



**ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO**  
**INTERNATIONAL STAFF ASSOCIATION OF UNESCO**

2 mai 2017

Conseil Exécutif : 201<sup>e</sup> Session  
Commission Administrative et Financière (FA)  
Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**DECLARATION ORALE DE L'AIPU SUR LE POINT 5 :  
SUIVI DES DECISIONS ET RESOLUTIONS ADOPTEES PAR LE CONSEIL EXECUTIF  
ET LA CONFERENCE GENERALE A LEURS SESSIONS ANTERIEURES**

Partie IV : Questions relatives aux ressources humaines (FA)

- A. Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat.
- B. Progrès du Groupe de travail sur l'assurance-maladie après la cessation de Service (ASHI) et recommandations de ce dernier. (Suivi de la décision 199/EX5 (III B).
- C. 201 EX/5 Partie IV (C) – Rapport annuel (2016) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale.

Madame la Présidente,  
Madame la Représentante de la Directrice générale,  
Mesdames, Messieurs les membres de la Commission FA,  
Excellences,

C'est un honneur pour moi de prononcer devant vous mon allocution qui portera sur les points relatifs aux ressources humaines.

Sur la **Répartition géographique et l'équilibre entre les sexes**

1. Le Secrétariat fournit de nombreuses données sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes mais ces données ne sont pas organisées et présentées d'une manière suffisamment lisible permettant le suivi de ces deux questions. La présentation actuelle de ces données est tronquée puisqu'elle ne propose pas d'éléments tangibles sur la répartition géographique pour l'ensemble des grades et qu'elle ne fournit pas de données sur la répartition pour le personnel relevant du Programme ordinaire. Ces carences sont inexplicables car l'absence d'une information claire et comparable est un frein sérieux à la

lisibilité des données et empêche le suivi et la révision des politiques de recrutement et de promotion.

2. L'AIPU déplore que l'objectif de 85% de pays représentés ait été repris par la Stratégie de gestion des ressources humaines 2017-2022, alors que l'Administration devrait se montrer plus ambitieuse afin d'améliorer significativement la répartition géographique au sein du Secrétariat. L'AIPU exhorte donc l'Administration à se fixer, pour les 5 ans à venir, un objectif plus ambitieux, soit 90% à l'horizon 2022.

3. Nous disposons de données relatives à l'équilibre entre les sexes au sein de l'ensemble des grades et pour la répartition géographique par groupe régional au sein du seul groupe des directeurs et au-delà mais pas sur la répartition régionale au sein des grades professionnels. Ceci est inexplicable.

4. La nécessité de disposer de cette information s'impose d'autant plus que les données fournies pour l'équilibre entre les sexes au sein de l'ensemble des grades permettent de constater des déséquilibres importants au sein des postes de professionnels chez les femmes. L'AIPU demande donc que des efforts soient faits aux niveaux P4 et P5 en matière d'égalité des sexes et de répartition géographique.

5. En effet, les femmes restent nettement moins représentées aux niveaux ADG, D1 et P5, bien qu'elles soient surreprésentées au niveau D2 (73%, mais sur un effectif total de 15 seulement). Les déséquilibres ici constatés sont d'une nature bien plus grave qu'il n'apparaît à première vue. Par exemple, comment expliquer la non-représentativité du Groupe V(b) à CI et à la COI, où la représentativité du Groupe I est de 53% ? Tolérer des déséquilibres à ces niveaux porte donc directement atteinte aux principes d'universalité et de pluralisme qui doivent impérativement présider à l'action de notre Organisation.

6. L'AIPU souligne que **la parité ne signifie pas que les femmes soient plus représentées que les hommes ; la parité c'est l'équilibre entre les femmes et les hommes à tous les grades et dans tous les secteurs**. Dès lors, l'AIPU invite l'Administration à s'employer davantage à garantir cet équilibre.

7. L'initiative de privilégier le recrutement externe ne devrait en aucun cas affecter le recrutement ou la promotion des candidats internes. La manière dont le Secrétariat envisage la question de la répartition géographique en affirmant que la suppression du recrutement interne favorisera le recrutement de personnel issus de pays non représentés est trompeuse. Un tel argument fait l'impasse sur les carences des modalités actuelles de recrutement.

8. L'AIPU réitère sa demande pour que les mesures de répartition géographique ainsi que la parité s'appliquent également aux Consultants et à toutes les catégories de contrats liés au recrutement de personnel.

S'agissant de l'[ASHI](#)

9. L'AIPU souscrit à la suspension de l'étude visant à introduire un nouveau régime de protection sociale après la cessation de service et considère que le régime actuel a largement fait la preuve de son efficacité et continue d'apporter la satisfaction générale qu'on peut en attendre.

10. L'AIPU a pris note du rapport portant sur le progrès du groupe de travail (ASHI) et ses recommandations. S'il est prématuré de se prononcer sur ces dernières, nous approuvons néanmoins certaines préoccupations du groupe, notamment le manque de véritable négociation collective avec les tiers administrateurs et les prestataires de soins de santé. De même, l'idée d'adosser les régimes d'assurances aux régimes d'assurance-maladie nationaux et de transformer les premiers en régimes complémentaires, nous paraît relativement hasardeuse et paraît manquer de pertinence au regard des difficultés notamment financières dans lesquelles se trouvent ces caisses nationales.

Sur le dernier point concernant la **CFPI**

11. L'AIPU se félicite des initiatives entreprises par la CFPI. Concernant l'instauration d'une indemnité de départ pour les titulaires d'un engagement de durée définie qui quittent l'Organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années de service continu ou plus, l'AIPU souhaiterait avoir plus de détails sur les implications financières et les conditions de son application tel que demandé par l'Assemblée générale à la CFPI.

12. L'AIPU souligne que l'étude de l'introduction de la fonction publique nationale locale doit être considérée, si et seulement si, elle prend bien en compte les employeurs qui possèdent un système de rémunération des plus avantageux. Dans le cas contraire, cela entraînera incontestablement une baisse des salaires et, partant, un risque de diminution drastique de la capacité de l'UNESCO à attirer les meilleurs talents pour répondre à la hauteur des attentes qui sont celles des Etats membres.

Pour conclure, nous demandons aux Etats membres de donner au Secrétariat les ressources humaines et financières nécessaires pour garantir la sécurité d'emploi du personnel sans laquelle les objectifs fixés par l'UNESCO ne pourront être atteints.

Je vous remercie de votre attention.