



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

11 avril 2019

*Madame la Présidente,
Monsieur le Représentant de la Directrice générale,
Mesdames, Messieurs les Délégués,*

C'est un honneur pour moi de m'exprimer devant vous.

S'agissant de la répartition géographique

*L'AIPU déplore que le recrutement de ressortissants des pays surreprésentés **continue d'augmenter**. Comment justifier que certains pays dépassent largement leur quota maximum ? Le seul recrutement des jeunes cadres, même s'il est à saluer, ne peut suffire à régler ce problème. D'autres pistes **concrètes et immédiatement applicables sont nécessaires**. Pourquoi, par exemple, ne pas **suspendre temporairement le recrutement des ressortissants des pays largement surreprésentés** ?*

*Ajoutons que les données actuelles **ne permettent pas** de mesurer avec exactitude la répartition géographique **réelle**, puisque les Etats membres ne disposent pas d'information en ce sens sur les Postes de Projet (les PA) ainsi que tous les postes extrabudgétaires. Il s'agit pourtant de personnels qui ont les mêmes responsabilités et devoirs que les autres. Ces postes devraient donc faire l'objet d'un suivi en termes de répartition géographique. Nous réclamons de même, notamment dans le cadre du budget intégré, **une plus grande transparence** dans le recrutement des PA, qui s'élèvent à plus de 400. On doit s'étonner que ces embauches, qui peuvent concerner des fonctions importantes soient confiées aux seuls Secteurs, et échappent ainsi au contrôle effectif de HRM et des Associations du personnel, puisque non soumis aux ARB.*

Pour ce qui est de l'équilibre entre les sexes

L'AIPU se réjouit du respect de l'équilibre entre les sexes mais regrette toutefois que la situation au niveau P-5 continue de se détériorer. HRM doit prendre des mesures concrètes afin de rectifier cette anomalie. Outre le recrutement externe de femmes à ce niveau, l'AIPU recommande que soit privilégiée la promotion interne. Nombre d'entre elles ont largement fait leurs preuves dans les échelons précédents et il n'y a pas lieu de les y cantonner...

Concernant le TAOIT

Le rapport du TAOIT démontre l'existence d'un problème majeur dans le système de justice interne et dans la gestion des cas individuels. Pour cette raison, l'AIPU soutient les mesures correctives annoncées par l'Administration et son intention de mettre l'accent sur le développement des mécanismes de prévention des conflits, notamment à travers la médiation. L'AIPU entend, à ce titre, jouer pleinement son rôle dans le règlement des différends.

L'AIPU collabore en outre étroitement avec HRM dans l'élaboration de la révision des Statuts du Conseil d'appel, ce qui devrait mener à un système de justice interne **plus juste et plus efficace**, notamment en **matière de délais**. Soulignons qu'un système juste et efficace requiert **des ressources financières et humaines adéquates**. Le nouveau système devra reposer sur les principes élémentaires du droit tels que l'accès à la justice pour tous et l'égalité des parties. L'AIPU plaide pour un conseil juridique accessible à tous.

Le manque de communication étant une cause majeure de conflits, les managers **doivent être formés à la gestion des conflits et à la communication non-violente**. Nous réclamons une meilleure gestion des ressources humaines, permettant de régler au mieux les différends entre l'Administration et nos collègues. Les nombreuses défaillances dans la gestion, pointées dans le rapport, ont été dommageables pour l'Organisation – en terme de coût et de réputation.

Nous encourageons donc l'Administration à agir rapidement dans la mise en place de ce nouveau système de justice interne, dans la stricte application des règles et des procédures et de **s'investir dans la prévention des conflits** ainsi que la formation des managers.

S'agissant du point Investir pour l'Exécution efficace du programme

L'AIPU aurait souhaité que le rapport insiste plus sur **l'évaluation des formations** et fournisse une analyse plus systématique de **l'impact des formations** sur les pratiques et fonctionnements effectifs de l'Organisation. Une telle évaluation s'impose dès lors qu'il est question, avec la réforme en cours, d'investir des ressources pour améliorer l'efficacité du programme. Cela serait tout particulièrement pertinent pour les formations touchant à la gestion des équipes, au leadership, et notamment la mobilisation de ressources, pour laquelle la notion de retour sur investissement est tout à fait adaptée. A cet effet, nous soulignons la nécessité de renforcer de manière efficiente l'équipe chargée de la formation et du développement de carrière.

Concernant la CFPI

L'AIPU, dans son rôle de vice-Présidence de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (FFINU/UNISERV), participe activement aux travaux de la CFPI pour la mise en œuvre des politiques et mesures visant à améliorer les

émoluments et conditions de travail du personnel tout en œuvrant particulièrement pour une « diversité géographique dans le respect de la charte des Nations Unies ».

Lors de notre récente rencontre avec la Directrice générale, nous avons exprimé le souhait que le prochain Directeur des ressources humaines ne soit pas un fonctionnaire détaché afin d'assurer la stabilité au sein du service des Ressources humaines. Enfin, nous réitérons le souhait du personnel de la tenue d'une réunion par la Directrice générale avec toute son équipe.

Je vous remercie de votre attention.