



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

En tant que nouveau Président de l'AIPU, c'est un honneur pour moi que de m'adresser pour cette première fois devant le Conseil exécutif.

La pandémie de COVID-19 place chacun de nous dans une situation inédite, où nous manquons de repère. L'AIPU apporte son soutien à la Directrice générale dans les efforts qu'elle fait pour assurer la santé de chacun, tout en maintenant l'efficacité de notre Organisation. Elle sait pouvoir compter sur le professionnalisme du personnel.

Le personnel du Siège et hors-Siège placé en télétravail ne ménage pas ses efforts pour assurer la continuité des missions et même innover dans les conditions nouvelles que la pandémie nous impose. Cette épreuve doit être l'occasion de mener une réflexion sérieuse sur le télétravail et les possibilités qu'il offre de maintenir l'efficacité du personnel tout en lui assurant une flexibilité accrue.

L'AIPU ayant soumis ses commentaires écrits sur **la répartition géographique**, je ne m'étendrai pas sur ce point sinon pour continuer de dénoncer avec vigueur la profonde disparité qui persiste entre les groupes géoculturels, favorisant toujours le même groupe, et ce à tous les niveaux. Il est regrettable de noter que des recrutements ces derniers mois ont encore privilégié ce même groupe alors qu'un rééquilibrage avait l'occasion d'être fait.

S'agissant du **Recrutement**, il est positif que 'SuccessFactor', ait permis de réduire les délais, mais de nombreux problèmes subsistent. La recherche d'efficience en matière de délais ne doit pas l'emporter sur le souci d'efficacité qui doit présider au recrutement d'un personnel compétent.

Par ailleurs, la flexibilité accrue que permettent les nouvelles dispositions, telle que la délégation de pouvoirs de recrutement aux Secteurs, doit s'accompagner de garanties de transparence, transparence qui ne peut être que si HRM joue pleinement son rôle de contrôle dans les recrutements. Or, l'AIPU dénonce le manque d'implication de HRM qui se contente trop souvent d'avaliser les choix des Secteurs. Pour preuve, il suffit de constater la simultanéité de cette réforme avec la remontée du taux de ressortissants du Groupe I dans les recrutements et les promotions de l'année passée.

Toujours par souci de transparence, nous réitérons notre demande de soumettre le recrutement des postes PA aux critères de la répartition géographique et aux procédures ARB, afin qu'il cesse d'échapper au contrôle de HRM. Ces contrats portent sur des postes de fonctionnaires et on ne

saurait admettre que la source extra-budgétaire de leur financement puisse les exonérer des dispositions qui s'appliquent à l'ensemble du personnel. Enfin, nous rappelons qu'il est primordial que les contrats de PA et temporaires de longue durée soient régularisés.

S'agissant de la **Culture de la performance**, le système actualisé ne garantit ni l'efficacité ni la transparence dans la gestion des performances. Les superviseurs doivent être mieux formés à gérer le personnel, à les motiver et à créer un environnement de travail sain et dynamique. On soulignera également que des formations en management, telles que celles offertes aux cadres dirigeants, devraient être accessibles à l'ensemble du personnel si l'on entend véritablement diffuser cette culture de la performance.

La mise en place d'une culture de la performance ne peut être efficace si aucun effort n'est fait pour relier la performance et l'avancement ; cette carence est de nature à démotiver le personnel et donc à ruiner l'idée même d'une culture de la performance.

Par ailleurs, nous manifestons notre profond désaccord quant au projet de HRM de supprimer le Comité de rapport ainsi que le Panel de réexamen. L'instauration d'un 'Review Board', dont le mandat n'est pas précisé et qui exclurait le membre du personnel, priverait ce dernier de son droit à la défense. Ceci est clairement une violation des droits du personnel.

Concernant la **Mobilité**, il est étonnant de voir que la politique de Mobilité est érigée en exemple par l'Administration, alors même que cette politique a dû être suspendue aux fins de remaniement. Elle a surtout généré des problèmes.

Nous tenons à avertir contre une relance du programme de Mobilité ; elle ne peut se faire que sous **la condition**, comme précisé par IOS dans son rapport, que les ajustements nécessaires y soient apportés.

Nous exigeons par ailleurs que les Associations du personnel soient pleinement impliquées dans tout le processus du nouvel exercice de Mobilité. L'AIPU veillera à ce que la transparence et l'équité, cruellement manquantes lors du premier exercice, soient respectées.

Enfin, nous réclamons l'élaboration d'un cadre de **bien-être du personnel** qui soit réaliste et efficace, ne se limitant pas au travail flexible ou à la santé au travail. Nous en avons l'occasion grâce à la culture désormais bien implantée du télétravail.

Pour conclure, c'est d'une crise mondiale sans précédent qu'est née notre Organisation, fondée sur la conscience qu'il fallait, pour réaliser une paix durable, œuvrer à la « solidarité intellectuelle et morale de l'humanité ». Les conditions, le contexte et les effets de la COVID-19 sont certes différents mais les besoins de solidarité demeurent : il ne peut y avoir de solution durable à une telle crise sans renouveau du multilatéralisme – que l'AIPU a la vocation de servir.

Merci de votre attention.