

6 juillet 2020

Monsieur le Président de la FA,  
Madame la Représentante de la Directrice générale,  
Excellences,  
Mesdames, Messieurs les Délégués,

En tant que Président par intérim de l'AIPU, je suis honoré de m'adresser à vous, en cette première session du biennium du Conseil exécutif. L'AIPU s'est toujours inscrite dans une dynamique de dialogue positif et constructif pour faire face aux difficultés que rencontre notre Organisation.

Je saisis cette occasion pour saluer le travail accompli par l'ensemble des collègues au Siège et hors siège pour que l'UNESCO réponde aux défis posés par la crise sanitaire mondiale, en apportant des solutions rapides dans les domaines de compétences qui sont les siens.

La liberté d'expression, le dialogue et la transparence sont les socles sur lesquels est bâtie notre Organisation. L'AIPU déplore que l'Administration ait décidé, d'une manière unilatérale de retirer aux deux associations du personnel la possibilité d'envoyer des emails à l'ensemble des représentants des Etats membres via la liste globale que nous utilisions jusqu'alors. Cette décision nous empêche de communiquer efficacement avec les Etats membres et contrevient à la demande de la Conférence générale qui avait rappelé la nécessité pour l'Administration d'entretenir de bonnes relations avec les Associations du personnel.

Mon allocution porte sur **cinq points** essentiels pour la gestion du personnel et les grandes orientations stratégiques de l'Organisation.

### **1. La répartition géographique**

Nous déplorons depuis des années des déséquilibres persistants dans la répartition géographique sur les postes soumis à cette répartition mais également sur les postes PA et temporaires. Ces déséquilibres sont au bénéfice des ressortissants d'un même groupe. D'ailleurs, les tableaux que nous avons fournis dans nos commentaires écrits montrent que la proportion du Groupe 1 pour les postes non géographiques est nettement supérieurs et qu'avec un système de pondération, les mêmes déséquilibres subsistent, signe que ces déséquilibres sont profonds. Comment représenter le monde et sa diversité culturelle quand le personnel de l'UNESCO ne la reflète pas ?

Nous accueillons la publication des informations sur les postes non-géographiques mais regrettons cependant que l'information fournie par HRM ne soit pas aussi précise et ne permette pas de donner aux Etats membres une photographie lisible des problèmes afférant à la répartition géographique.

## **2. Recrutement**

Nous ne cessons de réclamer une véritable implication de HRM, dont le rôle actuellement est cantonné à un simple accompagnement des Secteurs plutôt qu'à une véritable gestion des recrutements et des carrières.

La déconnexion entre les politiques adoptées par HRM et la réalité des pratiques de recrutement est également manifeste dans le fait qu'il n'y a pas de corrélation entre les évaluations et leur avancement et qu'il n'y a pas non plus de connexion entre la politique de formations et cet avancement qui, formellement, consiste dans un recrutement interne du personnel.

## **3. Formation et Perfectionnement**

L'AIPU se félicite qu'un budget de 671,300 \$ ait été affecté au titre de la **Formation et Perfectionnement** du personnel. Nous souhaitons que HRM assure un réel pilotage de ce dispositif aux côtés des Secteurs afin de contribuer à améliorer les performances du personnel et à son avancement.

## **4. La mobilité**

L'AIPU salue le travail de IOS dont les conclusions et recommandations, auxquelles nous souscrivons, sont alignées avec les observations faites par notre Association, notamment sur les failles d'une politique souffrant d'un manque de transparence et de communication.

Attachée au principe de la mobilité, l'AIPU réitère sa position selon laquelle il ne saurait y avoir de mobilité géographique découplée d'une mobilité fonctionnelle, double mobilité qui devrait être prise en compte dans la réforme des bureaux Hors-siège. De plus, il nous paraît sensé que la mobilité devrait relever essentiellement des Secteurs, mieux à mêmes d'évaluer leurs besoins au Siège et Hors-siège et d'organiser en fonction de cette évaluation la mobilité géographique et fonctionnelle du personnel.

## **5. Environnement de travail :**

L'AIPU invite l'Administration à analyser en profondeur l'expérience de télétravail qu'ont induite les mesures de confinement et de déconfinement afférentes à la pandémie. S'il est indéniable que cette pandémie a été synonyme de contraintes majeures, elle n'a aucunement empêché l'Organisation à se dépasser pour atteindre les résultats escomptés. Le Personnel a fait preuve d'une grande capacité d'adaptation avec efficacité et professionnalisme. Il y a là une occasion pour faire évoluer la culture de l'Organisation et à réfléchir sur le bien-être, la bienveillance et la santé du personnel de l'UNESCO.

Pour conclure, je tiens à informer que l'AIPU qui assume les postes de vice-Président et de Secrétaire exécutif de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations unies continuera de travailler étroitement avec l'ensemble de la famille des Nations Unies et en particulier aux travaux de la Commission de la Fonction Publique Internationale dans l'intérêt de tous les membres du personnel Siège et hors Siège.

Je vous remercie de votre attention.