

PARIS, le 4 octobre 2023  
Original anglais

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

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

**PARTIE IV**

**QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES**

**ADDENDUM**

**COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)**

**Résumé**

**A. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire,  
y compris de consultants, sur la période 2021-2022**

Conformément au point 9.2.E.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale.

1. Avant de formuler ses commentaires sur le document 217 EX/4.IV.A, le STU juge nécessaire de rappeler que le personnel de l'UNESCO est composé de fonctionnaires internationaux et que l'UNESCO fait partie des 16 organisations qui ont accepté le Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et applique, avec l'Organisation des Nations Unies elle-même et ses fonds et programmes, le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies.
2. Le STU souhaite également rappeler que les Normes de conduite de la fonction publique internationale indiquent clairement que c'est à la fonction publique internationale qu'il incombe de traduire les idéaux des Nations Unies dans la réalité.
3. Les membres du personnel de l'UNESCO sont des fonctionnaires internationaux.



4. À la lumière de ce qui précède, le STU note que le terme « non fonctionnaire » ne sera plus utilisé pour désigner ce qui constitue aujourd'hui plus de 50 % des effectifs de l'UNESCO, son « personnel affilié » comprenant les consultants individuels, les contrats de service et les titulaires de contrats à court terme.

5. Le rapport souligne à plusieurs reprises que les modalités contractuelles du personnel affilié permettent une plus grande souplesse dans l'exécution du programme, à un coût moindre pour l'Organisation, ce qui les rend plus attrayantes d'un point de vue financier pour les gestionnaires de programme et les donateurs. Il présente également comme un atout et une tendance positive le fait que les dépenses afférentes au personnel affilié (tous types de contrats confondus) aient diminué de 7 % entre 2021 et 2022. Le recours à du personnel affilié (en particulier les contrats de consultant et de service) est-il réellement moins coûteux pour l'Organisation ? Ces modalités impliquent, par définition, une rotation plus importante du personnel, avec plusieurs conséquences inhérentes à leur gestion et à leur supervision qui devraient également être examinées d'un point de vue financier :

- Le recrutement du personnel est un processus qui prend du temps et qui fait intervenir non seulement HRM, mais aussi l'administration, les secteurs et les bureaux ;
- La courbe d'apprentissage nécessaire du personnel affilié nouvellement nommé, qui a besoin de l'appui et des orientations de ses superviseurs et d'autres collègues pour atteindre les normes de qualité attendues, nécessaires pour soutenir le travail de la fonction publique internationale.

6. Cette question devrait en particulier être soulevée dans le contexte de la réforme en cours du dispositif hors Siège, qui vise à renforcer l'efficacité et la capacité d'exécution de l'UNESCO sur le terrain. Une telle réforme peut-elle être viable lorsqu'elle s'appuie aussi massivement (pour 73 %) sur du personnel dont les contrats sont de nature temporaire ?

7. En outre, compte tenu de leur importante contribution à l'exécution du programme de l'UNESCO, le STU se demande pourquoi les instituts de catégorie 1 et le Bureau de Brasilia sont exclus des statistiques globales présentées dans le document 217 EX/4.IV.A. Si des données partielles sont fournies pour le Bureau de Brasilia à l'annexe II, les statistiques concernant les instituts de catégorie 1, qui emploient 16 % des effectifs de l'UNESCO, devraient également être prises en considération afin de donner un aperçu complet de l'emploi de contrats concernant le personnel affilié et d'assurer l'obligation redditionnelle et le respect des mêmes normes et règles.

8. Étant donné que les titulaires de contrats de service représentent 24 % des effectifs de l'UNESCO (35 % hors Siège) et qu'ils exercent souvent des fonctions similaires à celles du personnel titulaire d'un contrat de durée définie (répondant à des besoins en matière d'administration, d'informatique, d'appui au programme et d'assistance aux projets), le STU accueille avec une grande satisfaction l'amélioration des conditions d'emploi des titulaires de contrats de service. Cette réforme, qui est entrée en vigueur en janvier 2023, améliore divers aspects contractuels sur le plan de la structure de rémunération et des prestations (congé de paternité, droits plus avantageux en matière de congés de maladie, possibilité de demander une avance sur traitement, mise en place d'une prime de danger, congé spécial sans traitement à titre exceptionnel, travail à temps partiel, prime de fin de service et révision de la structure des traitements), contribuant ainsi à réduire les inégalités entre les membres du personnel.

9. Le STU se félicite de ces améliorations et est fier d'y avoir contribué. Il se réjouit à la perspective de poursuivre son dialogue et sa collaboration avec l'administration afin d'améliorer encore les conditions de travail de nos collègues affiliés, en particulier les titulaires de contrats de service hors Siège, qui ont un besoin urgent d'une couverture sociale et médicale adéquate.

10. À cet égard, le STU se félicite des efforts déployés par l'Organisation pour étudier la possibilité de faire bénéficier les titulaires de contrats de service hors Siège d'un régime d'assurance maladie.

11. Le STU demeure toutefois préoccupé par la perpétuation des différences de traitement entre les contrats de service au Siège et hors Siège en ce qui concerne la durée d'affectation. D'après le tableau 6 de l'annexe II, les titulaires de contrats de service ayant plus de cinq ans de service ininterrompu auprès de l'Organisation représentent 29 % du total, tous hors Siège. Une telle durée est en contradiction flagrante avec la nature temporaire de cette modalité contractuelle, en particulier lorsque, dans la durée, il est progressivement demandé aux titulaires d'un contrat de service d'exercer des fonctions essentielles.

12. C'est pourquoi le STU continuera de demander la régularisation de ce personnel dévoué, par la nomination à des postes établis, ainsi qu'un meilleur suivi de la situation et l'abandon de cette pratique à l'avenir.

13. Avec 24 % de l'effectif total, le STU note que « la plupart des contrats de consultants individuels sont conclus pour des durées inférieures à trois mois », mais le rapport ne fournit pas de données quant à la reconduction de ces contrats de consultants à court terme, ni quant au réengagement de leurs titulaires. De telles données permettraient d'avoir une meilleure idée du recours effectif à cette modalité contractuelle.

14. Le paragraphe 8 indique que « les membres du personnel affilié n'ont pas accès aux mécanismes de justice interne, mais peuvent recourir à d'autres mécanismes de recours pour le règlement des différends ». Le STU souhaite souligner que ces mécanismes sont souvent inadéquats, en particulier lorsqu'il s'agit de contrats de très courte durée, pour lesquels ces recours interviennent de facto après le terme du contrat. Le STU souhaiterait vivement disposer de statistiques détaillées à cet égard.

15. Enfin, le STU attend avec intérêt le rapport du Corps commun d'inspection sur l'emploi de personnel non fonctionnaire et les modalités contractuelles connexes dans le système des Nations Unies.