

26 janvier 2021

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

C'est un honneur de m'adresser à vous, mais c'est aussi un devoir de rappeler combien le personnel est un élément clef de toute transformation. En cette heure où le monde entier vit une pandémie, avec un coût humain aussi bien qu'économique dont l'ampleur est sans précédent, l'UNESCO doit relever le défi de son adaptation continue à un monde changeant. S'il est une chose que la COVID-19 a soulignée, c'est le besoin de coopération internationale dans tous les domaines. Je songe en particulier à ceux de notre Organisation, à l'éducation et la culture, qui ont été sévèrement impactées, la communication et l'information, indispensables pour accompagner les politiques et faire connaître l'avancée des savoirs scientifiques, tant dans les sciences naturelles et exactes que dans les sciences sociales et humaines.

Trop souvent cependant, nous avons assisté à la résurgence d'égoïsmes qui ont aggravé la prévalence de la maladie, et manifesté combien demeurerait actuelle et vitale la mission que vous avez confiée à l'UNESCO : c'est-à-dire œuvrer à « *la solidarité intellectuelle et morale de l'humanité* ». Chaque membre du personnel sait qu'il est dépositaire de ce mandat dans notre Acte constitutif. Aussi aborderons-nous avec courage et franchise la question de la transformation stratégique de l'UNESCO ; elle fut lancée avant la crise de la COVID-19, et nous comprenons aujourd'hui qu'elle commande bien plus qu'une accumulation de restructurations locales et de petites réformes.

La transformation stratégique de l'UNESCO est une préoccupation constante de l'AIPU. Nous ne perdons jamais de vue que le personnel ne saurait évoluer positivement dans une organisation déphasée par rapport aux impératifs de son temps. Mais aussi, une organisation échoue à se transformer si son administration agit comme si le personnel n'était qu'une variable d'ajustement.

Nous souhaitons à nouveau saluer notre personnel qui a su faire preuve d'adaptation, de flexibilité, et de résilience au cours de ces derniers mois ; cela malgré les défis que la crise sanitaire nous a imposés. Nous estimons que notre Organisation a plus que jamais le devoir de valoriser son atout le plus précieux : les hommes et les femmes qui y travaillent. C'est pourquoi, et plus encore dans cette période difficile, nous espérons que les besoins et aspirations exprimés par le personnel seront entendus.

Le bureau des Ressources humaines doit affirmer un rôle prépondérant dans la motivation du personnel. Il faut mettre en place une vraie politique d'avancement de carrière. Actuellement, il n'existe aucune corrélation entre la performance et l'avancement ; cette absence est de nature à démotiver le personnel, et donc à ruiner l'idée même d'une culture de la performance. Il est grand temps que HRM assume pleinement son rôle dans le Recrutement afin d'en assurer l'efficacité, l'équité et la transparence. Nous ne cessons de dénoncer le manque d'implication de HRM qui se contente trop souvent d'avaliser les choix des Secteurs.

Excellences, Mesdames et Messieurs les Délégués,

Pour conclure, j'aimerais vous rappeler mon intervention détaillée à la commission FA en décembre dernier, et je souhaite donc exprimer mon inquiétude devant la propension de l'Administration à ignorer les avis de son personnel et à rogner insidieusement ses droits fondamentaux par les récentes révisions du Manuel des Ressources humaines. Après la suppression de la disposition 102.2 du Manuel permettant à un membre du personnel de faire une demande de reclassement individuel, l'Administration a notamment supprimé le Panel de réexamen et le Comité des rapports malgré nos vives contestations.

Nous rappelons que dans son dernier rapport IOS a souligné la nécessité de reconnaître la valeur des membres du personnel et son professionnalisme. Pourtant, les récentes mesures prises par l'Administration constituent non seulement un déni à l'égard du personnel et de sa valeur, mais aussi un mépris vis-à-vis des associations du personnel et leurs représentants, élus pour porter leurs voix et doléances auprès de la direction générale. Nous défendons par ailleurs la liberté d'information et redemandons devant nos Etats membres une fois encore à l'Administration de nous rétablir l'accès à la liste de diffusion des délégations qui nous a été supprimé en janvier 2020. L'AIPU espère que ses commentaires écrits et interventions orales trouveront un écho afin d'éviter qu'une culture de surdité et de défiance ne se développe au sein du Secrétariat. Cette pratique serait déraisonnable et irrationnelle tant elle risquerait de porter atteinte à l'intégrité comme à l'efficacité de notre Organisation.

Merci de votre attention.