



de transparence. Certains stagnent dans leur grade pendant des années, parfois des décennies, sans voir reconnues l'expérience et l'expertise qu'ils acquièrent, alors que d'autres sont promus plusieurs fois sur des périodes relativement courtes. La compétence ne semble pas toujours être le critère premier en matière de promotion. Il en va de même pour les reclassements qui paraissent se faire de manière arbitraire, en l'absence de critères clairs. On voit également des contrats temporaires, des PA et des consultants stagner de longues années dans la précarité de leur statut, alors même qu'ils ont fait la preuve de leur valeur pour l'Organisation.

De ce point de vue, nous n'hésitons pas, à dire qu'il y a une crise de la gestion des performances dans notre Organisation. Et nous voyons que la nouvelle politique de gestion des performances augmentera le pouvoir des superviseurs ; nous craignons des abus. Nous demandons qu'une évaluation transparente de cette nouvelle politique implique les associations du personnel et soit menée d'ici un an, afin d'en tirer les leçons et d'apporter les révisions qui s'imposeront.

La transparence est le maître mot de toute politique du personnel, si elle doit être efficace et juste. Nous l'avons régulièrement répété à propos de la mobilité. Nous constatons d'ailleurs qu'à la veille du prochain exercice de mobilité, les Secteurs ont d'ores-et-déjà engagé des manœuvres de contournement visant à en excepter certains postes et collègues, transférés ou promus ; cela éveille les soupçons de favoritisme. L'Administration dans de tels cas lorsqu'elle est questionnée, se contente d'invoquer le pouvoir décisionnaire de la Directrice générale.

Nous insistons pour souligner que la politique de mobilité n'est pas séparable de la gestion des bureaux hors-Siège. On ne peut espérer que la réforme proposée puisse être efficace si elle n'emporte pas l'adhésion du personnel. La nouvelle réforme accroît le rôle des bureaux régionaux ainsi que les prérogatives des chefs de bureaux en matière de gestion du personnel. Toutefois, cette délégation de pouvoir accrue ne s'accompagne d'aucune mesure garantissant que les décisions seront prises de manière transparente. La réforme des bureaux régionaux doit intégrer une plus grande implication non seulement de HRM mais également du Bureau de l'éthique, dont on devrait envisager un rôle décentralisé à cet effet.

En fin de mon allocution, je tiens à exprimer mon soutien aux conclusions et recommandations de votre groupe de travail pour assurer une répartition géographique plus équilibrée, et la rémunération des stagiaires.

Je vous remercie de votre attention.