de geler le barème des salaires du personnel du cadre de service et de bureau est adoptée.

Action attendue du Conseil exécutif : décision figurant au paragraphe 17.

INTRODUCTION

1. Dans sa résolution 30 C/71, la Conférence générale a délégué au Conseil exécutif le pouvoir de statuer sur les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relatives aux futures enquêtes sur les salaires concernant le personnel du cadre de service et de bureau (GS) et des catégories apparentées en poste à Paris.

2. La CFPI a réalisé une enquête sur les salaires des GS et des catégories apparentées en poste à Paris en septembre et octobre 2012 ; et le présent document indique les résultats de cette enquête, les recommandations de la CFPI ainsi que les observations complémentaires et une proposition formulée par la Directrice générale.

Antécédents

3. Le traitement du personnel du cadre de service et de bureau recruté sur le plan local est établi conformément au « Principe Fleming », appliqué de longue date, selon lequel les conditions de service du personnel recruté sur le plan local doivent être parmi les plus favorables, sans être les meilleures, pour des tâches semblables exécutées dans la région, et déterminé au moyen d'enquêtes salariales effectuées tous les huit à dix ans dans les villes Siège et tous les cinq ans hors Siège. En vertu de son statut, la CFPI est chargée de réaliser des enquêtes au Siège sur la base d'un échantillon d'employeurs locaux qui ont du personnel dont les tâches et responsabilités sont semblables à celles du personnel des Nations Unies. Les données sur les salaires et indemnités qu'ils versent pour des postes comparables aux emplois des Nations Unies sont collectées auprès des employeurs participant à l'enquête au moyen de questionnaires et d'entrevues.

Enquête réalisée à Paris en 2012

4. Le Secrétariat de la CFPI a effectué, en pleine coopération avec les représentants de l'administration et des associations du personnel de l'UNESCO, une enquête à Paris en septembre-octobre 2012, huit ans après la précédente enquête qui s'est déroulée en octobre 2004 ; la méthode d'enquête a été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies fin 2011. Depuis l'enquête de 2004, les traitements du personnel GS au Siège ont été actualisés sur la base des changements de deux indices des salaires publiés par le *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*, conformément à la méthode établie.

5. Dix-neuf employeurs locaux ont accepté de participer à l'enquête 2012. Dix-huit d'entre eux ont fourni des données exploitables ; le 19^e ne répondait pas aux critères d'inclusion dans l'enquête. Comme l'exige la méthode, les 18 employeurs retenus pour l'analyse finale des données représentaient un large éventail de secteurs économiques, y compris le secteur public/associatif. De plus, pour respecter la taille minimum de l'échantillon, à savoir 20 employeurs, et comme le prévoit la méthodologie approuvée, des données sur l'évolution des salaires ont été achetées à deux entreprises externes spécialistes des salaires. Le document ICSC/76/R.11, contenant le rapport officiel de la Commission relatif à l'enquête sur les salaires à Paris est la disposition des membres du Conseil exécutif.

Recommandations de la CFPI

6. À sa 76^e session, en février 2013, la CFPI a discuté les résultats de l'enquête sur les salaires réalisée à Paris. Le Président de la Commission a soumis les recommandations de la CFPI à la Directrice générale le 1^{er} avril 2013, en sa qualité de chef du secrétariat de l'organisme chef de file du système commun des Nations Unies à Paris. Ces recommandations étaient les suivantes :

- Un barème révisé des traitements du personnel (la date de référence de l'enquête étant le 1^{er} septembre 2012) **inférieur** de 2,19 % au barème actuel des traitements du

personnel GS (qui est en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2011). Le nouveau barème étant inférieur au barème en vigueur, la Commission compte qu'il s'appliquera au personnel recruté à compter de sa promulgation.

- Des montants révisés des allocations pour charges de famille (la date de référence étant le 1^{er} septembre 2012), comme suit :
 - Le montant annuel de l'allocation pour conjoint à charge est porté de 2 305 à 2 443 euros. Les membres du personnel qui ont commencé à bénéficier de cette allocation avant le 1^{er} janvier 1988 continueront de percevoir 2 715 euros.
 - Le montant annuel de l'allocation pour enfant à charge est porté de 1 909 à 1 949 euros. L'allocation pour le premier enfant à charge d'un fonctionnaire sans conjoint à charge est portée de 3 734 à 3 817 euros.

7. La réduction de 2,19 % du barème actuel des traitements peut s'expliquer comme suit :

- (a) une augmentation des indices nationaux utilisés pour actualiser le barème des traitements du personnel GS depuis 2004 plus rapide que celle de l'ensemble des éléments de la rémunération versée par les employeurs considérés dans les enquêtes sur les salaires ;
- (b) une conséquence de la réduction de l'horaire hebdomadaire de travail à l'UNESCO, qui est passé de 40 à 37,5 heures depuis l'enquête de 2004. Bien que le barème des traitements du personnel GS n'ait pas été ajusté au moment où cette réduction a été appliquée, la méthode utilisée pour comparer l'horaire de travail dans le système des Nations Unies à l'horaire de travail des comparateurs extérieurs locaux (qui est généralement de 35 heures) a exercé une pression à la baisse sur la comparaison des salaires dans la dernière enquête ;
- (c) un groupe de comparateurs extérieurs différent de celui utilisé dans l'enquête de 2004, surtout du fait du refus de certains ex-participants de prendre part à l'enquête de 2012 ;
- (d) un changement de méthode, approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2011, en application duquel le Ministère des affaires étrangères est compté comme le représentant de la fonction publique nationale et voit son coefficient de pondération passer de 5 à 10 %.

Observations de la Directrice générale

8. La Directrice générale est d'avis que l'enquête sur les salaires a été bien conçue sur le plan technique, qu'elle a été effectuée en pleine conformité avec la méthode établie et que les préoccupations de l'administration et du personnel ont été dûment prises en compte par la Commission lorsqu'elle a élaboré ses recommandations.

9. Afin de tenir compte de la situation des fonctionnaires en poste, la Directrice générale propose que le nouveau barème des traitements (qui est inférieur de 2,19 % au barème actuel) soit appliqué à compter du 1^{er} mai 2013 mais uniquement au personnel GS recruté à cette date ou après. Le personnel en poste avant le 1^{er} mai 2013 continuera d'être rémunéré selon le barème des traitements actuels (en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2011). Le nouveau barème restera en vigueur jusqu'à ce que l'écart de 2,19 % entre le nouveau barème et le barème actuel ait été résorbé par l'application de la procédure d'ajustement provisoire recommandée par la CFPI. À cet égard, il convient de noter que la prochaine révision intérimaire du barème des traitements du personnel GS aura lieu le 1^{er} septembre 2013, soit un an après l'enquête sur les salaires.

10. La Directrice générale propose également que les allocations révisées pour enfant et conjoint à charge entrent en vigueur à la même date, à savoir le 1^{er} mai 2013. Le calcul des deux allocations n'étant pas lié au traitement, les nouveaux montants seraient versés à tous les fonctionnaires qui remplissent les conditions, indépendamment de la date à laquelle ils ont pris leurs fonctions à l'UNESCO.

11. En ce qui concerne les primes de connaissances linguistiques payables aux membres du personnel du cadre de service et de bureau qui réussissent à un examen prescrit dans une langue de travail de la Conférence générale qui n'est pas leur langue principale, elles sont calculées en pourcentage du traitement versé à un G-5 (échelon 1). Suite à la révision du barème, les primes révisées au 1^{er} septembre 2012 seront également inférieures de 2,19 % aux montants actuels. La Directrice générale propose que les primes réduites entrent en vigueur au **1^{er} mai 2013**, mais qu'elles ne s'appliquent qu'aux membres du personnel du cadre de service et de bureau recrutés à compter de cette date. Les fonctionnaires en service avant le 1^{er} mai 2013 continueront de percevoir le montant actuel des primes.

12. Compte tenu de ce qui précède, la Directrice générale demande au Conseil exécutif d'autoriser l'application, aux fonctionnaires de l'UNESCO, des recommandations émises par la Commission en ce qui concerne le barème des traitements et les allocations pour enfant et conjoint à charge, et d'approuver sa proposition concernant le paiement des primes de connaissances linguistiques, décrite aux paragraphes 9 à 11 ci-dessus.

13. Il convient de noter que le prochain ajustement intermédiaire du barème des traitements des membres du personnel du cadre de service et de bureau pour Paris aura lieu en septembre 2013, conformément à la méthodologie établie. Bien que le barème proposé pour les fonctionnaires recrutés à compter du 1^{er} mai 2013 soit de 2,19 % inférieur au barème existant, il finira par dépasser ce dernier une fois les ajustements intermédiaires opérés, date à laquelle le barème existant sera retiré.

Incidences budgétaires

14. L'application des recommandations de la CFPI concernant le barème des traitements ne devrait pas avoir d'incidences financières pour l'UNESCO. En effet, dans la mesure où dans les prochains mois, les membres du personnel du cadre de service et de bureau pourront être recrutés suivant le nouveau barème réduit, ce dernier générera des économies théoriques jusqu'à ce que l'écart avec le barème existant soit éliminé, probablement en septembre 2014.

15. Les incidences financières des mesures proposées dans le présent document seront d'environ 70 000 dollars en année pleine. Toutefois, les prévisions budgétaires du 36 C/5 comprenaient, pour la période septembre 2012 – décembre 2013, un montant de 2 millions de dollars, qui ne sera pas nécessaire s'il est décidé de geler le barème des traitements des membres du personnel du cadre de service et de bureau.

16. Les incidences financières de l'application des recommandations actuelles et futures de la CFPI seront étroitement surveillées et communiquées au Conseil exécutif.

Projet de décision

17. Le Conseil exécutif est invité à examiner le projet de décision suivant :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le rapport de la Directrice générale dans lequel celle-ci rendait compte de l'enquête sur les salaires du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées en poste à Paris (191 EX/5 Add. 2),

2. Ayant examiné les conclusions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant l'enquête menée en septembre-octobre 2012 sur les conditions de service offertes par les meilleurs employeurs de Paris qui ont des emplois comparables à ceux du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées au Siège,
3. Autorise la Directrice générale :
 - (a) à appliquer, à compter du 1^{er} mai 2013, le barème des traitements recommandé par la CFPI pour le personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées au Siège, aux nouveaux fonctionnaires recrutés à l'UNESCO à compter de cette date ;
 - (b) ainsi que le recommande la CFPI, à fonder les futurs ajustements intermédiaires du nouveau barème des traitements sur 90 % de la variation moyenne des indices des salaires des employés et des professions intermédiaires publiés par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Ces ajustements doivent avoir lieu tous les 12 mois ou chaque fois que la moyenne des deux indices de référence a varié de 5 %, selon ce qui se produit en premier, sur la base des derniers indices disponibles à la date d'entrée en vigueur du barème des traitements révisé, le prochain examen devant avoir lieu en septembre 2013 ;
 - (c) à continuer d'appliquer aux membres du personnel du cadre de service et de bureau en fonction au 30 avril 2013 le barème des traitements existant (en vigueur au 1^{er} octobre 2011) jusqu'à ce qu'il soit « dépassé » par le nouveau barème révisé suivant la méthodologie décrite au paragraphe 3 (b), garantissant ainsi l'absence de perte de traitement net et de rémunération ouvrant droit à pension ;
 - (d) à introduire des allocations annuelles révisées de 2 443 euros pour un conjoint à charge ; de 1 949 euros pour un enfant à charge et de 3 817 euros pour le premier enfant à charge d'un fonctionnaire sans conjoint à compter du 1^{er} mai 2013, tout en maintenant le montant annuel actuel de 2 715 euros pour l'allocation de conjoint à charge du personnel qui en bénéficiait avant le 1^{er} janvier 1988 ;
 - (e) à instaurer, à compter du 1^{er} mai 2013, des primes de connaissances linguistiques réduites correspondant à 5 % du traitement net versé à un G-5 (échelon 1), tout en maintenant les montants actuels pour les fonctionnaires en service au 30 avril 2013.



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-onzième session

191 EX/5

Add.3

PARIS, le 17 avril 2013
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

PARTIE IV

EXAMEN PÉRIODIQUE DES PROGRÈS RÉALISÉS CONCERNANT LA STRATÉGIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE PLAN D'ACTION CORRESPONDANT (2011-2016)

ADDENDUM 3

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 sur ce rapport de la Directrice générale.

1. Le STU prend note du rapport d'étape de la Directrice générale. Si des contraintes financières peuvent effectivement provoquer les ralentissements ou retards dans la mise en œuvre de la stratégie signalés au paragraphe 2 de la partie IV du document, le STU souligne que certains retards reposent sur des choix de priorités qui ne vont pas dans l'intérêt du personnel et de l'Organisation.
2. Par ailleurs, la crise financière de l'Organisation ne peut en aucun cas justifier le manque de progrès dans la mise en œuvre des mesures de gestion du personnel qui n'ont pas d'incidence financière et la poursuite inacceptable du non-respect des règles et politiques de ressources humaines, en raison d'un manque flagrant de contrôle et de transparence de leur application ainsi que de la décentralisation de la gestion des ressources humaines vers des secteurs, services ou bureaux, qui facilitent tous deux *de facto* le contournement des règles.
3. Le STU s'inquiète que l'évaluation, la planification et l'organisation des parcours professionnels et la gestion des performances ne constituent pas en ces temps de crise financière une priorité absolue.
4. Concernant l'objectif 1 (améliorer la capacité d'exécution de l'UNESCO), le résultat escompté 2 du plan d'action « Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparent », le STU ne voit pas comment la transparence dans le recrutement et le contrôle des violations des règles et procédures établies seraient améliorés par ce système étant donné que le recrutement est toujours mené de façon décentralisée dans les différents secteurs et services de l'Organisation. Le STU ne voit pas non plus comment la transparence dans le recrutement peut être assurée si les avis de vacance de postes PA continuent à ne pas être affichés sur le site Web des ressources humaines de l'UNESCO au même titre que les autres avis de vacance de postes.

L'absence d'affichage de ces postes est une entrave à un recrutement compétitif et à un accès équitable des candidats de toutes les régions à ce type de postes.

5. Résultat escompté 3 (renforcement de l'offre de formation) : le STU s'inquiète du fait que les activités de formation ne soient prévues qu'en 2014-2015. Dans le contexte de crise où le redéploiement de certains membres du personnel pourrait nécessiter une formation, la priorité devrait être accordée à ces personnes susceptibles de redéploiement.

6. Résultat escompté 4 (personnel motivé) et résultat escompté 6 (environnement de travail stimulant) : sur la question de l'évaluation des compétences, le STU s'inquiète plus que jamais du fait que l'outil ne sera opérationnel qu'en 2014 alors que, dans le contexte de crise qui pourrait nécessiter des redéploiements de personnel dans des postes et fonctions différents où ils seront le plus utiles pour l'Organisation, la mise en place rapide d'un mécanisme de bilan de compétences efficace s'impose. Comment redéployer du personnel sans connaître en détail ses compétences si la mise en place de l'outil n'est pas envisagée avant 2014 ?

7. Comment accepter une stratégie globale qui ne s'attache pas à faire l'état des forces des ressources humaines en présence avant d'engager toutes dépenses, parfois coûteuses, pour des compétences que nous avons en interne mais qui ne sont pas répertoriées et que nous ne savons de ce fait ni recenser, ni exploiter, ni entretenir, ni valoriser ?

8. Par ailleurs, le STU déplore une utilisation non rationnelle du personnel permanent. Le STU ne peut pas accepter que le personnel permanent, engagé sur la base de ses compétences et expériences de haut niveau à la suite d'un processus de recrutement exigeant, voie certaines de ses tâches professionnelles quotidiennes effectuées à sa place par des contractants, aussi compétents soient-ils, ce qui engendre par ailleurs des dépenses inutiles au détriment de l'exécution du programme.

9. Résultat escompté 5 (mobilité géographique) : le STU participe à l'établissement de la nouvelle politique de mobilité. Une fois qu'elle sera mise en place, les exigences du STU resteront les mêmes que par le passé, c'est-à-dire la transparence et le respect des règles en vigueur dans les décisions des managers et surtout leur contrôle effectif par HRM.

10. Résultat escompté 7 (amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial) : dans un contexte d'augmentation permanente des abus et des dérives comportementales de certains managers, les performances de ceux qui encadrent du personnel et prennent des décisions au nom de l'Organisation devraient également être évaluées à travers un système d'évaluation des performances à 90, 180 et 360°. À cet égard, le STU déplore la suspension de la formation à la gestion et le report de la mise en place de la rétro-information à 180°.

11. Résultat escompté 8 (renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance) et résultat escompté 9 (promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite) : le STU déplore que malgré la mise en place de mécanismes de recours en cas de harcèlement ou autres abus, ceux-ci perdurent et que la confiance du personnel en ces mécanismes soit largement entamée en raison de leur manque d'efficacité en termes de résultats.

12. Concernant le résultat escompté 11 (équilibre géographique au sein du personnel), si une augmentation du nombre d'États membres normalement représentés est signalée, aucune indication n'est donnée sur l'évolution du pourcentage des fonctionnaires venant de pays non, sous- et surreprésentés. À cet égard, le STU continue à s'inquiéter du déséquilibre persistant dans la répartition du personnel par groupe régional et de ce déséquilibre par niveau de fonctions, notamment au niveau des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur avec une prédominance du groupe I dans ces postes.

13. Concernant l'objectif 3 (mettre en œuvre une planification efficace des ressources humaines), le STU déplore le manque de planification du renouvellement des effectifs aux postes clés et d'un réel mécanisme de transfert des connaissances, manque qui menace gravement la mémoire institutionnelle de l'Organisation.

14. Le STU pense que la gestion des performances, l'évaluation, la planification et l'organisation des parcours professionnels constituent une priorité majeure et que ce processus dont l'exécution était programmée pour le 1^{er} trimestre 2013 est actuellement une urgence vitale, surtout avant la mise en place d'une nouvelle politique de mobilité, d'une possible restructuration ou d'un exercice de redéploiement.

15. C'est pourquoi le STU appelle la Directrice générale et surtout HRM à établir un mécanisme de contrôle rigoureux afin de contrôler les dérives de tous ordres et à mettre en place de manière effective les mécanismes indispensables à une utilisation efficace et rationnelle du personnel permanent, sans plus tarder.



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

Conseil exécutif
Cent quatre-vingt-onzième session

191 EX/5
Add. Corr.

PARIS, le 18 avril 2013
Arabe et français seulement

Point 5 de l'ordre du jour

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS
ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

ADDENDUM

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA MISE EN ŒUVRE
PROGRESSIVE DE LA BUDGÉTISATION AXÉE SUR LES RÉSULTATS À L'UNESCO**

CORRIGENDUM

Le projet de calendrier de mise en œuvre incluant les investissements requis figurant au paragraphe 16 doit se lire comme suit :

Action	2013				2014				2015				2016				2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Définir et estimer le coût des intrants nécessaires pour mener à bien les activités/projets :																				
- définir des coûts standard pour faciliter le calcul du coût des activités ;																				
- constituer une équipe d'étude des coûts afin d'accroître la transparence, de faciliter l'amélioration permanente des méthodes de calcul des coûts et de contribuer à trouver des moyens de les contenir ;																				
- développer un outil informatique pour aider les bureaux hors Siège et les secteurs à élaborer leurs propositions budgétaires ;																				
- mettre en place des modules de formation (en ligne) et organiser des sessions de formation au Siège et hors Siège afin de développer les compétences des spécialistes du programme en matière de budgétisation des activités/projets.																				
HIÉRARCHISATION																				
- Établir des critères clairs pour la hiérarchisation des activités/projets et des résultats afin d'aider les ADG et les directeurs et d'assurer la transparence du processus.																				
PRÉSENTATION DU PROGRAMME ET BUDGET																				
- Déterminer la présentation du budget de façon à refléter la RBB, par exemple présenter uniquement le budget des grands programmes par résultat de secteur de programme, ou rattacher tous les coûts de l'Organisation aux résultats des secteurs de programme, en prenant en considération les avantages et les inconvénients des différentes options.																				
- Identifier les besoins en matière d'établissement de rapports, et modifier les outils d'établissement de rapports pour que les rapports statutaires et de gestion puissent être élaborés en utilisant le même axe présenté dans le C/5 ou dans les descriptifs de projets extrabudgétaires.																				
o Phase 1 – Répartition des coûts de programme par rapport aux coûts d'appui au programme pour les grands programmes																				
o Phase 2 – Répartition des Titres II.B et II.C.																				
o Phase 3 – Répartition des autres Titres du budget (I, III, IV, etc.).																				
- Identifier le mécanisme présentant le meilleur rapport coût-efficacité pour rendre compte des coûts de personnel par résultat.																				

Action	2013				2014				2015				2016				2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
EXÉCUTION DU PROGRAMME																				
- Déterminer dans quelle mesure les contrôles et les processus de gestion internes pourraient être décentralisés dans le contexte de la RBB pour permettre un certain degré de flexibilité tout en assurant un niveau acceptable de contrôle financier.																				
- Dispenser une formation complémentaire aux secteurs et aux bureaux hors Siège avant la mise en œuvre de la décentralisation.																				
- Durant la mise en œuvre de la RBB, évaluer en permanence si et dans quelle mesure le cadre d'obligation redditionnelle devrait être révisé.																				
- Déterminer périodiquement si d'autres politiques internes doivent être révisées afin de trouver un équilibre entre autonomie et obligation redditionnelle (politiques de mobilité du personnel, système d'évaluation des performances, etc.).																				
SUIVI/ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS																				
- Intégrer les modèles de plan de programme relatifs au Siège et aux pays dans les outils de suivi informatiques.																				
- Modifier les systèmes informatiques pour que les rapports statutaires et de gestion puissent être établis en utilisant l'axe présenté dans le C/5 et dans les descriptifs d'activités ou de programme relatifs aux projets extrabudgétaires.																				
- Déterminer comment améliorer la collecte de données de suivi concernant la réalisation des résultats et comment évaluer l'impact du programme ; et établir un mécanisme pour la révision des objectifs/indicateurs de référence des résultats escomptés s'il y a lieu.																				
ÉVALUATIONS																				
Déterminer la meilleure façon d'intégrer les résultats des évaluations dans le processus de programmation, par exemple :																				
- inclure, dans le questionnaire de consultation, une question sur la façon dont les États membres/partenaires évaluent l'action déjà menée par l'UNESCO pour répondre aux préoccupations régionales/des pays ;																				
- évaluer périodiquement et renforcer le modèle des autoévaluations à compléter par les spécialistes de programme durant la mise en œuvre du programme ;																				
- déterminer la meilleure façon d'intégrer les résultats des évaluations thématiques dans les décisions de programmation.																				



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-onzième session

191 EX/5

Add.4

PARIS, le 18 avril 2013
Original français

Point 5 de l'ordre du jour

ENQUÊTE SUR LES SALAIRES DU PERSONNEL DU CADRE DE SERVICE ET DE BUREAU ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES EN POSTE À PARIS

ADDENDUM 4

Résumé

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 le rapport annuel (2012) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : Rapport de la Directrice générale.

Enquête sur les salaires du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées en poste à Paris.

(Document 191 EX/5 : Partie V Addendum 2)

OBSERVATIONS DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU) SUR LE RAPPORT ANNUEL (2012) DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI) : RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

L'AIPU dénonce l'opacité des conditions de réalisation de l'enquête sur les salaires locaux dans plusieurs lieux d'affectation, avec les graves conséquences négatives qui en découlent pour le personnel local. Nous avons en effet été informés, à la fois par nos représentantes au Comité local d'enquête salariale et par la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (FFINU/UNISERV) à laquelle notre Association est affiliée, que l'enquête sur les salaires locaux menée à Paris a abouti à des résultats négatifs de l'ordre de **moins 2,19 %** pour la catégorie des services généraux (GS).

Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par le personnel au sujet de la transparence et de l'équité de cette enquête, nous menons actuellement les actions nécessaires pour soutenir les initiatives entreprises aux niveaux local et international en réponse à ces problèmes.

Les enquêtes en question ont été réalisées en appliquant les nouvelles méthodes de la CFPI, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012. En effet, malgré tous les efforts déployés par le CCASIP, la FICSA et la FFINU pour défendre le principe Fleming^{*} dans le cadre du Groupe de travail de la CFPI chargé de la révision des méthodes d'enquête sur les salaires locaux, plusieurs changements sont intervenus dans ces méthodes. À savoir notamment :

- la place croissante accordée à la fonction publique nationale en tant qu'employeur de référence ;
- l'adoption obligatoire du Ministère des affaires étrangères comme fonction publique de référence, même s'il ne figure pas parmi les meilleurs employeurs de la place ;
- la fin de la valorisation de nombreux avantages en nature fournis par les employeurs ; et
- la valorisation des repas et d'autres prestations sur la base du « *coût pour l'employeur* » et non de la « *valeur pour l'employé* ».

Ces nouvelles dispositions méthodologiques ayant été appliquées à l'enquête récemment menée à Paris, il va sans dire que le résultat ne pouvait qu'être négatif avec un **ajustement salarial à la baisse**.

L'AIPU n'a donc d'autre choix que de prendre acte de la proposition de la Directrice générale visant à l'autoriser à :

- « (a) *appliquer, à compter du 1^{er} mai 2013, le barème des traitements recommandé par la CFPI pour le personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées au Siège, aux nouveaux fonctionnaires recrutés à l'UNESCO à compter de cette date ;*
- (b) *continuer d'appliquer aux membres du personnel du cadre de service et de bureau en fonction au 30 avril 2013 le barème des traitements existant (en vigueur au 1^{er} octobre 2011) jusqu'à ce qu'il soit « dépassé » par le nouveau barème révisé suivant la méthodologie décrite au paragraphe 3 (b), garantissant ainsi l'absence de perte de traitement net et de rémunération ouvrant droit à pension ».*

* « Le principe Fleming vise à assurer aux fonctionnaires internationaux des rétributions correspondant aux conditions les plus favorables pratiquées sur le plan local [...] Il garantit aux fonctionnaires internationaux de la catégorie des services généraux des rétributions d'un niveau équivalent à celles dont jouissent sur la place les travailleurs les mieux rétribués dans une situation équivalente. » (Jugement n° 1641 du Tribunal administratif de l'OIT)

Mais l'AIPU tient à replacer tout cela dans son contexte. Les décisions d'opérer des « ajustements » dans les méthodes d'enquête sur les salaires locaux traduisent une volonté à peine voilée, voire délibérée, de dégager des économies au détriment du personnel.

Soyons clairs : l'AIPU ne s'est jamais opposée à l'idée de travailler de façon plus efficace et rationnelle, ou de négocier des mesures génératrices d'économies, même si son rôle est de protéger les droits et de défendre les intérêts du personnel de l'UNESCO.

Néanmoins, compte tenu de ce qui s'est récemment passé au niveau de l'Assemblée générale et de la CFPI à propos de l'enquête salariale concernant les GS, nous sommes en droit de nous poser la question suivante : le système commun est-il toujours le mécanisme le plus approprié pour assurer la motivation, l'engagement et l'efficacité du personnel de l'Organisation ? Ou la négociation collective permettrait-elle d'obtenir de meilleurs résultats ?

Nous sommes bien conscients du fait que le personnel de l'UNESCO est loin d'être à l'abri des conséquences de la crise financière. Or, nous constatons que les mesures imposées dans certains États membres pour faire face à la crise ne cessent de susciter des mouvements sociaux. De toute évidence, plus les mesures d'austérité sont imposées de façon unilatérale, sans recourir à la négociation et au dialogue social, plus elles entraînent de vives réactions.

Pour l'Exécutif
Sidiki COULIBALY
Président de l'AIPU



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-onzième session

191 EX/5

Add.5

PARIS, le 23 avril 2013
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour

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

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉOLUTION 36 C/43 ET DE LA DÉCISION 190 EX/5 (II) RELATIVE À LA RAMPE DES MAGHRÉBINS DANS LA VIEILLE VILLE DE JÉRUSALEM

ADDENDUM 5

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 191 EX/5 Partie I,
2. Prend acte de l'engagement pris par les parties concernées de mettre en œuvre la résolution 34COM7A20 (résolution de consensus de Brasilia) du Comité du patrimoine mondial ainsi que de leur décision de participer, en mai 2013 à Paris, à une réunion d'experts sur la Rampe des Maghrébins, comme en témoigne la lettre du représentant d'Israël du 23 avril 2013 à la Directrice générale ;
3. Remercie la Directrice générale des efforts et initiatives qu'elle a entrepris pour parvenir à une entente entre toutes les parties concernées ainsi qu'à la mise en œuvre de la résolution susmentionnée, et l'invite à poursuivre ces efforts ;
4. Décide d'inscrire ce point à l'ordre du jour de sa 192^e session, et invite la Directrice générale à lui soumettre un rapport de suivi à ce sujet.