



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

Conseil exécutif

Deux cent-quatrième session

204 EX/5

Partie III.A Add.2

PARIS, le 9 avril 2018
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 2

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

Résumé

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

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 204 EX/5 Partie III (A)).



Job: 20180926

Partie I – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DU PERSONNEL

1. L'AIPU note avec préoccupation l'évolution de la situation de la répartition géographique de janvier 2016 à janvier 2018. En effet, le taux de représentation des États membres a fléchi de 82 % à 81 %. L'objectif de 85 % d'États membres représentés dans la nouvelle Stratégie relative aux ressources humaines pour 2017-2022 s'éloigne un peu plus. Comme le montre le tableau 2, la part des États membres sous-représentés a diminué de 4 % alors que celle des États surreprésentés a augmenté de 2 % et celle des États normalement représentés de 5 %.

2. Le Programme des jeunes cadres est certes un mécanisme intéressant pour une répartition géographique plus équilibrée, mais il convient de noter que ce programme concerne uniquement la classe P-1/P-2. Les initiatives proposées par le Secrétariat manquent d'ambition et d'autres pistes devraient être explorées.

3. D'autre part, les recrutements externes qui auraient dû participer au rééquilibrage de la répartition géographique ont, bien au contraire, contribué à creuser davantage ce déséquilibre en faveur du Groupe I. Mis à part la catégorie des directeurs et des fonctionnaires de rangs supérieurs, le document ne présente pas d'informations sur la répartition par grade en fonction des groupes régionaux pour les catégories P-4 et au-dessous. Or, dans certains secteurs, la répartition géographique des chefs de section est extrêmement déséquilibrée au bénéfice du Groupe I. Il est urgent de remédier au déséquilibre géographique des catégories d'encadrement et supérieures.

4. L'AIPU déplore que le Groupe II reste en deçà de l'indice minimum aggravant davantage le principe de la répartition géographique (tableau 3). Il est également étonnant de noter que 53 % des États membres, soit 103, sont non représentés ou sous-représentés (tableau 4).

5. Nous regrettons de n'avoir pas reçu les informations que nous avons demandées à HRM sur la répartition géographique par poste, secteur et genre pour les postes financés par des sources extrabudgétaires, d'autant plus que l'extrabudgétaire couvre environ la moitié du personnel. Cette carence d'information nous paraît d'autant plus préjudiciable au suivi des activités de l'Organisation qu'elle est en décalage flagrant avec la pratique désormais établie du cadre budgétaire intégré. Les États membres et les associations du personnel doivent être informés, au plus précis, des dispositions touchant l'ensemble des postes quelle que soit leur source de financement.

6. L'absence d'informations claires et comparables est un frein sérieux à la lisibilité des données et empêche le suivi et la révision des politiques de recrutement et de promotion. On doit, sur ce point, relever que, contrairement aux données disponibles sur l'égalité entre les sexes, le Secrétariat ne fournit pas d'analyse de la répartition géographique régionale par grade. Les données existent puisqu'on peut les trouver dans le tableau par pays fourni à l'annexe : il est anormal que les États membres et les associations du personnel aient à reconstruire eux-mêmes les données relatives à la répartition régionale par grade. L'AIPU demande qu'à l'avenir le rapport présente l'analyse de la représentation des groupes régionaux au sein du Siège et dans les bureaux hors Siège.

PARTIE II – ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL

7. Nous notons avec satisfaction l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de directeurs et de rangs supérieurs (une progression de 5 points de pourcentage entre janvier 2017 et janvier 2018). Par contre, nous sommes préoccupés par la situation de la classe P-5, où la proportion de femmes n'est que de 33 %.

8. L'AIPU recommande une analyse plus fine des chiffres : par exemple le paragraphe 18 mentionne que le Secteur de l'éducation affiche le plus fort pourcentage de femmes (61 %). Mais l'analyse ne précise pas que sur les six chefs de section dans le secteur, il n'y a qu'une femme ! Comme pour la répartition géographique, le déséquilibre à un tel niveau de poste doit être vivement combattu.

9. L'équilibre recherché doit être une réalité à tous les niveaux et des outils appropriés doivent être disponibles pour en assurer le suivi.