



Conférence générale

40^e session, Paris 2019

inf

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Document d'information

40 C/INF.4 Add.2
12 novembre 2019

Anglais et français seulement

INFORMATIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS DES ORGANES DIRECTEURS

RAPPORT SUR LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT, ET SUR LES MESURES PRISES POUR REMÉDIER À TOUT DÉSÉQUILIBRE

ADDENDUM 2

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

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 le rapport de la Directrice générale sur le Statut et Règlement du personnel. Document (40 C/INF.4).

1. Le document 40 C/INF.4 indique que les méthodes de calcul de la répartition géographique **n'ont pas été révisées depuis plus de 15 ans** alors même que l'Organisation a connu des changements importants notamment liés, y lit-on, au type de financement. La question du type de financement soulève celle des postes de projet (PA) dont le recrutement est insuffisamment supervisé par HRM. L'AIPU a souvent rappelé que le recrutement de ces postes doit être soumis au principe de la répartition géographique. À ce titre, si l'on peut se féliciter que le « *Secrétariat envisage de travailler à des propositions, en étroite consultation avec les États membres* », on doit aussi souligner qu'un tel travail devra également se faire en consultation avec les associations du personnel.

2. Le document indique que la représentation géographique équitable est prioritaire pour la Directrice générale – elle l'est également pour l'AIPU, attachée elle aussi aux principes qui animent notre Organisation. De ce point de vue, ses efforts pour accroître la représentativité géographique des pays sous- ou non-représentés sont indispensables et sont à saluer, notamment eu égard au programme des jeunes professionnels. Cependant, nous demandons que d'autres mesures soient prises afin d'améliorer ce taux (52 %) qui est trop élevé.



Job: 201913857

3. Cependant, la notion de représentation géographique ne s'arrête pas à celle de la représentation individuelle des États membres. Elle doit également être géoculturelle et, partant, comprendre la représentation par groupes géographiques. De ce point de vue, on ne peut manquer de s'étonner du manque d'informations dans la présentation des données fournies par le Secrétariat, qui renseigne sur la répartition des groupes aux grades de directeur et au-delà et à l'intérieur des secteurs, **mais ne fournit pas de tableau sur la répartition totale des groupes géographiques**, y compris les postes financés par l'extrabudgétaire, et leur répartition à l'intérieur des grades.

4. En l'absence d'une telle information dans le document de la part du Secrétariat, **l'AIPU a été contrainte de procéder aux calculs manquants**. Ceux-ci révèlent une surpondération importante du groupe I, qui représente 44 % de l'ensemble du personnel. Cette surpondération est d'autant notable qu'elle est **un excès** en regard des quotas calculés sur la base officielle de l'Organisation. Le caractère incomplet de l'information fournie par le Secrétariat est frappant si l'on remarque en outre, que dans le document fourni aux États membres, **l'Administration ne comptabilise pas les membres du personnel issus des États-Unis d'Amérique et d'Israël**, qui pourtant représentent à eux seuls 46 postes.

5. On conviendra qu'il est inconséquent de soustraire les représentants de ces deux pays du calcul. Ces personnels demeurent des fonctionnaires à part entière et ils poursuivent leur carrière, ce qui a une incidence sur la dynamique générale des postes, tant au niveau des recrutements que de l'avancement. On ne manquera pas de souligner le caractère singulièrement extraordinaire de la démarche du Secrétariat portant à produire un tableau où ces deux pays sont présentés comme ne relevant d'aucun groupe. Une telle assertion pourrait laisser accroire que ces personnels ne relèvent tout simplement pas du budget de l'UNESCO, quand, en réalité, ils sont bel et bien financés par l'ensemble des États membres d'autant plus que leurs impôts payés par l'Organisation au fisc américain ne sont pas remboursés, creusant davantage la dette des États-Unis d'Amérique.

6. La mise à l'écart de ces deux pays hors de leur groupe géographique d'origine nous paraît un procédé statistique inopportun et même préjudiciable au principe d'une transparence bien comprise. On peut certes arguer du départ de ces pays qu'ils ne figurent plus dans le quota légalement établi, adopté et approuvé. Cela est bien conforme à la lettre des textes. Mais qu'en est-il de l'esprit du texte qui est de permettre une lisibilité optimale de la répartition géographique du Secrétariat ? Le lecteur même le plus attentif peut être induit à se méprendre sur le fait bien réel que les fonctionnaires correspondants n'ont pas disparu avec le départ de leur pays. On ne peut donc manquer d'être surpris lorsque le document affirme à son paragraphe 19 que, depuis janvier 2017, « à l'exception du groupe I dont le nombre de ressortissants diminue de 15, en raison principalement du retrait des États-Unis d'Amérique et d'Israël, de l'UNESCO, les autres groupes voient une augmentation de leurs ressortissants : 11 pour le groupe V(a), sept pour le groupe III, et de deux à cinq pour les Groupes II, IV et V (b) ».

7. Mais comment tenir pour valide une telle arithmétique qui omet de préciser que, si le groupe I a diminué de 15 postes en valeur absolue, il faut compter avec le fait que les États-Unis d'Amérique et Israël représentaient 22 postes géographiques ? La diminution de 15 postes masque le fait que le groupe a en réalité crû de sept postes, puisque le personnel de ces deux pays est toujours fonctionnaire. Loin d'avoir diminué, **le nombre réel de ressortissants du groupe I a donc progressé depuis 2017**.

Répartition par groupe régional de l'ensemble des postes du personnel du Secrétariat (RP et EXB, Professionnels, Directeurs et au-delà) – juillet 2019

Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%
Groupe I [États-Unis et Israël compris]	0	2	9	20	69	108	153	102	23	486	44 %
Groupe II	0	1	0	3	9	18	23	18	5	77	7 %
Groupe III	0	2	4	6	10	22	29	31	3	107	10 %
Groupe IV	1	0	2	8	22	57	58	49	3	200	18 %
Groupe V (a)	0	2	3	7	19	45	58	31	2	167	15 %
Groupe V (b)	0	2	1	8	4	13	22	22	1	73	7 %
Effectif total	1	9	19	52	133	263	343	253	37	1 110	100 %

Répartition par groupe régional des postes du personnel du cadre organique – juillet 2019

Groupe	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%
Groupe I [États-Unis et Israël compris]	69	108	153	102	23	455	44 %
Groupe II	9	18	23	18	5	73	7 %
Groupe III	10	22	29	31	3	95	9 %
Groupe IV	22	57	58	49	3	189	18 %
Groupe V (a)	19	45	58	31	2	155	15 %
Groupe V (b)	4	13	22	22	1	62	6 %
Effectif total	133	263	343	253	37	1 029	100 %

8. Les déséquilibres constatés sont préoccupants eu égard aux principes de la répartition géographique et doivent être pris en compte par l'Administration dans le travail qu'elle entend mener sur les mesures à prendre pour assurer un équilibre géographique véritable au sein du Secrétariat. De telles mesures ne pourront prendre sens et effet que dans le moyen terme, mais il importe qu'elles soient engagées, sans quoi, on entretiendra une situation où l'équilibre géoculturel sera vidé de son sens dans la pratique quotidienne du Secrétariat. Il faut également souligner que l'action en question se jouera **au niveau des nouvelles embauches mais également à celui de l'avancement des carrières.**

9. Surtout, **l'AIPU exige que l'Administration s'engage à fournir des informations exhaustives et transparentes**, sans lesquelles les États membres ne peuvent prendre les mesures appropriées. Il en va de la réputation de notre Organisation.

10. L'AIPU tient à assurer la Directrice générale et les États membres qu'elle est tout disposée à apporter son concours aux efforts qui s'imposent tant la répartition géographique porte de signification à l'égard de ce que notre Organisation doit représenter tant en interne qu'aux yeux du monde qui identifie l'UNESCO au noble idéal de la diversité des cultures.