



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

Conseil exécutif

Deux cent-douzième session

212 EX/5.IV.C.I Add.2

PARIS, le 7 octobre 2021
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

C. 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 212 EX/5.IV.C.I).

1. Nous constatons qu'aucune amélioration ne s'est faite au niveau de la représentation géographique au sein du Secrétariat, qui reste à 79 %, loin de l'objectif de 85 % visé. Nous nous désolons de noter que l'Administration continue de promettre des efforts dans des termes presque identiques d'un rapport à l'autre sans qu'on en voie l'effet.
2. On lit ainsi dans le document 212 EX/5.IV.C.I que « *les efforts seront poursuivis et renforcés, notamment en vue d'accroître le niveau de représentation des États membres non représentés, par le biais, en autres, du Programme des jeunes cadres, lancé en mai 2021* ». Mais ces mesures n'ont jamais eu les effets escomptés et aucune mesure nouvelle n'est proposée.
3. Les statistiques sur le recrutement démontrent qu'il reste des progrès à faire. On ne peut espérer régler le problème du déséquilibre géographique lorsque 75 % des recrutements externes concernent les nationaux de pays normalement représentés et surreprésentés alors même que le recrutement externe est précisément la modalité la plus à même de régler la question. Il serait également pertinent de privilégier les nominations avec promotion des personnels issus de groupes sous-représentés. Cette dernière mesure permettrait notamment un rééquilibrage dans les nominations à des grades tels que les P-5 et P-4.



Job: 202103323

4. S'agissant des candidatures des pays non et sous-représentés, on nous informe que seuls 25 % d'entre eux remplissent les prérequis pour un poste. Il serait cependant intéressant de savoir combien de candidats parmi ces 25 % ont été effectivement nommés. Il serait également opportun de disposer d'informations sur le nombre de nominations effectuées au sein du « pool de candidatures » afin d'évaluer l'efficacité de ce type de mesure.

5. On doit en effet souligner que, face au problème du déséquilibre géographique, HRM répond depuis de nombreuses années par des efforts, y compris financiers, visant à augmenter le nombre de candidatures issues de pays sous-représentés ou non-représentés. Or, si cette approche peut sembler intuitive à l'Administration, il n'a jamais été établi factuellement que le problème tiendrait à un manque de candidatures issues de ces pays. À tout le moins, le critère de la politique de l'Organisation en la matière ne saurait être le nombre de candidatures issues de ces pays mais bel et bien le nombre de nominations les concernant. Les résultats le démontrent. L'AIPU rappelle que HRM doit être plus impliqué dans les processus de recrutement.

6. Les tableaux ci-dessous, que nous avons établis à partir des rapports de l'Administration sur les mouvements de personnel diffusés par HRM, présentent les nominations entre janvier 2020 et juin 2021 (à l'exclusion des mutations) par groupe régional. Ces données montrent clairement que perdure la tendance à recruter majoritairement des ressortissants du Groupe I aussi bien pour les nominations que pour les nominations avec promotion. Les nominations concernant le Groupe I s'élèvent ainsi à 42 %. Elles s'élèvent à 38 % si on inclut les recrutements avec promotion. En revanche, les nominations du Groupe II ne dépassent pas les 5 %.

Nominations							
Du 1 ^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021							
Groupe régional	ADG	D-2	P-5	P-4	P-3	P2	Total
Europe et Amérique du Nord	-	2	2	6	10	3	23
Europe de l'Est	-	-	-	-	-	3	3
GRULAC	1	-	-	1	2	3	7
ASPAC	-	-	-	6	1	2	9
Afrique	-	1	-	3	1	2	7
États arabes	-	-	1	3	1	-	5
Total	1	3	3	19	15	13	54

Nominations avec promotion								
Du 1 ^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021								
Groupe régional	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
Europe et Amérique du Nord	-	2	8	3	4	-	1	18
Europe de l'Est	-	-	-	2	-	-	-	2
GRULAC	-	-	3	3	1	-	-	7
ASPAC	-	2	3	2	-	1	-	8
Afrique	1	1	5	2	2	2	-	13
États arabes	-	1	-	2	1	-	-	4
Total	1	6	19	14	8	3	1	52

7. On ne peut que s'étonner également que, au niveau des nominations d'anciens PAs de la catégorie P, le taux pour le Groupe I s'élève à 46 %. Ce type de déséquilibre justifie notre requête pour une présentation détaillée des informations sur les PAs, à l'instar de ce qui a été présenté sur l'emploi des contrats de personnel non fonctionnaire (212 EX/5.IV.B).

8. Les informations fournies par HRM (Annexe I et IV du document 212 EX/5.IV.C.I) ne permettent pas d'avoir une visibilité sur la situation réelle et globale de la répartition géographique. Nous avons donc établi les tableaux ci-dessous, simples et clairs, qui apportent cette visibilité. Le déséquilibre au rang de directeurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec un taux de 35 % provenant du Groupe I, subsiste également au niveau des postes professionnels.

9. Nous regrettons que HRM omette une fois de plus de fournir l'évolution de la répartition géographique par groupe régional pour les personnels aux grades P-1 à P-5. Les tableaux ci-dessous rendent manifeste la persistance des déséquilibres, notamment en faveur du Groupe I, dont les ressortissants représentent 34 % de l'effectif total (et 37 % si l'on inclut ceux des États-Unis et d'Israël).

Postes géographiques											
Répartition par grade et par groupe régional											
Grade Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Pourcentage
Europe et Amérique du Nord	0	2	8	13	53	52	58	27	2	215	34 %
Europe de l'Est	0	1	1	3	7	13	15	13	0	53	8 %
GRULAC	0	2	2	3	10	16	20	20	0	73	12 %
ASPAC	1	0	2	7	14	39	36	23	0	122	20 %
Afrique	0	2	3	6	18	30	34	20	0	113	18 %
États arabes	0	0	0	7	4	12	12	13	0	48	8 %
Total	1	7	16	39	106	162	175	116	2	624	
États non membres											
États-Unis d'Amérique	0	0	0	2	5	4	5	1	0	17	
Israël	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	

10. La prépondérance du Groupe I est encore plus marquante sur les postes non géographiques avec un taux de 41 %. Prendre uniquement en compte les postes géographiques qui s'élèvent à moins de 26 % du personnel ne reflète donc pas la « vraie » répartition géographique au sein de l'Organisation.

Postes non géographiques						
Répartition par catégorie et par groupe régional						
Groupe régional	D/P		NO	GS		Total
	Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
Europe et Amérique du Nord	159	106	0	306	143	714
Europe de l'Est	19	9	6	36	18	88
GRULAC	22	16	33	23	77	171
ASPAC	66	33	42	37	87	265
Afrique	25	40	101	65	113	344
États arabes	21	13	20	40	45	139
Total	312	217	202	507	483	1 721
États non membres						
États-Unis d'Amérique	10	5	0	6	3	24
Israël	0	0	0	1	0	1

11. L'AIPU souligne à nouveau que les parties prenantes de l'Organisation, en premier lieu les États membres et les associations du personnel, doivent disposer d'une information plus précise et plus transparente afin de pouvoir suivre efficacement ces questions. Le refus tacite de HRM d'accéder à nos demandes pour une meilleure information touchant la répartition géographique est d'autant plus déconcertante que les informations fournies en matière d'égalité des sexes sont de bien meilleure qualité. Une fois n'est pas coutume, la question des PAs fournit un exemple frappant de ce que nous sommes obligés d'interpréter comme un manque de transparence. Ainsi, alors que pour l'égalité des sexes, nous disposons d'une information sur l'ensemble des titulaires de tels postes, nous ne disposons d'informations que sur les contrats de plus de quatre ans, soit sur 90 des 182 PAs. Or, un tel critère de durée des contrats examinés n'est pas appliqué pour l'égalité des sexes. Sur cette question comme sur toutes les autres, on s'attend à ce que l'Administration fasse preuve du même degré de transparence à tous les niveaux.

Équilibre entre les sexes

12. Nous saluons le progrès au niveau P-5 et demandons à la Direction de poursuivre ses efforts. La baisse au niveau D-2 doit être corrigée.

Rapport du Groupe de travail du Conseil exécutif sur la répartition géographique

13. L'AIPU a pris note du rapport du Groupe de travail du Conseil exécutif en vue de corriger le profond déséquilibre de la répartition géographique à tous les niveaux. Nous accueillons favorablement les conclusions de ce groupe sur un problème qui perdure depuis trop longtemps et sur lequel nous attirons l'attention des États membres depuis plusieurs années.

14. Dans la mesure où le rapport du Groupe corrobore les observations que l'AIPU a constamment formulées, nous saluons en particulier les propositions concrètes suivantes :

- imposer un minimum de 50 % de candidats issus d'États membres non ou sous-représentés dans le recrutement des candidats externes ;
- établir des indicateurs de performance pour les hauts responsables et les tenir responsables et comptables des efforts déployés ;

- élaborer une stratégie de prospection ciblée sur les candidats qualifiés provenant d'États membres non ou sous-représentés ;
- financer des programmes de stages.

Nous sommes convaincus que ces mesures auront un impact décisif pour rééquilibrer la répartition géographique au sein de l'Organisation.