

Madame la Présidente,
Monsieur le Représentant de la Directrice générale,
Mesdames, Messieurs les membres de la Commission financière et administrative
(Commission FA)
Excellences,

Je vous remercie de me donner la parole.

L'AIPU s'inquiète des problèmes persistants tels que **le manque de planification et le déficit de gestion des ressources humaines**.

1. Signalons d'abord la tendance du recours toujours croissant aux non-fonctionnaires au Siège et hors Siège. Nous sommes préoccupés car elle exprime un risque d'effritement de l'expertise propre au Secrétariat. A ce rythme, le nombre de non-fonctionnaires actuellement à 49% dépassera celui des fonctionnaires, réduisant ainsi l'UNESCO à n'être qu'une « boîte d'intérim ». **L'information complète sur le nombre exact de temporaires et de postes de projets reste manquante.** L'AIPU demande que priorité soit donnée au recrutement interne ou plutôt à la **régularisation des temporaires et postes de projets** de longue durée.
2. La baisse annoncée du nombre de consultants qui représente néanmoins 21% des effectifs est **un véritable trompe-l'œil puisque le montant moyen des contrats a augmenté de 17% malgré la politique de baisse de 20% des taux applicables aux contrats de consultant.** Nous rappelons que les **consultants doivent uniquement être engagés ponctuellement et seulement lorsque l'UNESCO ne dispose pas de l'expertise requise.** **La prédominance des consultants du Groupe I est également à déplorer.**
3. Nous saluons la baisse des contrats accordés aux anciens membres du personnel et proposons la mise en place d'une politique de transfert de responsabilité (*hand-over*) par HRM.

Pour ce qui est de la Stratégie 2011-2016

4. La question d'**une évaluation de la précédente stratégie impliquant le personnel** reste posée car l'élaboration d'une nouvelle stratégie doit prendre appui sur les leçons apprises. On ne peut élaborer une nouvelle stratégie sans une évaluation objective et, encore moins, sans consultation du personnel. **L'AIPU demande à être plus impliquée dans les décisions concernant le personnel car elle regrette d'être trop souvent mise devant 'le fait accompli'**.
5. L'absence de véritables plans de développement de carrière pour le personnel et le **rôle limité de HRM dans le processus de recrutement sont alarmants**. HRM ne doit pas se cantonner dans le rôle, trop souvent le sien, de chambre d'enregistrement. Il doit être impliqué dans tout le processus de recrutement pour plus de transparence et d'équité. **Il doit également tenir compte de la maîtrise du français dans le recrutement et l'évolution de carrière des titulaires des postes de management**. Tous les postes vacants temporaires doivent être publiés en interne pour mettre fin à l'opacité actuelle. L'AIPU demande l'affichage au préalable en interne des postes G6 voire G5.
6. **Le personnel est l'atout le plus important de l'Organisation**. Certes ! Toutefois il faut souligner que la qualité de la gestion des ressources humaines et celle de la procédure de recrutement ont une incidence directe sur la performance et l'efficacité globales de l'UNESCO. Ce rapport ne l'explicite pas suffisamment. **On peine à trouver une corrélation entre les performances et l'avancement des carrières, ainsi que l'a souligné l'auditeur externe**.
7. Comment expliquer que 34 Etats membres sont non-représentés au sein du Secrétariat alors que le Groupe 1 est toujours surreprésenté ? Concernant la parité entre les sexes, des efforts restent à faire pour la Catégorie P5.

S'agissant de la Stratégie 2017-2022

8. La planification des effectifs est essentielle pour remplir ses objectifs de manière optimale. Il faut privilégier les recrutements et mouvements latéraux pour les affectations en interne. L'absence de véritable politique de carrière amène à la recrudescence du recrutement des candidats externes.

9. « **Apprendre, un impératif dans une Organisation fondée sur le savoir** ». L'absence de budget de formation, un élément primordial, est un handicap pour le personnel. Une formation continue est gage du maintien de la compétitivité et de l'excellence au sein de l'UNESCO.
10. L'AIPU salue la proposition d'établir des contrats d'une durée pouvant atteindre 5 ans. Par ailleurs, nous attendons les propositions de HRM pour la mise en place de l'**horaire flexible qui, contrairement au télétravail, est accessible à tous**.
11. L'AIPU souscrit pleinement à la conclusion du groupe de travail sur l'ASHI, qui recommande une meilleure mainmise sur les tiers administrateurs permettant une meilleure gestion. Nous soutenons la proposition concernant l'établissement d'un organe spécialisé permanent chargé des questions relatives à l'assurance. La question du déficit de l'ASHI mérite de plus amples détails, notamment sur ses conséquences.
12. Nous demandons à l'Administration de prêter une attention particulière à nos collègues hors-Siège qui se sentent isolés. Des abus et un manque de transparence dans les bureaux nous sont souvent rapportés.

Pour conclure, nous reconnaissons que les objectifs de la Stratégie sont louables, mais avons du mal à juger leur réalisation possible, compte tenu de l'état financier actuel. Nous sommes en effet très inquiets de la crise financière et **nous exhortons les Etats membres qui n'ont pas payé leurs contributions à prendre leurs responsabilités. Sans financement adéquat du budget régulier, l'UNESCO ne peut remplir sa mission.**

L'AIPU compte sur la nouvelle Direction pour redynamiser et donner un nouvel élan à notre Maison qui est à bout de souffle. Nous souhaitons plus de stabilité à la direction de HRM qui a connu cinq directeurs au cours de ces quatre dernières années.

Je vous remercie de votre attention.