



20 juillet 2016

FLASH D'INFORMATION

Chers Collègues,

Depuis la mise en place de sa nouvelle équipe, l'AIPU n'a pas chômé.

L'AIPU qui prône un dialogue franc et constructif tout en étant ferme avec l'Administration et qui tient à assurer son rôle de médiation et de facilitateur, a rencontré DIR/HRM le 9 juin et la Directrice générale le 29 juin dernier. Depuis, plusieurs autres réunions ont eu lieu avec HRM.

Nos échanges avec la Directrice générale ainsi qu'avec la Directrice des Ressources humaines furent l'occasion d'exprimer le sentiment d'inquiétude et le climat délétère qui prévaut au sein de l'UNESCO. Outre le fait que les nouvelles recrues proviennent principalement du Groupe I, l'AIPU a déploré le double standard qui existe notamment au niveau des reclassements qui se font souvent sur une base arbitraire ; l'absence de lien entre les performances et l'avancement de carrière; les évaluations souvent fantaisistes; le manque de système de reconnaissance de compétences juste et égalitaire ainsi qu'un plan de formation adapté. La Directrice générale nous a assuré partager les mêmes préoccupations d'autant plus que tous les points que nous avons évoqué avaient fait l'objet de discussions au SMT le jour même. Nous avons également fait part de notre vive préoccupation quant au manque d'effectifs au sein du service de Sécurité et la nécessité d'y remédier dans les meilleurs délais.

L'AIPU a souligné l'importance de l'implication de tout le Personnel dans la nouvelle Stratégie des ressources humaines (2017-2022) tout en réclamant le bilan et les leçons tirés de la précédente stratégie (2011-2016). Nous avons informé la DG de notre intention de soumettre un questionnaire à tout le personnel sur cet important sujet.

L'AIPU s'inquiète des problèmes persistants dans certains bureaux hors siège. Elle demande que les revendications exprimées par nos collègues soient entendues. Nous avons effectué notre première mission à Trieste où nous avons contribué au règlement de plusieurs cas.

L'AIPU a déploré que la formation délivrée en anglais pour le certificat comptable CIPFA (The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy) soit uniquement réservée à BFM et aux AO hors siège, excluant de facto les AA des Secteurs de programme (d'où la question du financement de cette formation). Notre intervention a permis d'obtenir de DIR/BFM la promesse de mettre en place la formation équivalente en français. Nous regrettons néanmoins cette tendance de DIR/BFM de faire des AA des comptables alors que nous avons déjà un service comptable et que cette spécificité devrait être réservée uniquement aux Instituts. L'Administration affirme que ce n'est qu'une 'qualification souhaitée ou un atout' mais en réalité cela devient un critère requis. Nous estimons qu'il ne doit pas figurer sur les affichages de postes autres que ceux des Instituts. Par ailleurs, nous avons souligné l'importance de l'utilisation des deux langues de travail de l'Organisation notamment pour les documents relatifs aux circulaires administratives concernant les politiques des ressources humaines.

Nos diverses réunions avec l'Administration furent constructives dans l'ensemble. Nous avons insisté auprès de la Directrice générale pour qu'elle intervienne en dernier recours dans le règlement d'un cas discriminatoire de recrutement à BFM. Les pourparlers sont en cours. L'AIPU continuera à se battre pour que justice soit faite et que les règles et statuts soient respectés par tous.

En promouvant un dialogue franc, constructif et ferme avec l'Administration et grâce à votre soutien, l'AIPU reste toujours à vos côtés pour vous soutenir et vous accompagner dans la défense de vos droits.

Restons mobilisés !!!

L'Exécutif de l'AIPU



ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO
INTERNATIONAL STAFF ASSOCIATION OF UNESCO

FLASH INFORMATION

Dear Colleagues,

Since the inauguration of its new team, the International Staff Association of UNESCO (ISAU) has been very active.

ISAU, which advocates honest, constructive dialogue while staying firm with the Administration and which commits to its role as mediator and facilitator, met the Director of the Bureau of Human Resources Management (DIR/HRM) on 9 June and the Director-General on 29 June. Since then, several other meetings have taken place with HRM.

Our discussions with the Director-General and DIR/HRM were an opportunity to express feelings of concern and convey the toxic climate present at UNESCO. Besides the fact that new staff members are mainly from Group I, ISAU found unacceptable the double standard that influences reclassifications in particular, which are often decided based on arbitrary reasons; the lack of connection between performance and career development; the often unreliable evaluations; the lack of a fair and equal system for the recognition of skills as well as an adapted training plan. The Director-General assured us that she shared the same concerns, all the more so as all the points we brought up had been discussed in the Senior Management Team Meeting that same day. We also expressed our strong concern about understaffing in the Security Service Unit and the importance of addressing this as soon as possible.

ISAU emphasized the importance of all staff members being involved in the new UNESCO Human Resource Management Strategy (2017-2022) and asked for the report and lessons learned from the previous strategy (2011-2016). We informed the DG of our intention to submit a questionnaire to all personnel on this important subject.

ISAU is concerned about persisting problems in several field offices. We request that the claims expressed by our colleagues be heard. We have just finished our first mission in Trieste where we contributed to the settlement of several cases.

ISAU expressed regret that the training course in English for the CIPFA (Chartered Institute of Public Finance and Accountancy) accountancy certificate was only reserved for the Bureau of Financial Management (BFM) and Administrative Officers (AO) in the field, de facto excluding AA in programme sectors (hence the issue of financing the training course). Our intervention resulted in the agreement of the Chief Financial Officer (CFO) to institute an equivalent training course in French. Nevertheless, we regret the trend of the CFO to train AA to be accountants when we already do have an accounting department and this specific position should be uniquely reserved for the Institutes. The Administration confirms that this specific skill is only a “desirable qualification or asset”, but in reality, is becoming a requirement. We consider that this requirement should not be listed in vacancy notices for posts other than in the Institutes. Moreover, we emphasized the importance of using the Organization’s two working languages, in particular for documents relating to Administrative Circulars on human resources policies.

Our various meetings with the Administration were on the whole constructive. We urged the Director-General to intervene as a last resort in the settlement of a discriminatory recruitment case in BFM. The negotiations are ongoing. ISAU will continue to fight so that justice is served, and rules and regulations are respected by everyone.

By promoting an honest, constructive and firm dialogue with the Administration and thanks to your support, ISAU is always at your side supporting and assisting you to defend your rights.

Let’s remain mobilized!

ISAU Executive