



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

C'est un grand honneur pour moi de prendre la parole et de profiter de chacune des cinq précieuses minutes qui nous sont accordées pour défendre tout le personnel, **Siège et hors-Siège**, qui pourtant mériterait plus de temps.

Les présidents des associations sont élus et représentent les **collègues, qui sont l'alpha et l'oméga** de notre Maison. L'AIPU défend leurs droits et porte leur voix auprès de la Directrice générale pour toutes les questions relatives aux ressources humaines. Notre mission doit être considérée à la hauteur de la confiance qui nous est accordée. Malheureusement, cela n'est pas toujours le cas, comme vous avez pu le constater à la lecture de nos commentaires écrits.

Je tiens à soulever certaines questions préoccupantes, dans plusieurs domaines :

### La transformation stratégique

Le rôle d'impulsion que doit avoir la Directrice générale nous paraît primordial. Mais il ne peut donner tous ses effets que si le Secrétariat lui-même agit avec responsabilité. Il est alarmant, à ce point de vue, de constater que malgré les multiples réformes, le Secrétariat peine à exécuter toutes les décisions prises par le Conseil exécutif. On notera que près de 600 recommandations des auditeurs internes et externes n'ont pas

été mises en œuvre. Une telle carence est de mauvaise augure pour la Transformation stratégique.

L'AIPU tient à souligner qu'elle **n'a pas été impliquée** dans ce processus contrairement à ce qui est affirmé. On peut déplorer un tel état de fait concernant un processus censé reposer sur des consultations étendues. Nous estimons devoir être associés tout particulièrement au volet « Améliorer l'efficacité et l'efficacités de l'UNESCO », qui touche les ressources humaines et nous concerne de plein droit.

L'AIPU s'inquiète également des conséquences que la transformation stratégique pourrait engendrer pour le personnel (potentielles suppressions de postes, augmentation de la charge de travail, etc.). Le personnel **ne doit pas être la variable d'ajustement de quelque réforme que ce soit**. Cette transformation doit prendre en compte le capital humain, primordial pour l'Organisation. Elle doit mener à une UNESCO plus juste, plus équitable et plus diverse.

La question se pose - avec quelles ressources, à la fois financières et humaines, l'UNESCO espère-t-elle atteindre ses objectifs, dans le contexte que l'on connaît ?

Concernant le point **Investir pour l'exécution efficace du programme**

L'AIPU ne peut qu'acquiescer l'ambition d'offrir au personnel des formations. L'aspect financier de cet investissement est certes important mais **il doit être question d'investissement dans l'efficacité** de l'Organisation. Or celle-ci tient d'abord au personnel, à qui on demande de produire davantage d'efforts et d'endosser de nouvelles fonctions. Il convient de mener une **réflexion approfondie sur la corrélation effective entre les formations et les évolutions de poste voire de carrière**. De plus, l'AIPU demande que le personnel dispose réellement du temps nécessaire pour suivre les formations, conformément aux dispositions du Manuel des Ressources humaines.

## Quant à La stratégie de gestion des ressources humaines

L'AIPU rejoint les observations de l'auditeur externe sur les failles de l'actuelle politique de gestion des performances. Ce système, que l'on peut aisément qualifier d'«usine à gaz», est complexe, si bien que ni le personnel ni les superviseurs ne s'y retrouvent. **Nous soutenons un réexamen total de la politique d'évaluation**, qui dans son état actuel échoue à être pertinente et à rendre compte de la réalité des compétences et performances au sein de l'Organisation.

L'AIPU continue de se battre âprement pour que ses demandes adressées à l'Administration pour **une transparence et une efficacité accrue** dans le processus des ARB soient acceptées. Le manque de visibilité et de réelle participation des Présidents des associations va à l'encontre des droits du personnel.

Concernant la suspension des reclassements, nous déplorons que HRM n'ait pas joué son rôle. En effet HRM **s'est contenté de nous informer d'une décision déjà prise, au lieu de nous consulter au préalable !** Nous avons contesté cette décision de suspension qui viole trois points du Statut et Règlement du personnel. Nous attendons une réunion de travail promise par le DDG et restons optimistes quant à son issue.

De manière générale, HRM doit assumer son rôle, c'est à dire :

- Veiller à ce que la nouvelle politique de Mobilité soit réellement appliquée ;
- Remédier au sentiment de découplage qui existe entre le développement personnel, dont il a la charge, et le développement professionnel, qui reste aux mains des Secteurs, dont ce n'est pas la compétence première ; et
- **Se préoccuper du nombre accru de cas de burn out.**

Pour le bien-être du personnel, l'AIPU demande la mise en place d'infrastructures décentes, par exemple un espace dédié aux activités sportives sur le site de Fontenoy.

Nous réitérons également notre demande d'application de la décision du Conseil exécutif pour faciliter **la mise en place d'horaires flexibles**, mesure sans doute plus aisée à mettre en place et plus égalitaire que le télétravail, qui n'est pas applicable à tous les postes.

L'AIPU apprécie, certes, la tenue par HRM de séances de méditation ; mais souhaiterait qu'il y ait une méditation aussi sur nos nombreuses requêtes qui demeurent sans réponses. A rappeler que **nos revendications reflètent les problèmes réels de nos collègues et nécessitent un dialogue régulier avec la Directrice générale.**

Nous espérons que l'arrivée prochaine de l'ADG/ADM sera l'occasion pour elle d'échanger avec tout le personnel, au Siège et hors-Siège, et **de présenter la nouvelle équipe enfin au complet.**

En conclusion, l'AIPU réaffirme sa volonté d'accompagner la Directrice générale dans son mandat. Nous lui souhaitons de réussir pleinement sa mission et de mener notre navire UNESCO à bon port.

Je vous remercie de votre attention.