



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

Conseil exécutif

Deux cent-neuvième session

209 EX/5.III.B Add.

PARIS, le 23 juin 2020
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 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

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 209 EX/5.III.B).

1. L'AIPU regrette de constater que, à nouveau, les déséquilibres géographiques persistent au sein des ressources humaines. Cependant, il nous incombe de préciser que cet état de fait, regrettable, donc, est en réalité bien moins problématique en tant que tel que le manque d'effort du Secrétariat pour y remédier. Nous déplorons sans doute depuis la création même de notre Association le déséquilibre géographique où nous voyons un manquement d'autant plus grave aux idéaux de notre Organisation qu'il perdure malgré nos réclamations et nos propositions.

2. Sur un plan plus technique, les déséquilibres au bénéfice des ressortissants d'un même groupe géographique invitent à se demander si notre Organisation ne connaît pas un grave problème d'efficacité puisque, de fait, il faut conclure de ce déséquilibre que les recruteurs se



Job: 20200185Z

soucient plus de recruter dans ce groupe que sur la base des compétences réelles des individus. Cette indifférence à l'efficacité globale de notre Organisation ne laisse pas d'interroger.

3. Eu égard au document soumis par l'Administration, nous soulignerons d'abord que nous ne sommes pas convaincus par les affirmations de HRM portant à affirmer que les recruteurs seront invités à prendre en compte les candidatures issues de pays sous- ou non représentés. L'appel à la bonne volonté des recruteurs est une monnaie complètement dévaluée tant il a été réitéré au cours des années précédentes. Comme nous le répétons régulièrement, ce problème tient notamment à ce que HRM n'a pas de prise concrète sur la gestion effective du personnel et de son recrutement en particulier. Le document trahit manifestement la carence de HRM lorsqu'il affirme : « *Au stade de la présélection, les responsables doivent désormais retenir, dans la mesure du possible, un candidat ressortissant d'un État membre non représenté ou sous-représenté. HRM peut renvoyer une recommandation qui ne prendrait pas en compte une telle candidature qualifiée* ». Cette affirmation révèle clairement que si HRM peut intervenir au début et à la fin d'un processus de recrutement, il est tout simplement absent de son déroulement effectif.

4. Dans une certaine mesure, le débat sur la répartition géographique est donc relativement vain puisque l'on nous fait discuter avec HRM alors même que le bureau reconnaît dans son document qu'il n'intervient qu'en amont et en aval du véritable processus de recrutement. Si les recruteurs ne sont pas pilotés tout du long par HRM, on crée une situation où le bureau intervient uniquement de manière extrinsèque, au risque de donner aux recruteurs le sentiment que HRM, garant des politiques du personnel décidées par les États membres, est un obstacle à contourner. Cette propension des recruteurs à contourner les politiques du personnel est d'ailleurs très régulièrement dénoncée auprès des Associations par des membres du personnel qui font acte de candidature interne à des postes ouverts au recrutement et constatent que, malgré leurs compétences et leur expérience, leur candidature n'est pas du tout prise en compte avec l'attention officiellement prescrite par HRM.

5. Notre seconde série de remarques porte sur les outils statistiques qui, malgré les efforts des dernières années, ne permettent pas de donner aux États membres une photographie lisible des problèmes afférant à la répartition géographique. Tout d'abord, nous nous félicitons de ce que HRM publie enfin des informations sur les postes non géographiques. On déplorera cependant que l'information fournie ne soit pas aussi précise que celle des postes géographiques qui sont détaillés par grades et par pays. De ce point de vue, il nous paraît que la manière dont HRM donne la priorité statistique aux postes géographiques est entachée d'irrationalité. L'argument de HRM repose sur le principe de la source de financement et du statut des postes, information qui peut en effet intéresser les États membres. Mais la réalité des ressources humaines ne s'arrête pas à leur modalité de financement. Quelque que soit son mode de financement, un poste a vocation à fournir des résultats. À un instant T, la réalité du Secrétariat est celle de l'ensemble de personnels qui contribuent à la poursuite des missions de l'Organisation. À ce titre, on ne saurait répéter combien il est absurde de débattre de l'équilibre géographique et culturel au sein du Secrétariat quand les statistiques portent sur 651 postes et en laissent de côté 1 651 dont certains sont des postes de direction.

6. L'Administration doit présenter des données sur les postes géographiques mais elle ne peut exciper d'artifices statistiques au point d'empêcher les États membres de constater quelle est la réalité de la répartition géographique à l'UNESCO. Au demeurant, cet artifice statistique conduit en pratique à un manque accru de transparence dans le recrutement des postes non géographiques. Ainsi, en nombre absolu, la proportion des représentants du Groupe I au sein du Secrétariat est de 35 % (sur 652 postes). Le tableau que nous fournissons sur la répartition régionale des 1 651 postes non géographiques indique que, en leur sein, les représentants du Groupe I sont 692, soit 42 % du total et donc dans une proportion supérieure à celle constatée pour les postes géographiques.

Groupe régional	D/P		NO	GS		Total
	Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
Groupe I	149	97	0	298	148	692
Groupe II	11	8	5	36	16	76
Groupe III	18	16	32	23	80	169
Groupe IV	60	28	43	35	89	255
Groupe V(a)	22	33	93	66	110	324
Groupe V(b)	19	12	17	42	45	135
Total	279	194	190	500	488	1 651

7. Revenant aux postes géographiques, on notera que le système de pondération proposé par le Secrétariat révèle les mêmes déséquilibres que les autres critères de mesure, signe que ces déséquilibres sont profonds. Constatant en outre que le Secrétariat omet, comme souvent sur cette question de la répartition géographique, de fournir une information complète et précise aux États membres, nous avons procédé par nous-mêmes au calcul de la répartition par groupe sur la base de cette pondération (voir ci-dessous). Répétons-nous pour exprimer notre franc désaccord avec cette pratique portant à afficher des données sans expliciter leur mode de calcul. Rappelons qu'une telle pratique contrevient au premier devoir de l'Administration qui est de fournir aux États membres des données transparentes et lisibles. Si l'Administration met en place un système de pondération pour le calcul de la répartition géographique, il lui incombe d'en fournir les résultats pays par pays et région par région.

Total par grade et par groupe régional sur un système de pondération										
Grade Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
Groupe I	0	8	24	39	98	114	59	27	0	369*
Groupe II	0	4	3	9	18	32	18	11	0	95
Groupe III	0	4	6	15	14	30	20	20	0	109
Groupe IV	4	0	6	15	30	70	39	22	0	186
Groupe V(a)	0	8	6	21	32	62	33	21	0	183
Groupe V(b)	0	8	3	21	8	16	12	14	0	82
Total	4	32	48	120	200	324	181	115	0	1 024

* + 37 en incluant États-Unis d'Amérique et Israël.

Équilibre entre les sexes

8. L'AIPU se réjouit du respect de l'équilibre entre les sexes dans l'Organisation mais regrette toutefois que la situation au niveau P-5 continue à se détériorer. Nous réitérons notre demande à HRM de prendre des mesures concrètes afin de rectifier cette anomalie. Outre le recrutement des femmes à ce niveau, l'AIPU recommande que des promotions internes soient privilégiées.