



ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO
INTERNATIONAL STAFF ASSOCIATION OF UNESCO

11 avril 2016

Conseil Exécutif : 199^e Session
Commission Administrative et Financière (FA)
Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**DECLARATION ORALE DE L'AIPU SUR LE POINT 5 :
SUIVI DES DECISIONS ET RESOLUTIONS ADOPTEES PAR LE
CONSEIL EXECUTIF ET LA CONFERENCE GENERALE
A LEURS SESSIONS ANTERIEURES**

PARTIE III : QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES :

- A. Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat
- B. Etude de faisabilité concernant un nouveau régime d'assurance-maladie
- C. Rapport annuel (2015) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale
- D. Propositions préliminaires pour une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022.

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

J'ai l'honneur et le plaisir de prendre ici la parole devant vous en tant que Présidente, nouvellement élue au suffrage universel, de l'Association Internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU).

Mon temps de parole étant très bref, je limiterai donc mon intervention à quelques commentaires succincts sur le document 199EX/5, Partie III, traitant des « *Questions relatives aux ressources humaines* ».

A. Sur la «Répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat»

En ce qui concerne la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, l'AIPU soutient la politique poursuivie par l'Administration et encourage celle-ci à la renforcer. Dans cette perspective, l'AIPU demande que les initiatives prises pour corriger les déséquilibres persistants en ce domaine soient amplifiées afin d'endiguer les anomalies qui perdurent.

Nous souhaitons également que le principe de répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes soit applicable aux consultants. Enfin, la reprise du Programme des Jeunes cadres est à saluer. Nous estimons, du reste, que le renouvellement de ce Programme pourrait avoir lieu chaque année, avec un quota réservé aux Bureaux hors-Siège après une formation d'une année au Siège.

**B. Sur la «Faisabilité d'un nouveau régime d'assurance-maladie»
(Suivi des décisions 191 EX/29 et 196 EX/5 (V, B))**

Pour ce qui est de la Caisse d'assurance maladie (la CAM), l'AIPU souscrit à la suspension de l'étude visant à introduire un nouveau régime de protection sociale après la cessation de service (ASHI), et nous considérons le régime actuel comme un droit acquis. L'AIPU constate toutefois savoir que jusqu'à présent, la CAM ne s'est pas encore complètement remise des conséquences préjudiciables d'une gestion administrative passée plus qu'erratique, et de l'absence de décisions ou de mesures de bonne gouvernance (notamment des cas où des collègues se sont retrouvés devant un refus de prise en charge par certains hôpitaux).

Le personnel demande donc que tout soit mis en œuvre pour qu'une amélioration de la gouvernance et de la gestion administrative de la CAM assure sa pérennité et son efficacité. Car, malheureusement, la situation que vivent les collègues nouvellement retraités n'est guère plus reluisante. Il leur faut en effet attendre en moyenne plusieurs mois pour toucher leur première retraite. La transition vers un nouvel outil informatique ne saurait tout expliquer.

Dès lors, vous comprendrez que le personnel soit très inquiet de cette situation et de toutes ces attaques contre sa protection sociale, qui contribuent à démanteler ses droits acquis et lui font porter, au fil des ans, un fardeau financier de plus en plus lourd.

C. Sur le «Rapport annuel (2015) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale» (Suivi des décisions 114 EX/8.5 et 196 EX/5 (V.A) et des résolutions 22 C/37 et 38 C/88)

Permettez-moi maintenant de passer au «*Rapport annuel (2015) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale*». L'AIPU déplore et récuse les réductions de salaires et d'indemnités préconisées par la CFPI et adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies. Guidée à l'origine par un souci de simplification, cette réforme s'est en effet transformée non seulement en un exercice de rabotage des prestations et des mesures d'incitation à l'embauche et à la mobilité mais aussi de «ciblage» particulièrement injuste de certaines catégories vulnérables de personnel.

En effet, l'ensemble des mesures préconisées impactent négativement les conditions d'emploi et de service du personnel, et plus particulièrement les collègues désirant travailler dans des lieux d'affectation difficiles, les familles monoparentales, donc implicitement les femmes, et ciblent clairement le personnel jeune, ayant des responsabilités familiales.

Consciente des défis auxquels sont confrontées l'ONU et ses institutions spécialisées, l'AIPU estime que celles-ci ont alors le devoir d'investir dans leur atout le plus précieux : les hommes et les femmes qui y travaillent. Car effectivement, aux quatre coins du monde, elles ont besoin d'un personnel engagé, doté des meilleures compétences, qu'elles se doivent de pouvoir attirer lorsqu'il est jeune et de conserver une fois plus expérimenté, avec une rémunération, un ensemble de prestations et une sécurité d'emploi à la hauteur de ses qualifications et en respectant les principes qu'elles ont forgés à leur création, pour accomplir, ne l'oublions pas, parfois au péril de leur vie, les missions qui leur sont assignées.

D. Sur les «Propositions préliminaires pour une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022» (Suivi de la décision 196 EX/23 (III))

J'en viens finalement à la dernière partie du document à l'examen, concernant les «*Propositions préliminaires pour une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022*». Cette future Stratégie est cruciale pour l'avenir et l'efficacité du Secrétariat.

Mais curieusement, les «*propositions préliminaires*» formulées à ce sujet passent sous silence le bilan des années de mise en œuvre et l'évaluation de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016. De ce fait, ces propositions ne tirent aucune leçon de cette précédente Stratégie, ni des bonnes pratiques suivies dans les autres institutions du système des Nations Unies.

Elles passent également un peu trop vite sur le fait que, au cours de ces cinq dernières années, les réformes se sont succédé à un rythme soutenu assorti d'une réduction drastique des effectifs de l'Organisation. L'AIPU réitère donc sa demande de réaliser une évaluation des réformes internes opérées, d'autant plus que celles-ci suscitent toujours les mêmes interrogations quant à leur finalité, puisqu'elles n'ont pas répondu aux attentes du personnel.

En effet, la persistance des pratiques archaïques (comme le processus opaque de reconnaissance du mérite) et autres dérives ou irrégularités administratives (notamment en matière de recrutement, de description et de classement de poste), n'a fait qu'aggraver l'inégalité des chances de progression de carrière entre les membres du personnel selon leur statut contractuel, leur sexe et/ou leur nationalité. Ce qui est une source intarissable de déception et de frustration.

Il en va de même pour les programmes de formation, dont la plupart ont été développés unilatéralement et sans concertation aucune avec les représentants du personnel, et qui n'ont pas tous été réalisés du fait de la crise financière de l'Organisation.

Je ne m'attarderai pas à commenter les deux thèmes prioritaires de cette future Stratégie, à savoir : «*I. Développer les capacités du personnel en vue des ODD*», et «*II. Créer un environnement de travail dynamique et favorable*». Je vous épargnerai cette litanie pour m'en tenir à l'essentiel. Car au vu de toutes les réformes et changements subis ces dernières années par le personnel, et surtout des changements à venir, notamment ceux liés au plan «*Investir pour l'exécution efficace du programme*» et à «*l'examen des modalités contractuelles*», la vigilance est plus que jamais de mise. La culture du dialogue et de la concertation avec les représentants du personnel est primordiale. L'AIPU s'est montrée favorable à un dialogue permanent avec l'Administration à travers des discussions, des consultations régulières et fécondes avec les représentants de celle-ci.

Dans cet état d'esprit de dialogue social et avant de conclure, je vous demanderai de veiller à ce que le personnel et ses représentants soient pleinement associés à cette future Stratégie de gestion des ressources humaines. L'AIPU est en effet convaincue que c'est le seul et unique moyen pour que l'Organisation soit en mesure d'atteindre sereinement et efficacement ses objectifs de développement durable (ODD), tout en négociant avec son personnel des conditions d'emploi et

de travail justes et équitables, finalement dignes de l'essence même et de la finalité de son mandat.

Mesdames et Messieurs les membres de la Commission financière et administrative,

Une nouvelle présidence de l'AIPU suscite de nouveaux espoirs de changements. Je suis porteuse de ces espérances et de la voix de mes collègues, qui comptent sur vous pour garantir une UNESCO diverse et égalitaire pour tous les membres du personnel quelle que soit leur nationalité.

Je vous remercie.