



**unesco**

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

**216 EX/5.III.B Add.**

**Conseil exécutif**  
**Deux cent-seizième session**

PARIS, le 2 mai 2023  
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**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**

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

**Résumé**

**B. Rapport annuel (2022) de la Commission de la  
fonction publique internationale (CFPI) : rapport de  
la Directrice générale**

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 216 EX/5.III.B).

1. En sa fonction de Vice-Président de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (FFINU/UNISERV), l'AIPU participe activement aux travaux de la CFPI. Sur cette base, nous invitons l'Administration à suivre les recommandations et décisions de cette dernière, ainsi que celles de l'Assemblée générale des Nations Unies y afférant. L'harmonisation des conditions d'emploi des membres du personnel de l'ensemble des Nations Unies contribue à garantir la transparence et l'équité et facilite, entre autres, la mobilité inter-agences qui, comme le CCI l'a indiqué, contribue également à « améliorer le fonctionnement du système des Nations Unies [...] ; accroître l'efficacité dans l'acquisition, le développement et la gestion des savoir-faire ; et donner la possibilité aux fonctionnaires de poursuivre leur perfectionnement professionnel ».



Job: 202301274

2. Le document 216 EX/5.III.B aborde en particulier la politique de congé parental dont il convient de préciser qu'elle emporte de front des questions aussi primordiales que celles du bien-être du personnel, de l'égalité des genres et de la continuité opérationnelle de l'Organisation, dont la mauvaise gestion peut induire un surcroît de travail des équipes en place. Cela serait en lui-même une atteinte au bien-être et une source grave d'inefficacité quant à la conduite des missions confiées au Secrétariat par les États membres. Négliger une seule de ces dimensions serait nuisible à l'UNESCO, d'où la nécessité de consentir au coût de cette politique, dont l'efficacité conditionne pour partie l'intégrité et l'efficacité de toute organisation. Quant à cet enjeu de l'intégrité et de l'efficacité, nous tenons à mettre en exergue le fait que l'Évaluation récente par IOS de la Stratégie de gestion des ressources humaines 2017-2022 a souligné que l'Organisation devait intensifier ses efforts pour répondre aux attentes, raisonnables, du personnel en matière de bien-être. Éviter de nuire à la santé mentale, physique et psychologique du personnel doit être un impératif catégorique des politiques de ressources humaines. Nous examinerons donc avec la plus grande attention le projet de la politique révisée en matière de congé parental. Nous veillerons à remplir notre rôle consultatif pour assurer que cette politique intègre pleinement le respect du bien-être, de l'égalité des genres et de l'efficacité opérationnelle.

3. Nous souhaitons sur ce point attirer l'attention des États membres sur une anomalie dans le processus suivi lors des consultations des associations du personnel par l'Administration. En effet, à plusieurs reprises, nous avons constaté des changements importants entre le projet de politique soumis à l'AIPU pour commentaires et la version finale de la politique publiée. S'il est évident que l'Administration n'est pas dans l'obligation de suivre nos recommandations, il n'en demeure pas moins anormal que des dispositions importantes des politiques examinées soient modifiées **après** que les associations du personnel ont été consultées. Une telle pratique mine la crédibilité de l'Administration car elle l'expose à se voir accusée de considérer ces consultations comme un exercice de pure forme. Nous avons fait part à l'Administration de nos préoccupations en la matière et réitérons notre vif souhait de voir présider à ce processus de consultation un esprit de collégialité et un souci de rationalité.

4. Pour en revenir à la politique de congé parental en cours d'examen, nous tenons à faire trois observations préliminaires. Tout d'abord, il convient de saluer l'objectif d'une égalité des prestations en la matière visant à rééquilibrer les rôles entre les genres. Nous croyons, d'ailleurs, que ce rééquilibrage permettra également de diminuer dans une certaine mesure les discriminations basées sur le genre au moment du recrutement.

5. Concernant, ensuite, les coûts relatifs au remplacement des membres du personnel pendant leur congé parental, d'une part, ceux-ci concerneraient, selon le document, les collègues titulaires d'un **engagement de durée définie**. *Quid* toutefois de titulaires d'un contrat PA, qui sont, rappelons-le, membres du personnel ? Nous demandons que leur situation soit clarifiée quant à la politique révisée de congé parental.

6. D'autre part, on doit admettre que le financement intégral du remplacement des membres du personnel en congé parental, à la suite de la réforme de la politique en question, est de nature à soulever des difficultés pour l'Administration. À ce titre, au lieu de conclure à l'avance à une incapacité totale ou partielle de mener à bien ces changements, nous proposons de réfléchir à des moyens provisoires qui permettraient de pallier cette difficulté, telle, par exemple, la possibilité donnée aux membres du personnel ayant droit au congé parental d'échelonner celui-ci, s'ils le souhaitent, sur une période de temps plus longue à partir de la naissance ou adoption de l'enfant.