

Madame la Présidente,
Monsieur le Représentant de la Directrice générale,
Mesdames, Messieurs les Délégués,

C'est un grand honneur pour moi que de m'adresser à vous dans l'espoir que les observations de l'AIPU seront entendues. Tout d'abord, l'AIPU souhaite la bienvenue à la nouvelle équipe dirigeante et également sa réussite, qui sera aussi celle de l'UNESCO. Après des années de crise, nous nous réjouissons de la santé financière retrouvée de l'Organisation qui, nous l'espérons, lui permettra de se recentrer sur ses fondamentaux au profit du personnel. Nous rejoignons la Directrice générale dans sa volonté d'investir dans le capital humain de l'UNESCO. De ce point de vue, **il ne saurait y avoir de redynamisation de l'Organisation sans réforme approfondie et concertée de la gestion des ressources humaines à laquelle les associations du personnel devront être pleinement associées.**

En effet, le Rapport d'audit sur les ressources humaines met à jour des **dysfonctionnements préoccupants** notamment au niveau des évaluations des performances individuelles qui **ne reflètent pas la réalité des performances et vident de son sens l'idée même de distinguer bonnes et mauvaises notes.**

Si nous sommes d'accord avec plusieurs conclusions de l'auditeur externe, nous nous opposons à certaines recommandations et réponses de l'Administration, comme nous l'avons exprimé dans notre document 204 EX/21 ADD 2. **Nous contestons les propositions visant à priver les personnels de recours lors des processus de reclassement** et à soustraire l'administration à son obligation de fournir au personnel une formation sur les procédures d'évaluation. Notons cependant notre appui à la proposition par l'auditeur de mettre en place des campagnes internes de recrutement pour faciliter la mobilité des personnels.

Concernant les postes financés par les fonds extrabudgétaires, nous souhaitons rappeler que leur recrutement ne saurait être intégralement délégué par HRM aux ADG sans

entraîner de risques de violation des principes présidant au recrutement du personnel en général. Nous pensons notamment à la répartition géographique.

Nous estimons que les recommandations relatives aux reclassements des postes sont irrecevables tant elles vont à l'encontre d'une gestion du personnel juste et efficace ! L'AIPU s'oppose avec force à l'application de ces recommandations :

- Nier la possibilité pour un membre du personnel d'initier une demande de reclassement est une atteinte au droit du personnel.
- Mettre systématiquement en concurrence interne les postes **reclassés occupés** fera de tout reclassement une occasion d'incertitude et de fragilisation des perspectives d'avancement de carrières.
- Soumettre les reclassements à une vérification préalable de la disponibilité de fonds reviendrait à admettre que des personnels qui devraient être légitimement reclassés se verraient renier le droit le plus élémentaire d'être rémunérés à leur juste valeur.
- Supprimer la possibilité de rétroactivité des dates d'effet des décisions de reclassement revient à nier que tout travail mérite salaire !

S'agissant de la répartition géographique, l'AIPU constate que la perspective d'atteindre l'objectif de 85% d'Etats membres représentés au sein du secrétariat s'éloigne un peu plus, ayant fléchi de 82% à 81 %. Si le programme des jeunes cadres est un mécanisme intéressant, il ne suffit pas à lui seul à améliorer la répartition géographique. D'autres pistes devraient être explorées. **Les recrutements externes qui auraient dû participer au rééquilibrage de la répartition géographique ont au contraire creusé davantage ce déséquilibre en faveur du Groupe I.**

Dans certains secteurs, le **déséquilibre persiste au niveau des chefs de section au bénéfice du même Groupe**. Par ailleurs, le **Groupe II reste en deçà de l'indice minimum aggravant davantage le principe de la répartition géographique**.

Nous regrettons de n'avoir pas reçu les informations que nous avons demandées à HRM sur la répartition géographique pour les postes financés par l'extrabudgétaire qui représentent environ la moitié du personnel et ne sauraient échapper au principe de la répartition géographique.

L'absence d'informations claires et comparables est un frein sérieux à la lisibilité des données et empêche le suivi et la révision des politiques de recrutement et de promotion.

L'AIPU aurait souhaité également que le **rapport présente l'analyse de la représentation des groupes régionaux au sein du Siège et dans les Bureaux hors Siège.**

La situation de la classe P-5 reste préoccupante. Une analyse plus fine aurait démontré que dans le secteur de l'Education qui affiche le plus fort pourcentage de femmes (61 %) qu'il n'y a qu'une femme sur 6 chefs de section! L'équilibre recherché doit être aussi reflété à ces niveaux.

En ce qui concerne le rapport de la CFPI, l'AIPU souscrit aux recommandations approuvées notamment celles correspondant au recours à des récompenses non pécuniaires et la gestion des mauvais résultats. L'AIPU rappelle que l'importance du facteur humain dans la gestion des organisations est une évidence. Les décisions concernant le personnel sont capitales autant pour l'Organisation, que pour les individus. Dans ce domaine, les erreurs sont coûteuses et entraînent la démotivation du personnel.

L'AIPU note avec satisfaction l'idée que l'évaluation doit faire partie des responsabilités des cadres. Une formation à ce sujet est plus que jamais nécessaire. L'Administration doit mettre en place **un système transparent d'évaluation du travail des superviseurs** sur ce point. Il est essentiel, en effet, que l'Organisation s'assure de l'efficacité de la gestion du personnel et qu'elle pare à tout prix au risque d'arbitraire. Leurs mauvais résultats en la matière doivent être sanctionnés.

Concernant les programmes de reconnaissance et de récompense du mérite, l'AIPU demande à l'Administration de suivre la recommandation de la CFPI et de rétablir rapidement ces programmes.

Je vous remercie de votre attention.