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

220 EX/5.IV.B Add.

Conseil exécutif
Deux cent vingtième session

PARIS, le 2 octobre 2024
Original anglais

Point **5** de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉSOLUTIONS 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

B. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les genres au sein du personnel du Secrétariat, et sur les mesures prises pour remédier à tout déséquilibre

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.

Le STU se félicite des progrès accomplis par l'Organisation en ce qui concerne le recrutement de membres du personnel provenant d'États membres non représentés et sous-représentés. Les chiffres présentés dans le document 220 EX/5.IV.B témoignent d'une bonne avancée des mesures adoptées à la 41e session de la Conférence générale (résolution 41 C/64).

Le STU estime que le Programme des jeunes cadres et le programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP) constituent des instruments appropriés pour attirer des candidats qualifiés issus d'États membres non représentés ou sous-représentés, que ce soit en début de carrière ou pour les cadres de niveau intermédiaire. À cet égard, le STU invite l'Administration à encourager, pour ces vacances de postes spécifiques, les candidatures de collègues actuellement employés au titre d'un contrat de *personnel affilié*.

Job: 2024031160

Le STU se félicite de la création de pools d'experts, qui amélioreront l'efficacité et l'efficience des processus de recrutement, et souligne que, d'une manière générale, ces pools devraient toujours inclure des membres du personnel interne pour faire en sorte que, pour tout poste, le personnel existant puisse être pris en considération. C'est pourquoi le STU note avec inquiétude la création d'un pool de jeunes cadres, qui leur permettra d'être pris en considération pour tout poste de classe P-1/P-2 qui deviendrait vacant au sein de l'Organisation. Il s'agit là d'un cas où la constitution d'un pool de candidats extérieurs pour les postes P-1/P-2 entravera les possibilités de progression de carrière du personnel déjà en poste, en particulier au niveau du cadre de service et de bureau (postes G).

Les commentaires du STU sur les aspects liés à l'équilibre entre les genres figurent dans l'addendum du STU au document 220 EX/5.IV.A.

S'agissant de la présentation périodique des données sur la composition des effectifs, le STU note que les engagements temporaires, qui figuraient auparavant dans la catégorie « personnel affilié », sont désormais présentés dans la catégorie « personnel ». Bien que cela permette d'harmoniser le contenu des rapports soumis aux organes directeurs avec la définition des engagements temporaires énoncée dans le Manuel des ressources humaines, le STU ne peut manquer de faire observer que, par le passé, des informations inexactes sur la composition des effectifs ont été fournies.

En ce qui concerne l'évolution des effectifs, le STU note que les effectifs du personnel affilié sont toujours supérieurs de quatre points de pourcentage à ceux des membres du personnel (une valeur qui pourrait être encore plus élevée si les engagements temporaires étaient inclus dans les effectifs du personnel affilié). Cette tendance a plusieurs incidences et l'analyse effectuée par le STU dans le document 202 EX/5.IV.A Add. est toujours valable.

Le STU note avec préoccupation qu'il y a encore dans les bureaux hors Siège un très grand nombre de contrats de service de longue durée dont les titulaires exercent des fonctions essentielles à la réalisation de la mission de l'Organisation, lesquelles devraient pourtant faire partie des attributions des membres du personnel. Nous espérons que la réforme du dispositif hors Siège apportera une solution à ce problème et nous demandons que l'expérience antérieure des collègues ayant été employés au titre de contrats de service soit reconnue comme un atout lors des futurs processus de recrutement.

Enfin, le STU note que les données relatives à la rétention ne figurent pas dans le document. Il s'agit pourtant d'une information cruciale, notamment à la lumière des travaux actuellement menés par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant l'examen approfondi de l'ensemble des prestations P+ (résolutions 76/240 et 77/256 A-B de l'Assemblée générale des Nations Unies). Il serait important de disposer d'informations factuelles sur le nombre de membres du personnel qui démissionnent de leur poste, sur les raisons de ces démissions et sur les mesures prises (le cas échéant) par l'Administration pour retenir le personnel qualifié.

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.