



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

Conseil exécutif
Deux cent-onzième session

211 EX/5.III.C Add.2

PARIS, le 9 avril 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 III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

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

Résumé

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

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 211 EX/5.III.C).

1. Les commentaires suivants présentent les observations et recommandations de l'AIPU sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur la mise en œuvre des mesures prises pour remédier à tout déséquilibre.

Partie I – Options de révision de la méthodologie

2. L'AIPU prend acte des options proposées par HRM pour identifier les postes soumis à la répartition géographique en réponse à la résolution 40 C/78. Il est regrettable que l'Administration n'ait pas proposé une option incluant les postes PA dans le calcul de la répartition géographique comme demandé par les États membres. L'Administration souligne les difficultés que pose la prise en compte des postes non financés par le budget ordinaire. Or, si l'AIPU réclame depuis longtemps que tous les postes puissent être identifiés à l'aune de la répartition géographique, notre position n'a



Job: 202101297

jamais été de modifier le calcul de la répartition géographique en tant que tel : notre propos est essentiellement statistique et porte à fournir aux États membres une image claire et transparente de la répartition géographique réellement en cours dans l'Organisation.

3. L'approche de HRM tend à éluder cette exigence de clarté et de transparence en proposant des outils qui n'y répondent pas. L'AIPU réclame une présentation simple de l'effectif réel du Secrétariat, qui pourrait consister en une juxtaposition des membres du cadre organique et des membres titulaires des différents types de postes créés par l'Organisation indépendamment de la durée ou de la modalité de leur engagement.

Partie II – propositions concernant le programme des professionnels de niveau intermédiaire

4. L'AIPU estime que, si le programme des jeunes cadres comporte des aspects positifs, il ne constitue pas un modèle efficace pour parer aux carences de l'Organisation en matière d'équilibre géographique ou de parité dans les recrutements et les promotions.

5. En ce qui concerne le programme des professionnels de niveau intermédiaire, donner des pouvoirs accrus à HRM pour un pool limité de postes ne permettra pas, de notre point de vue, de résoudre un problème qui affecte la structure du recrutement depuis de nombreuses années. Comme le suggère le document, c'est bien le rôle de HRM dans la sélection et le recrutement des candidats qui est en cause et qui doit être repensé de telle sorte que la gestion des recrutements et des carrières soit plus transparente.

6. Par ailleurs, il importe qu'un tel exercice couvre le Secrétariat dans son ensemble, et porte même en priorité sur le Siège, où les déséquilibres sont les plus notables, que dans les bureaux hors Siège.