



Conférence générale

38^e session, Paris 2015

38 C

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Point 10.1 de l'ordre du jour

38 C/40 Add.2
4 novembre 2015
Original anglais/français

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ADDENDUM 2

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.

Modifications entrées en vigueur le 25 juillet 2014

Disposition 104.6 – Engagements de durée définie

Disposition 104.11 – Comité des rapports

Disposition 104.11bis – Notes professionnelles des membres du personnel

Disposition 104.11ter – Panels de réexamen

Le STU n'a cessé d'insister sur l'urgence pressante de la mise en place rapide d'un vrai mécanisme de bilan de compétences. Outre l'importance des bilans de compétences dans le cadre du développement de carrière des membres du personnel, cette mise en place est devenue impérative dans la situation de crise que l'Organisation a connue, car le personnel a été déployé sans une connaissance détaillée de ses compétences. L'outil informatique MyTalent, mis en place en 2013, ne correspond pas au mécanisme de bilan de compétences que le STU appelait de ses vœux.

Modifications entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2015

Disposition 106.2 – Congé de maternité

Le STU se réjouit de la mise en place du congé spécial avec plein traitement de 8 semaines pour allaitement, comme demandé par sa pétition qui a recueilli plus de 400 signatures en faveur du rétablissement du mois de congé pour allaitement.

Le STU espère que nos collègues féminines, non membres du personnel, qui ne peuvent donc pas profiter de ces 8 semaines de congé spécial, se voient proposer par l'Administration une mesure analogue, afin que leurs enfants puissent bénéficier de la même protection que ceux des collègues du personnel.

ADDENDUM AU DOCUMENT 38 C/40 Add.

Le STU n'est pas opposé à ce que l'on **ramène la période d'affichage externe à un mois**. Cependant, compte tenu du fait que cet amendement est proposé dans le cadre de la mise en œuvre de la Recommandation 6 du Rapport d'audit d'IOS sur le recrutement (présenté au Conseil exécutif dans le document 197 EX/5 Partie V Add.2), le STU souhaite déclarer ce qui suit :

1. En vertu des articles 4.3.2 et 4.4 en vigueur, priorité est donnée, en cas de vacance de poste, à l'examen des candidatures des membres du personnel, ce qui constitue donc un droit acquis pour le personnel.
2. En l'absence de politique efficace de développement de carrière au sein de l'Organisation, la publication en interne des avis de vacances de postes est la seule mesure existante qui permette de promouvoir l'avancement professionnel en interne. En dépit de fréquents manquements à son application pleine et systématique, elle constitue néanmoins l'unique pratique qui garantisse un certain respect de l'obligation d'accorder la priorité au personnel, notamment en l'absence d'un mécanisme clair, efficace et objectif en ce sens.
3. Tout en étant parfaitement conscient que les processus de recrutement actuels sont trop longs, le STU ne pense pas que l'annonce systématique de la *totalité* des vacances de postes en interne et en externe soit la solution pour réduire les délais de recrutement. Au contraire, cela pourrait même retarder des recrutements à des postes qui auraient normalement été pourvus par des candidats internes.

Compte tenu de ce qui précède, le STU prie instamment la Directrice générale de veiller à ce que les droits acquis en la matière soient respectés et que des mesures plus efficaces soient établies pour **réduire les délais actuels de recrutement**, comme par exemple : raccourcir les avis de vacance internes grâce à des mécanismes d'alerte appropriés (permettant à l'ensemble des membres du personnel d'être systématiquement informés), prévoir des échéances de recrutement et veiller à leur application en interne, et identifier activement les postes pour lesquels des candidatures extérieures peuvent être nécessaires, **tout en conservant les règles en vigueur concernant l'affichage interne des vacances de postes**.