



3 Novembre 2017

Madame la Présidente,
Monsieur le Représentant de la Directrice générale,
Excellences,
Mesdames et Messieurs,

L'AIPU s'inquiète de la crise inédite que l'UNESCO subit et espère que ses commentaires soient suivis d'effet.

Nous regrettons qu'aucune évaluation de la Stratégie 2011-2016 n'ait été faite alors qu'une nouvelle Stratégie 2017-2022 est mise en place.

Le Bureau des ressources humaines (HRM) ne doit pas être une simple chambre d'enregistrement. Il doit s'impliquer dans tout le processus de recrutement pour plus de transparence et d'équité. **Compétence et éthique doivent être les critères déterminants de tout recrutement.** Le personnel étant l'atout le plus important de l'Organisation, il appartient à HRM de mettre en place de véritables plans de développement de carrière et de formation. Actuellement, on peine à trouver une corrélation entre performances et avancement des carrières. 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. **HRM doit également tenir compte de la maîtrise des deux langues de travail dans**

le recrutement et l'évolution de carrière des titulaires des postes de management.

Comment expliquer dans ce contexte de crise qu'il y ait autant de recrutements externes du Groupe 1 accentuant ainsi le déséquilibre de la répartition géographique ? C'est une négation de la diversité que l'UNESCO est censée promouvoir !

Les objectifs de la Stratégie sont louables, mais nous avons du mal à juger leur réalisation, compte tenu de l'état financier actuel.

S'agissant du report au 1^{er} janvier 2020 de l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires en activité, les arguments avancés par l'Administration ne sont pas fondés. La CFPI n'était pas convaincue que le maintien ou le report de l'âge de la retraite accélérerait la restructuration des organisations en matière de gestion des ressources humaines. Elle estime que la question touchant notamment la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs et l'équilibre entre les sexes, devraient être réglées par des mesures appropriées.

L'application au 1^{er} janvier 2018 permettra une rétention des fonctionnaires ayant les connaissances et l'expérience institutionnelles.

Nous doutons des économies à réaliser en reportant l'âge obligatoire à la retraite à 2020, compte tenu des dépenses relatives à de telles séparations.

L'argument de la réduction des coûts générée par le recrutement de fonctionnaires externes débutants, est une autre négation d'une politique de promotion de carrière qui fait cruellement défaut à l'Organisation.

Le rééquilibrage de la répartition géographique est infondé. Nous observons, bien au contraire, une recrudescence du recrutement du Groupe 1.

Eu égard aux recommandations circonstanciées de la Commission, les arguments de l'Administration ne permettent pas de conclure à la pertinence d'un report, qui

ne ferait que déplacer des enjeux qui doivent être traités par des mesures spécifiques et appropriées.

S’agissant de la Caisse d’assurance-maladie (CAM), l’UNESCO doit disposer d’une vision globale de la question et également d’une efficacité dans le choix des prestataires. Tel n’est pas le cas du choix de MSH. De nombreux dysfonctionnements ont été rapportés par des collègues mécontents des prestations fournies, leurs services ne répondant pas aux attentes de nos collègues. Cette inefficacité conduit à s’interroger sur le bien-fondé du choix du prestataire actuel. **A l’avenir tout changement devrait être soumis à une large concertation.**

C’est pourquoi nous soutenons la décision de l’Administration de recommander à la Conférence générale de modifier le Règlement de la CAM afin de revenir à celui qui était en vigueur avant la publication de la circulaire administrative AC/HR/43 du 21 octobre 2014, y compris en ce qui concerne la structure de gouvernance qui y est décrite.

Face à ces nombreux défis, l’AIPU estime que **la renaissance** de l’Organisation passe par le respect de la hiérarchie qui gouverne l’Acte constitutif de l’UNESCO. La Conférence générale en est l’instance suprême pour le personnel et les Etats membres en commençant par le respect de l’unité dans la diversité.

Nous sommes convaincus qu’il revient à chacun et à tous nos Etats membres de faire respecter le principe de la diversité culturelle et la parité femmes/hommes au sein du Secrétariat à tous les niveaux.

L’AIPU, fondée sur le principe du **consensus** est toujours ouverte au dialogue et à la négociation, et place beaucoup d’espoir dans la nouvelle Direction à laquelle

nous souhaitons le succès. Nous sommes prêts à l'accompagner en restant vigilants sur toutes questions relatives aux ressources humaines.

Nous sommes pour un échange permanent avec l'Administration et demandons à être associés aux discussions sur les défis relatifs aux ressources humaines qui inclurait la participation active et réelle de l'Association dans la prise de décisions concernant la vie du personnel, capital humain de l'UNESCO.

C'est dans cet esprit que nous appelons les Etats membres à prendre leur part de responsabilité dans la crise actuelle, qui n'est pas que financière, et à soutenir la nouvelle direction dans « *la libre poursuite de la vérité objective et le libre échange des idées et des connaissances* » inscrits dès le préambule de notre Acte constitutif.

Je vous remercie de votre attention.