



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

# Conseil exécutif

Deux cent-douzième session

# 212 EX/5.IV.B Add.

PARIS, le 6 octobre 2021  
Original français

## Point 5 de l'ordre du jour

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

#### PARTIE IV

#### QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

#### ADDENDUM

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

#### Résumé

#### **B. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, sur la période 2019-2020**

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 212 EX/5.IV.B).

1. L'AIPU doit avouer qu'elle a un avis partagé sur le rapport de HRM sur l'emploi de contrats de personnel non fonctionnaire. En effet, ce rapport contient, d'un côté, un certain nombre d'informations sur des avancées que nous tenons pour positives et dont nous appelons la poursuite, notamment en ce qui concerne la répartition géographique au sein du personnel non fonctionnaire ou encore la limitation du nombre d'engagements de membres du personnel retraité trahissant bien souvent une carence de gestion et de planification. Mais de l'autre côté, on est amené à s'interroger sur la qualité et la pertinence même des informations qui nous sont fournies. En effet, bien que le document 212 EX/5.IV.B soit relativement détaillé, on est frappé de constater que certains passages reprennent presque mot pour mot, mis à part une mise à jour des chiffres, des passages du document 207 EX/5.IV.A (2019). Ce type de pratique semble signaler un relatif manque d'intérêt de HRM pour les questions touchant les contrats de personnel non fonctionnaire.

2. La question des contrats de personnel non fonctionnaire est pourtant importante puisque, comme le note le document, les titulaires de ces contrats représentent 49 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein. Nous devons, ici, réitérer notre requête portant à ce que



Job: 202103277

l'Administration nous fournisse un document synthétique qui présenterait, aux parties prenantes de l'Organisation, une vue d'ensemble agrégeant les postes du cadre organique, les PA et le personnel non fonctionnaire. Il nous faut, en somme, une analyse de l'ensemble des personnes qui travaillent effectivement pour l'Organisation, notamment sous les angles de la répartition géographique et de l'égalité des sexes, ainsi que de la répartition au Siège et hors Siège.

3. Nous tenons à insister à nouveau sur la nécessité de régulariser les contrats de nos collègues embauchés de longue date sur des contrats temporaires qui se trouvent, de ce fait, dans une situation de précarité. Insistons pour préciser que nous parlons bien d'une régularisation qui se fasse au profit des intéressés et non contre eux, comme on l'a vu il y a quelques années quand l'Administration s'est contentée de se séparer d'un grand nombre d'entre eux pour ne plus en faire rapport devant les États membres. Rappelons que ces personnes sont embauchées dans la longue durée parce qu'elles remplissent des fonctions essentielles de l'Organisation. Elles ont donc tout titre à se voir offrir un contrat de fonctionnaire, d'autant qu'elles sont très régulièrement évaluées. Leur non-régularisation signifie que l'Organisation ne parvient pas à optimiser la gestion et la planification de ses besoins en matière de personnel.

4. À ce titre, on peut se demander si le nombre important de contrats de service, qui sont essentiellement censés parer à des imprévus, ne trahit pas également une gestion du personnel imparfaite car reposant sur une absence de prévision des besoins et de planification des ressources. On retrouve sur ce point les problèmes maintes fois pointés par nous ou par IOS, soulevés par l'implication insuffisante de HRM dans les recrutements. Nous en attendons donc plus de la part de HRM tant sur les recrutements que sur les contrats de personnel non fonctionnaire.

5. Nous devons cependant exprimer nos préoccupations à cet égard. En effet, pour ce qui concerne la mise à jour de la politique relative aux contrats de service, nous notons que l'Administration se contente de reprendre exactement les mêmes propos que ceux tenus dans le document 207 EX/5.IV.A. En 2019, HRM avait annoncé qu'il allait publier la politique en question avant fin 2019. Or, aucune justification pour le retard dans la publication de cette politique n'est fournie.

6. S'agissant du manque d'avancées de la part de l'Administration, nous ne comprenons d'ailleurs pas en quoi l'absence d'évolution des discussions interagences en cours justifierait que HRM ait été empêché de lancer ses travaux en vue d'une politique à court et moyen termes sur l'emploi du personnel non fonctionnaire comme requis dans la décision 202 EX/5.IV.A. Notons que lors de la 207<sup>e</sup> session, HRM avait affirmé que les discussions interagences étaient déjà en cours. Constatons qu'il règne, en la matière, un flou certain mais que HRM ne peut en exciper pour différer la mise en conformité avec les obligations qui ont été prises devant les États membres.