



14 avril 2021

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

Les voix du personnel de l'UNESCO ne s'expriment qu'à travers leurs associations ; faut-il encore qu'elles soient non seulement entendues, mais écoutées !

En tant que Président de l'AIPU, je me trouve aujourd'hui dans l'obligation de devoir largement répéter des observations et des recommandations qui n'ont guère eu d'écho auprès de l'administration. Nous regrettons que seule notre mise en garde vis-à-vis de la gestion de la COVID-19 ait été suivie ; nous avons pourtant bien d'autres occasions de coopération avec l'administration, que nous souhaitons efficace et harmonieuse.

Nous continuons ainsi de réclamer que le bureau des Ressources humaines assume un rôle prépondérant dans la motivation du personnel. Cela passe évidemment par la mise en place d'une vraie politique d'avancement de carrière. L'absence de corrélation entre la performance et l'avancement ne peut que démotiver le personnel. Sans une telle corrélation, tout discours sur l'idéal d'une culture de la performance n'est qu'un rêve bureaucratique, vain et incongru. De même, l'AIPU déplore l'absence de lien entre les activités d'apprentissage et de perfectionnement, d'une part, et les possibilités d'avancement, de l'autre. Encore une fois, inviter le personnel à s'améliorer sans lui offrir de perspectives d'avenir est un défi au bon sens.

Une véritable implication de HRM dans le processus de recrutement pourrait également garantir la transparence et l'équité. Un grand nombre de collègues juge le recrutement opaque – et comment en serait-il autrement quand le service compétent est presque absent de ce processus ? Le manque d'implication de HRM est encore plus évident s'agissant des postes de temporaire et surtout des PA, qui relèvent pourtant d'un statut de fonctionnaire. Or ces recrutements sont totalement laissés à la discrétion des secteurs. Nous insistons constamment sur la nécessité de soumettre les postes PA aux procédures ARB, et à la répartition géographique. Nous regrettons, à ce titre, que l'Administration n'ait proposé aucune option incluant les postes PA dans le calcul de la répartition géographique, alors que cela a été demandé par les États membres. Par ailleurs, il est temps de mettre un terme à la situation des personnels précaires de longue durée et de les régulariser. Sur toutes ces questions, HRM ne peut être cantonné dans un rôle de chambre d'enregistrement et se contenter d'avaliser les choix des Secteurs qui se comportent trop souvent comme si les postes de l'Organisation leur appartenaient plutôt qu'à celle-ci.

L'AIPU accueille favorablement le projet de rémunération des stages, qui permettrait d'ouvrir leurs rangs à un nombre plus important d'étudiants étrangers, au Siège notamment. En outre, la rémunération des stages favoriserait à terme la constitution d'un vivier naturel de jeunes professionnels ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés.

S'agissant de l'éthique, l'AIPU réaffirme son attachement aux valeurs fondamentales de l'UNESCO d'intégrité, de professionnalisme et de respect de la diversité. Nous sommes convaincus en particulier de l'importance de prévenir et de combattre le harcèlement afin d'assurer un environnement de travail sain. Nous saluons les mesures prises par le Bureau de l'éthique en vue de promouvoir une culture de la responsabilité et de la transparence. Nous accueillons aussi avec satisfaction la finalisation de la première politique de l'UNESCO sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que le développement d'une culture de l'éthique dont la diffusion soit fondée sur une adhésion visible des dirigeants de l'Organisation.

Enfin, puisque l'AIPU assure la vice-Présidence de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies, nous tenions à vous informer que l'AIPU continuera à participer étroitement aux travaux de la CFPI, afin d'assurer la sauvegarde des droits acquis et l'amélioration des conditions d'emploi des membres du personnel de l'UNESCO.

Pour conclure, nous réaffirmons notre inquiétude face aux violations des droits du personnel. Au cours de ces derniers mois, l'Administration a supprimé la demande individuelle de révision de classement de poste, ainsi que le Comité de rapport et du Panel de réexamen. Le 'Review Board' mis en place ne prévoit pas que le membre du personnel s'y fasse entendre, ce qui est un exemple de violation du droit à la défense. Toutes ces mesures portent atteinte aux droits du personnel. Elles instaurent un climat de défiance qui démotive les collègues et génère des tensions. Disons-le nettement, nous percevons une tendance palpable d'érosion des droits fondamentaux du personnel, dont tout indique que la pandémie actuelle sert de paravent. Les associations du personnel ont été créées pour porter les voix de nos collègues jusqu'à la Direction Générale et aux Etats Membres. Il faut qu'elles soient entendues et écoutées pour assurer l'intégrité comme l'efficacité de notre Organisation.

Je vous remercie de votre attention.