



unesco

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

215 EX/5.IV.C Add.

Conseil exécutif

Deux cent-quinzième session

PARIS, le 5 octobre 2022

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

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

Résumé

- C. 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 215 EX/5.IV.C).



Job: 202202882

Partie I – Répartition géographique

1. L'AIPU salue les progrès accomplis au niveau de la répartition géographique du personnel de l'Organisation. La place qu'occupe l'UNESCO parmi les organisations du système commun des Nations Unies est louable, mais le taux de 78 % prouve toutefois que des efforts significatifs restent à faire pour atteindre l'objectif de représentation de 85 % des États membres. Il convient de faire ressortir que, en juin 2017, le nombre d'États membres représentés atteignait 83 %, selon le document 202 EX/5.IV.B. Cette fluctuation dans les taux de représentativité manifeste que l'objectif d'une représentation équilibrée n'a rien d'évident et que les efforts vers celle-ci sont confrontés à des inerties et sans doute des biais qui se manifestent au sein des recrutements et nominations individuels. Une vigilance de tous les instants est donc de mise et requiert, comme l'AIPU y appelle constamment, une meilleure implication de HRM dans les procédures de recrutement et de nomination dans les secteurs. Cette vigilance doit notamment s'exercer pour les postes de professionnels intermédiaires, qui, pour être sous la responsabilité des ADG, n'en demeurent pas moins des postes de l'Organisation, relevant, par là, de la supervision de HRM.

2. Nous saluons la mise en œuvre de certaines recommandations du Groupe de travail, qui consistent en dispositions concrètes et mesurables. La mise en œuvre de ces dispositions a déjà eu un impact certain et quantifiable, ce qui doit encourager l'Administration à poursuivre ses efforts pour atteindre une répartition géographique équitable. Pour plus de visibilité, nous avons établi les tableaux ci-dessous à partir des données fournies à l'annexe I du document :

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	%
	Europe et Amérique du Nord	0	2	4	15	58	51	53	28	1	212
Europe de l'Est	0	1	1	3	4	14	16	16	0	55	9 %
GRULAC	0	2	2	5	9	17	20	19	0	74	11 %
ASPAC	1	0	2	5	17	45	34	22	0	126	20 %
Afrique	0	2	2	5	17	34	37	21	1	119	19 %
États arabes	0	1	0	7	3	13	14	12	0	50	8 %
Total	1	8	11	40	108	174	174	118	2	636	
États non-membres											
États-Unis d'Amérique	0	0	0	1	5	4	4	1	0	15	
Israël	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	

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	166	108	1	304	146	725	42 %
Europe de l'Est	17	8	7	35	16	83	5 %
GRULAC	26	19	39	24	73	181	10 %
ASPAC	64	30	36	37	87	254	15 %
Afrique	20	39	102	61	118	340	20 %
États arabes	21	12	19	42	49	143	8 %
Total	314	216	204	503	489	1 726	
États non-membres							
États-Unis d'Amérique	9	4	0	5	2	20	
Israël	0	0	0	1	0	1	

3. Il est impératif que les autres recommandations formulées par le Groupe de travail, approuvées par la Conférence générale, soient mises en œuvre au plus vite. Nous pensons, entre autres, aux recommandations suivantes :

- le financement des programmes de stagiaires ;
- l'établissement des indicateurs de performance fondamentaux pour les hauts responsables afin d'évaluer les efforts qu'ils déploient et les progrès qu'ils obtiennent en matière de répartition géographique dans leurs secteurs respectifs.

4. En ce qui concerne le Programme des professionnels de niveau intermédiaire (MLPP), l'AIPU accueille favorablement les efforts de prospection déployés en la matière. Nous suivrons de près le processus, qui se termine en octobre 2022, afin d'analyser l'impact et les résultats de cette initiative prometteuse.

5. S'agissant des recrutements, nous tenons, tout d'abord, à faire une remarque sur la forme de présentation des données. En effet, par souci de cohérence et de lisibilité, il serait souhaitable que l'Administration fournisse des données sur une période bien définie (six mois, un an ou un an et demi). Or, nous notons, par exemple, dans la figure 2 du document de l'Administration, que la période s'étend de janvier 2020 à **mai 2021**, alors que, dans le document 212 EX/5.IV.C.I, les données couvraient la période de janvier 2020 à **juin 2021**. De même, il serait souhaitable de présenter des données de juillet 2020 à juin 2021 (soit sur une année) et non de juin 2021 à juin 2022. Une présentation claire des données est une dimension essentielle de la transparence.

6. Sur le fond, l'AIPU salue la progression du nombre de candidats recrutés de pays sous- et non représentés qui a permis un rééquilibrage entre les groupes géographiques. Il faut, toutefois, veiller à ce qu'un équilibre existe également **entre les grades** auxquels ces candidats sont nommés. En effet, parmi les recrutements externes sur des postes géographiques de janvier à juillet 2022, nous constatons que beaucoup de candidats de pays sous-représentés ont été nommés au niveau P-1/P-2, alors que la majorité des nominations au niveau P-4 vient de pays normalement représentés.

7. Compte tenu de leur efficacité, l'AIPU demande à l'Administration de continuer à appliquer rigoureusement la recommandation du Groupe de travail consistant à ce que 50 % des recrutements proviennent des pays non et sous-représentés, ainsi que la recommandation d'IOS exigeant un processus d'approbation plus strict pour les nominations de candidats de pays surreprésentés. Nous considérons que la sensibilisation qui a été faite des ADG sur leur rôle dans l'amélioration de la répartition géographique est positive. L'AIPU demande néanmoins que priorité soit donnée, lors des recrutements, aux PA et temporaires de longue durée issus des pays sous- et non représentés. D'ailleurs, il serait souhaitable que, à l'avenir, l'Administration précise au sein des « nominations externes » combien concernent des personnes qui travaillaient déjà à l'UNESCO sous un contrat PA ou temporaire. Cette information serait utile pour mesurer les efforts accomplis dans le sens de la titularisation nécessaire de personnels qui, après de longues années, ont, dans leur très grande majorité, démontré la valeur de leur travail et, partant, l'atout que leur expérience représente pour l'Organisation.

8. Nous accueillons favorablement le léger rééquilibrage qui a été opéré grâce aux nouvelles nominations. Pour plus de visibilité, nous avons établi les tableaux ci-dessous, regroupant les nominations et les nominations avec promotion par groupe régional et comparant les données avec celles de la période allant de janvier 2020 à juin 2021 :

Nominations										
Du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022										Du 1 ^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021
Groupe régional	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	%	%
Europe et Amérique du Nord	-	1	1	3	1	3	1	10	24%	43 %
Europe de l'Est	-	-	-	-	-	3	5	8	20%	5 %
GRULAC	-	-	-	1	1	1	1	4	10%	13 %
ASPAC	-	-	-	2	3	2	3	10	24%	17 %
Afrique	-	-	-	1	1	4	1	7	17%	13 %
États arabes	1	-	-	-	-	1	-	2	5%	9 %
Total	1	1	1	7	6	14	11	41		

Nominations avec promotion										
Du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022										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	5	6	-	-	-	13	29%	35 %
Europe de l'Est	-	-	-	2	3	1	1	7	16%	4 %
GRULAC	-	2	1	1	1	1	-	6	13%	13 %
ASPAC	-	-	3	5	2	-	-	10	22%	15 %
Afrique	1	-	1	2	1	1	1	7	16%	25 %
États arabes	-	-	-	-	2	-	-	2	4%	8 %
Total	1	4	10	16	9	3	2	45		

9. S'agissant des informations fournies à l'annexe V sur les postes financés par des contributions volontaires des autres organisations, nous constatons avec regret que l'Administration a été trop succincte dans la présentation des informations demandées. Le manque de détails utiles rend cet exercice de comparaison difficilement exploitable.

10. Ainsi, lorsqu'elle fait état, par exemple, de contrats qui « peuvent être renouvelés pour plusieurs années », il est difficile de distinguer si les contrats en question sont **en droit** renouvelables pour plusieurs années ou si, **en pratique**, il arrive qu'ils soient renouvelés sur plusieurs années (et si oui, à quelle fréquence). Il en va de même lorsqu'on affirme, par exemple, que de postes d'OACI sont « renouvelables sans limitation de durée totale ». En réalité, la question n'est pas celle de savoir si les contrats en question sont **renouvelables**, mais plutôt s'il y a une **pratique de renouvellement constant** de ces contrats et, dans l'affirmative, pendant combien d'années au total sont-ils renouvelés en moyenne.

11. De plus, il aurait été souhaitable d'avoir des informations sur la proportion qu'occupent les postes financés par des contributions volontaires et non soumis à la répartition géographique par rapport au nombre total des postes au sein des agences et organisations en question. Cela permettrait d'effectuer une comparaison constructive des données avec celles de l'UNESCO. Pour rappel, dans notre Organisation, le nombre de membres du personnel de rang D/P et NO sur des

postes non géographiques dépasse celui des membres du personnel sur des postes géographiques (734 contre 636 respectivement). De ce point de vue, il serait opportun que l'Administration ajoute, à l'information qu'elle fournit déjà sur la répartition géographique, un tableau consolidé qui ne distinguerait pas les postes en fonction de leur source de financement. Si cette distinction a une valeur juridique évidente, le principe de l'équilibre géographique a une valeur institutionnelle supérieure, qui touche aux fondements constitutionnels de l'Organisation. En attendant d'un tableau consolidé de la part de l'Administration, nous avons établi ci-dessous un tableau qui reflète mieux la répartition géographique au sein de l'UNESCO.

Répartition par groupe régional				
	Postes géographiques	Postes NON géographiques		
	D/P	D/P/NO	Total	%
Total	Total			
Europe et Amérique du Nord	212	275	487	36 %
Europe de l'Est	55	32	87	6 %
GRULAC	74	84	158	12 %
ASPAC	126	130	256	19 %
Afrique	119	161	280	20 %
États arabes	50	52	102	7 %
Total	636	734	1 370	
États non-membres				
États-Unis d'Amérique	15	13	28	
Israël	3		3	

Partie II – Équilibre entre les genres

12. L'AIPU salue la place que continue à occuper l'Organisation parmi les institutions spécialisées en ce qui concerne l'équilibre entre les genres. Nous encourageons l'Administration à poursuivre ses efforts pour atteindre la parité aux niveaux P-5 et de rang supérieur.