



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

Conseil exécutif

Deux cent-dixième session

210 EX/5.IV Add.2

PARIS, le 24 novembre 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 IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

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

Résumé

Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les genres 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 210 EX/5.IV).

1. L'AIPU prend bonne note des efforts visant à accroître le niveau de représentation des États membres non représentés. Nous devons souligner cependant que des efforts encore importants sont requis pour assurer un meilleur équilibre géographique au sein des grades. À ce titre, l'AIPU doit déplorer que l'Administration ait renoué avec la regrettable habitude de ne présenter la répartition des groupes régionaux au sein des grades que pour les directeurs et au-delà. Dans un souci de fournir des informations claires et lisibles, nous avons établi un tableau de la répartition des postes géographiques, par classe et par groupe régional.



Job: 202003608

Postes géographiques										
Répartition par classe et par groupe régional										
Grades	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Totaux Groupes
Total Groupe										
Europe et Amérique du Nord	0	2	7	13	51	53	61	28	1	216
Europe de l'Est	0	1	1	3	8	14	17	12	0	56
GRULAC	0	2	2	5	8	16	20	20	0	73
ASPAC	1	0	2	6	14	38	39	23	0	123
Afrique	0	2	2	7	17	31	34	18	0	111
États arabes	0	1	1	7	3	9	13	14	0	48
Totaux grades	1	8	15	41	101	161	184	115	1	627
États non membres										
Israël	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3
États-Unis d'Amérique	0	0	0	2	5	4	5	1	0	17

2. On rappellera que les tableaux fournis à des sessions précédentes manifestaient des déséquilibres importants du fait que les effectifs de certains pays, notamment du Groupe I, étaient bien plus représentés dans les postes P-4 et P-5, postes de conception et de gestion, que dans les postes P-2 et P-3, postes d'exécution et d'assistance. À nouveau, nous réclamons que cette information soit fournie aux États membres afin qu'ils puissent décider au mieux, en vue de renverser de tels déséquilibres.

3. À ce titre, les éléments d'information que nous avons pu élaborer nous-mêmes, sur la base des données brutes fournies par l'Administration sur les recrutements et promotions, ne sont pas encourageants. Pour la période de juin 2019 à juillet 2020, les ressortissants du Groupe I ont représenté 38 % des promotions et 42 % des recrutements. Les mouvements actuels du personnel ne laissent donc pas augurer d'améliorations tangibles à long terme. Nous le regrettons.

Nomination juin 2019 – juillet 2020				
Groupe régional	Nomination avec promotion	Nomination	Nomination (YPP)	Total
Europe et Amérique du Nord	14	42	0	56
Europe de l'Est	2	3	0	5
GRULAC	3	8	2	13
ASPAC	6	18	3	27
Afrique	10	12	1	23
États arabes	1	5	1	7
Total	36	88	7	131

4. Comme nous l'avons déjà évoqué, il est absurde de débattre de l'équilibre géographique et culturel au sein du Secrétariat quand les statistiques ne prennent pas en compte les postes non géographiques dont le nombre dépasse celui des postes géographiques. Ces derniers ne représentent en effet pas plus de 28 % des effectifs du Secrétariat si on prend en compte le personnel GS. Le tableau que nous avons établi ci-dessous montre que, sur les 1 625 postes non géographiques, les représentants du Groupe I s'élèvent à 684, soit 42 % (37 % si on ne prend en compte que les postes D/P et NO).

Titulaires de postes NON géographiques						
Groupe régional	D/P		NO	GS		Total
	Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
Europe et Amérique du Nord	146	97	0	290	151	684
Europe de l'Est	12	8	5	36	16	77
GRULAC	19	16	30	22	78	165
ASPAC	58	30	36	37	88	249
Afrique	20	34	92	65	109	320
États arabes	19	11	16	40	44	130
Total	274	196	179	490	486	1 625

5. Eu égard à la représentation des groupes géographiques au sein des secteurs, l'Administration note qu'elle est à l'image de leur répartition au sein de l'Organisation. Cependant, on ne saurait manquer de souligner des déséquilibres importants à la COI, où 46 % du personnel est issu du Groupe I, et de CLT, où le taux de ce même groupe atteint 37 %.

6. Nous devons rappeler aux États membres que la répartition géographique conditionne pour partie la crédibilité globale de notre Organisation. Jusqu'où l'UNESCO peut-elle porter son mandat avec efficacité si son Secteur de la culture, en particulier, n'a rien de divers sur le plan géoculturel ?

7. L'annexe V du document 210 EX/5.IV ne donne pas une visibilité sur la répartition géographique selon un système de pondération. Pour plus de lisibilité, nous avons établi le tableau ci-dessous :

Total par grade et par groupe régional sur un système de pondération (ADG/DDG :4 pts ; D-1/D-2 :3 pts ; P-4/P-5 :2 pts, P-1 à P-3 :1 pt)										
Groupe \ Grades	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
	Europe et Amérique du Nord	0	8	21	39	102	106	61	28	1
Europe de l'Est	0	4	3	9	16	28	17	12	0	89
GRULAC	0	8	6	15	16	32	20	20	0	117
ASPAC	4	0	6	18	28	76	39	23	0	194
Afrique	0	8	6	21	34	62	34	18	0	183
États arabes	0	4	3	21	6	18	13	14	0	79
Total grade	4	32	45	123	202	322	184	115	1	1 028
États non membres										
Israël	0	0	0	0	2	2	1	0	0	5
États-Unis d'Amérique	0	0	0	6	10	8	5	1	0	30
Total	0	0	0	6	12	10	6	1	0	35

8. Les nouvelles mesures proposées visant à améliorer la répartition géographique ne nous semblent pas être à la hauteur d'un problème qui perdure depuis bien trop longtemps. Nous regrettons de noter, par exemple, qu'aucune mention de promotion interne ne figure parmi ces mesures.

9. Pourquoi ne pas privilégier la nomination des PA/temporaires venant des pays non ou sous-représentés qui, dans certains cas, ont travaillé au sein de l'Organisation depuis de nombreuses années ? Pourquoi ne pas favoriser les promotions internes des collègues venant de pays non ou sous-représentés ? Cette mesure traiterait également le problème d'avancement de carrière qui est inexistant au sein de notre Organisation.

10. Nous peinons à comprendre le choix d'expérimenter un programme axé sur les postes P-3/P-4. La justification donnée par l'Administration, selon laquelle ces postes sont les plus nombreux, ne nous paraît guère pertinente. Nous jugeons qu'il est nécessaire d'avoir de réelles mesures à tous les niveaux. Par ailleurs, nous ne voyons pas l'utilité de concerter les États membres non ou sous-représentés dans le cadre de la stratégie de prospection, ou d'attirer le plus grand nombre de candidats si, au final, lors des recrutements, les ressortissants du Groupe I sont nommés à leur place.

Parité entre les genres

11. Nous saluons les avancées de l'Organisation en matière de parité des genres, tout en soulignant la nécessité d'accroître cette parité au niveau de la répartition des genres au sein des grades. L'Administration indique que cette parité est atteinte dans tous les grades, sauf au niveau de la classe P-5, où les femmes ne représentent que 35 % de l'effectif.

12. À ce titre, on soulignera que, si les femmes représentent 35 % de l'effectif du poste le plus élevé parmi les professionnels, elles représentent 63 % des postes P-1/P-2, soit les moins élevés de cette classe. Ce sont donc à des inégalités profondes que nous avons affaire et elles ne pourront être résorbées sans une approche plus proactive de la question. Il faut donc promouvoir les carrières de femmes au niveau P-5 et au-delà. Trop souvent, à ces niveaux, les recrutements se font au profit de candidates externes ; il se crée ainsi un « plafond de verre » au détriment de l'évolution des carrières de nos collègues femmes en poste.