

PARIS, le 3 octobre 2024
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

B. 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 220 EX/5.IV.B).



Introduction

1. L'AIPU prend note du rapport de l'Administration en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les genres et salue les progrès réalisés.
2. Nous reconnaissons l'effort réalisé pour le recueil de l'ensemble des données **sur une même période**, comme précédemment demandé par l'AIPU. Toutefois, nous notons dans l'Annexe IV qui porte sur les « Recrutements externes entre juillet 2023 et juin 2024 », la mention « Inclus les récentes décisions de nominations ». Cette précision nous interpelle et soulève des questions. Les recrutements externes comptabilisés concernent-ils uniquement ceux réalisés au 30 juin 2024, comme le suggère le titre, ou incluent-ils également des recrutements postérieurs à cette date, comme semblerait l'indiquer cette précision ? Si les **décisions** de nominations intervenues au 30 juin sont incluses alors que la prise de fonction se fait plus tard, cela pourrait entraîner une double comptabilisation de certains recrutements dans le prochain rapport. Il serait utile de clarifier cette formulation.
3. S'agissant des critères applicables pour analyser la répartition géographique au sein du Secrétariat, dans son rapport sur les ressources humaines ([IOS/EVS/PI 207, mars 2023](#), rec. 2), IOS avait indiqué que d'autres organisations et programmes des Nations Unies regroupaient les pays par ensembles globaux, notamment les pays du Sud. L'Administration envisage-t-elle de considérer cette possibilité, qui donnerait une autre lecture des données et une meilleure compréhension des évolutions de la répartition géographique ?

Partie I – Répartition géographique au sein du personnel

Représentation globale

4. S'agissant de la représentation globale au sein de l'Organisation, nous accueillons avec satisfaction l'augmentation du nombre total d'États membres représentés, atteignant 81 %. Il convient cependant de rappeler que l'objectif final de 85 % fixé pour 2022 n'est toujours pas atteint ([Résolution 41C/64](#)).
5. Au paragraphe 3 de son document, l'Administration affirme que « l'impact positif des recrutements de candidats d'États membres non représentés est souvent freiné par des départs (en majorité non prévisibles) entraînant la non-représentation d'États membres jusque-là représentés ». Il nous semble donc d'autant plus indispensable de renforcer le recrutement des candidats issus des États non et sous-représentés de sorte que d'éventuels départs n'affectent pas automatiquement la représentation globale.
6. Il nous semble que l'Administration affiche un optimisme excessif quant à l'évolution de la représentation globale telle que décrite au paragraphe 8 et qu'illustrée par le Graphique 3. Certes, le nombre d'États membres sous-représentés a diminué depuis 2016, ce dont l'Administration peut se féliciter, mais il est patent que ce nombre a augmenté durant les six derniers mois (janvier 2024 – juin 2024), passant de 50 à 52. Nous enjoignons l'Administration à tout faire pour que ce nombre diminue à nouveau. De plus, on constate une augmentation des États surreprésentés qui sont passés de 17 à 25 entre janvier 2016 et juillet 2024. Cette situation met en lumière la nécessité d'adopter des mesures supplémentaires concrètes pour remédier à ces déséquilibres qui persistent depuis trop longtemps.
7. La présentation des données dans l'Annexe I ne permet pas d'obtenir une vue d'ensemble claire de la répartition géographique de notre Organisation. C'est pourquoi nous avons élaboré les Tableaux 1 et 2 pour une lisibilité des données sur les postes géographiques **et** non géographiques. Nous déplorons l'absence de détails concernant la répartition par grade sur les postes non géographiques qui représentent pourtant 72 % des membres du personnel. On observe ainsi que sur les postes non géographiques, la prévalence du Groupe I est encore plus marquée que sur les postes géographiques. En outre, on note une progression de ce même groupe par rapport à

juillet 2023. Enfin, il faut rappeler, concernant les postes géographiques, que le Groupe I continue de dominer parmi les postes de niveaux les plus élevés dans la hiérarchie puisqu'il représente près de 50 % de l'effectif (48 % précisément) des postes de grades P-5, D-1 et D-2. Cette proportion est encore plus élevée pour les postes non géographiques (53 %).

Tableau 1 : Répartition par catégorie et par groupe régional des postes géographiques (juillet 2024)

Postes géographiques – Répartition par catégorie et par groupe régional											
Groupe régional	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%
Groupe I - Europe et Amérique du Nord	-	3	7	16	59	57	71	28	1	242	35%
Groupe II - Europe de l'Est	-	-	1	4	3	16	19	13	-	56	8%
Groupe III - GRULAC	-	2	1	3	14	19	23	17	1	80	12%
Groupe IV - ASPAC	1	-	1	9	17	50	38	21	-	137	20%
Groupe V(a) - Afrique	-	1	2	4	20	32	36	24	-	119	17%
Groupe V(b) - États arabes	-	1	-	6	4	15	15	11	-	52	8%
Total	1	7	12	42	117	189	202	114	2	686	
États non-membres											
Israël	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	

Tableau 2 : Répartition par catégorie et par groupe régional des postes non géographiques (juillet 2024)

Postes non géographiques – Répartition par catégorie et par groupe régional											
Groupe régional	D/P		Total	%	NO	GS		Total	%	Total	%
	Siège	Hors siège				Siège	Hors siège				
Groupe I - Europe et Amérique du Nord	190	120	310	53%		304	136	440	45%	750	42%
Groupe II - Europe de l'Est	14	18	32	5%	15	34	15	49	5%	96	5%
Groupe III - GRULAC	32	20	52	9%	45	24	73	97	10%	194	11%
Groupe IV - ASPAC	70	27	97	16%	45	35	92	127	13%	269	15%
Groupe V(a) - Afrique	19	37	56	10%	115	56	114	170	17%	341	19%
Groupe V(b) - États arabes	32	8	40	7%	20	41	52	93	10%	153	8%
Total	357	230	587		240	494	482	976		1803	
États non-membres											
Israël						1		1			

Nominations

8. Au paragraphe 10 du document de l'Administration, cette dernière se félicite d'avoir atteint « l'objectif de 50 % des recrutements d'États membres non et sous-représentés sur des postes géographiques pour le biennium 2022-2023 » (soulignement ajouté). Or, cet objectif ne devrait pas se limiter aux seuls postes géographiques. En effet, le Tableau 3 ci-dessous démontre que lorsqu'on analyse les mouvements de personnel à la fois sur des postes géographiques et non géographiques, seuls 37,5 % des nominations sont issues d'États non ou sous-représentés, donc bien loin de l'objectif de 50 %. De même, ces États ne représentent que 23 % des promotions.

9. Par ailleurs, nous notons certaines incohérences entre les données contenues dans le rapport de l'Administration et les mouvements de personnel qui sont publiés régulièrement par HRM. Par exemple :

- l'Annexe IV ne recense aucune nomination pour le secteur SHS, alors que nous en avons comptabilisé au moins quatre à partir des mouvements de personnel ;
- au moins quatre autres nominations (notamment à PAX et SC) ne figurent pas à l'Annexe IV alors qu'elles apparaissent dans les mouvements de personnel ;

- 13 nominations apparaissent dans l'Annexe IV alors qu'elles ne figurent pas dans les mouvements de personnel publiés par HRM. Cela s'explique-t-il par l'ajout des décisions de nominations récentes ? Comme évoqué précédemment, un tel ajout entraînerait une double comptabilisation dans le prochain rapport et devrait être évité.

La mise en place d'une base de données unique, claire et facilement accessible serait utile pour éviter ce genre d'incohérences et produire des statistiques exactes. Il est tout aussi essentiel, dans un souci de transparence et pour faciliter la corrélation des informations, que les données fournies par l'Administration ne soient pas dispersées.

Tableau 3 : Répartition des mouvements de personnel par niveau de représentation pour les postes géographiques et non géographiques

(établi à partir des données publiées par HRM sur les mouvements de personnel de juillet 2023 à juin 2024)

Niveau de représentation	Type de mouvement				Total	%
	Nominations (y compris transferts inter-agences)		Promotions			
Non ou sous-représentés	15	37,5%	9	23,0%	24	30%
Surreprésentés	11	27,5%	15	38,5%	26	33%
Normalement représentés	14	35,0%	15	38,5%	29	37%
Total	40		39		79	

10. Si on revient au Tableau 3 du rapport de l'Administration qui prend en compte uniquement les postes géographiques, on observe que plusieurs secteurs se situent bien en deçà de l'objectif de 50 % de recrutements d'États membres non et sous-représentés : le Secteur de la priorité Afrique et des relations extérieures (25 %), la Direction de la communication et de la mobilisation des publics (25 %) et le Cabinet (33 %). Il serait opportun de faire connaître les raisons de telles disparités entre les secteurs/bureaux, et les mesures envisagées pour y remédier.

11. Nous ne pouvons que regretter l'augmentation significative (de 31 % à 41 %) de la représentation du Groupe I parmi les directeurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le Tableau 4 du document de l'Administration fait état de six nominations pour un seul départ. Ce taux extraordinairement élevé interdit de penser que tous les efforts ont été faits pour œuvrer à l'équilibre géographique. La décision de remplacer un effectif aussi stratégique en recrutant près de la moitié des postes ouverts sur un seul groupe expose au risque réputationnel de laisser penser que les recrutements de l'UNESCO ne se feraient pas à l'aune des standards pratiqués par les agences des Nations Unies. Le Tableau 4 ci-dessous démontre une nette augmentation (10,5 points) de la représentation du Groupe régional I, avec un pourcentage qui est passé de 37 % à 47,5 % entre juillet 2023 et juin 2024. Comment espérer rétablir un équilibre si l'on continue à recruter principalement au sein d'un même groupe ? Quelles mesures concrètes sont prévues pour inverser cette tendance ? Nous le répétons, un équilibrage de la répartition géographique ne peut que passer par une politique de recrutement menée avec résolution et transparence.

Tableau 4 : Nominations aux postes géographiques et non géographiques confondus

(établi à partir des données publiées par HRM sur les mouvements de personnel de juillet 2023 à juin 2024)

Nominations (y compris les transferts inter-agences)										
Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024										Du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023
Groupe régional	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	%	%
Groupe I - Europe et Amérique du Nord	1	4	1	4	4	2	3	19	47,5%	37%
Groupe II - Europe de l'Est	-	-	-	-	-	-	1	1	2,5%	11%
Groupe III - GRULAC	-	-	1	-	1	1	2	5	12,5%	11%
Groupe IV - ASPAC	-	1	-	-	1	2	1	5	12,5%	19%
Groupe V(a) - Afrique	1	-	-	1	1	2	3	8	20,0%	11%
Groupe V(b) - États arabes	-	-	-	-	1	1	-	2	5,0%	11%
Total	2	5	2	5	8	8	10	40		

12. La même remarque peut être faite s'agissant des promotions. Le Tableau 5 ci-dessous indique que le Groupe I représente 33,3 % des promotions, soit une augmentation de plus de quatre points par rapport à la période précédente.

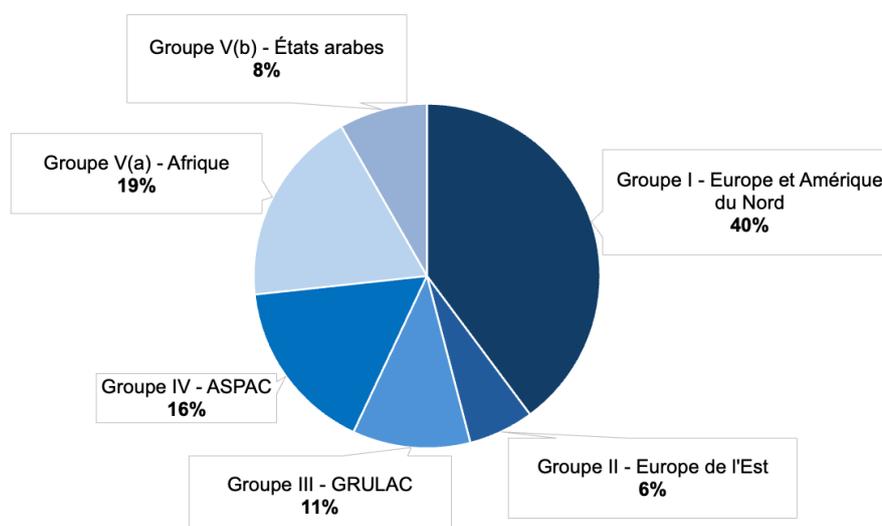
Tableau 5 : Nominations avec promotion aux postes géographiques et non géographiques confondus

(établi à partir des données publiées par HRM sur les mouvements de personnel de juillet 2023 à juin 2024)

Nominations avec promotion										
Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024										Du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023
Groupe régional	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	%	%
Groupe I - Europe et Amérique du Nord	-	-	2	2	4	4	1	13	33,3%	29%
Groupe II - Europe de l'Est	-	-	1	-	2	1	-	4	10,3%	16%
Groupe III - GRULAC	-	-	-	1	2	1	-	4	10,3%	13%
Groupe IV - ASPAC	-	-	3	2	2	1	-	8	20,5%	22%
Groupe V(a) - Afrique	1	-	-	2	1	-	2	6	15,3%	16%
Groupe V(b) - États arabes	-	-	-	-	2	-	2	4	10,3%	4%
Total	1	0	6	7	13	7	5	39		

13. Enfin, l'AIPU a établi un graphique global illustrant la représentation des membres du personnel par groupe régional (postes géographiques et non géographiques confondus), outil indispensable pour une meilleure visualisation de la répartition au sein de l'Organisation. Ce graphique met en évidence la prédominance du Groupe I, qui représente 40 % des effectifs.

Graphique 1 : Représentation de l'ensemble des membres du personnel par groupe régional (juin 2024)



Autres mesures pour remédier au déséquilibre géographique

14. L'AIPU encourage la poursuite du Programme des jeunes cadres et notamment l'accompagnement personnel et professionnel dès leur prise de fonction au sein de notre Organisation, ainsi que du Programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP).

15. Concernant la politique des stagiaires, nous regrettons le retard de sa mise en œuvre (prévue pour juillet 2024). Nous demandons donc qu'elle soit appliquée dans les meilleurs délais. Cette mesure, nécessaire au rééquilibrage de la représentation géographique, est également indispensable pour préserver, voire restaurer, l'image de l'UNESCO en tant qu'employeur soucieux du bien-être de son personnel et pratiquant les principes et valeurs qu'elle-même prône.

Partie II – Équilibre entre les genres

16. L'équilibre entre les genres au sein du personnel de l'UNESCO reste à un niveau satisfaisant et doit continuer à servir d'exemple au sein des organisations et agences onusiennes. Toutefois, des progrès restent à faire au niveau des postes P-5 où le taux de femmes n'atteint que 43 %. De même, elles occupent seulement 44 % des postes de directeur et de rang supérieur. Nous encourageons des efforts accrus pour améliorer cette proportion, d'autant plus que la parité avait été atteinte entre 2018 et 2020.