



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

Conseil exécutif

Deux cent-sixième session

206 EX/5.III.A Add.2

PARIS, le 10 avril 2019
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 III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

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

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 les questions relatives aux ressources humaines (document 206 EX/5.III.A)



Job: 201905758

A. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des mesures prises pour remédier à tout déséquilibre

(Suivi de la décision 204 EX/5.III.A)

Répartition géographique

Nous saluons les informations toujours plus détaillées fournies dans le document 206 EX/5.III.A. On continuera cependant de regretter qu'il ne fournisse toujours pas une information sur la **répartition par groupes régionaux dans l'ensemble des classes professionnelles du Secrétariat**, qui donnerait une **lisibilité complète de la répartition géographique du personnel dans l'Organisation**. L'AIPU souhaiterait à l'avenir une analyse incluant les postes PA (comptabilisés pourtant comme membre du personnel) ainsi que tous les postes extrabudgétaires, comme cela a été fait pour l'équilibre entre les sexes. Cela refléterait de manière plus réaliste la répartition géographique au sein de notre Organisation. Nous rappelons à cet égard le manque de transparence des recrutements des PA, laissés aux seules mains des secteurs. On se trouve dès lors dans une situation où le recrutement de plus de 400 postes échappe au contrôle de HRM et des Associations, puisque non soumis aux ARB. Il est à noter que ces points ont fait l'objet de demandes récurrentes de la part de l'AIPU, ce qui nous amène à nous interroger sur les motivations de HRM à ne pas répondre à nos requêtes.

Si l'AIPU reconnaît les efforts de l'administration à travers le recrutement des jeunes cadres, qui est certes un bon moyen d'équilibrer la répartition géographique, elle déplore que le recrutement de ressortissants des pays surreprésentés continue d'augmenter (+ 5 de janvier 2017 à décembre 2018) alors que les pays sous-représentés ont baissé (- 9) pour la même période. On notera en particulier que le Groupe I connaît une augmentation de 11 postes, représentant 38 % des augmentations. Comment justifier que certains pays dépassent largement leur quota maximum ? En 2018 la France était à 50 alors que le maximum fixé était de 20 ; l'Italie à 25 avec un quota maximum de 16. L'AIPU demande que des mesures **concrètes et immédiates** soient prises afin de régler définitivement ce problème de répartition géographique. Par exemple, pourquoi ne pas **suspendre temporairement le recrutement des ressortissants des pays largement surreprésentés pour favoriser ceux des pays non ou sous-représentés** ?

Équilibre entre les sexes

L'AIPU se réjouit du respect de l'équilibre entre les sexes dans l'Organisation mais regrette toutefois que la situation au niveau P-5 se détériore davantage. Nous demandons que HRM prenne des mesures concrètes afin de rectifier cette anomalie. Outre le recrutement des femmes à ce niveau, l'AIPU recommande que des promotions internes soient privilégiées.