



7 avril 2022

Monsieur le Président,
Monsieur le représentant de la Directrice générale,
Excellences Mesdames et Messieurs les délégués,

Je m'adresse à vous à un moment clé de la vie de notre Organisation. Nous faisons face, actuellement, à une crise humanitaire et géopolitique qui nous rappelle combien notre mission - élever les défenses de la paix dans l'esprit des Hommes - est plus importante que jamais. Dans le même temps, le monde tente de se remettre d'une crise sanitaire qui a profondément perturbé nos modes de vie et de travail. Face à ces nouveaux défis, l'UNESCO a besoin d'un nouveau souffle.

Or, quelle meilleure opportunité d'y œuvrer qu'en ce temps, où l'UNESCO s'apprête à renouveler sa stratégie de gestion des ressources humaines ? Cette nouvelle stratégie peut aider à susciter le changement que tous attendent. Posons à titre préliminaire que le personnel doit en être le centre de gravité et que, pour ce faire, elle doit permettre d'accroître la motivation et le bien-être des femmes et des hommes qui lui donnent corps chaque jour. Ajoutons qu'une telle stratégie ne saurait être efficace si elle n'emporte l'adhésion de tout le personnel, au Siège et hors-Siège. C'est donc ensemble que nous devons revoir notre manière de travailler et réfléchir à une meilleure gestion des ressources humaines de l'Organisation. Précisons enfin qu'une telle réforme ne pourra réussir si HRM n'est pas doté des ressources humaines et financières nécessaires pour mener à bien cette mission.

Quant à l'élaboration d'une nouvelle stratégie, commençons par rappeler que la rationalité commande de dresser le bilan de celle qui est en cours. Sur un point aussi évident, le calendrier proposé par l'Administration interpelle cependant. Présenter l'évaluation de la stratégie actuelle, dont les défaillances et faiblesses sont déjà flagrantes, à l'examen à mi-parcours de la future stratégie, comme le prévoit l'Administration, défie le bon sens. Nous insistons à ce que cette évaluation soit menée **avant** que la nouvelle stratégie soit présentée à la prochaine Conférence générale. C'est seulement en s'appuyant sur les leçons du passé que la nouvelle stratégie pourra apporter des changements majeurs, audacieux et décisifs.

Si nous sommes incapables de tirer les leçons, d'une part de la pandémie mondiale et d'autre part des stratégies précédentes, nous admettrons tacitement notre volonté de rester statiques alors que le monde évolue. Or, les dysfonctionnements structurels et les injustices existantes doivent être corrigés. Nos modes de penser et de travailler doivent évoluer.

A ce titre, les bénéfices du télétravail ont été mis en exergue et reconnus. Les performances des collègues durant ces deux dernières années en constituent une preuve tangible. Il est donc temps de prendre acte de cette nouvelle réalité et mettre en place une politique de modalités de travail flexibles. Cette politique doit viser à maximiser les effets positifs du télétravail et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Par ailleurs, à un moment où la question du financement des rénovations des bâtiments se pose, ne serait-il pas opportun pour l'Organisation de capitaliser sur les modalités de travail flexibles et optimiser la gestion des espaces ?

Toujours en matière de télétravail, je me dois d'avertir l'Administration contre sa décision hâtive et ses modes de communication qui sont susceptibles à détériorer ses relations avec le personnel. En effet, la communication récente sur un retour abrupt et quasi-immédiat au bureau a accru la défiance et fait naître de sentiments de frustration, voire de colère, chez de très nombreux collègues. Cette approche n'encourage nullement à créer un environnement de travail sain et propice à l'échange d'idées, ni à bâtir une organisation dotée d'un personnel motivé, dynamique et investi. L'Administration se doit d'accorder au personnel le respect qu'il mérite, rester à son écoute et prendre en compte ses préoccupations.

A cet égard, l'AIPU insiste pour que la promotion active de la santé mentale et le respect de la vie familiale soient une priorité de la nouvelle stratégie. Les collègues, surtout dans les bureaux hors Siège, qui se sentent souvent délaissés, expriment régulièrement des préoccupations importantes telles que l'instabilité professionnelle et la conciliation difficile de leurs obligations personnelles et professionnelles. L'AIPU a fait des propositions concrètes sur la nouvelle stratégie. Je vous invite à lire nos commentaires sur le document 214 EX/5.III.C.

Mesdames, Messieurs,

Je souhaite conclure mon allocution en attirant votre attention sur les obstacles que notre association continue à affronter pour faire entendre sa voix. Notre liberté d'expression est une fois de plus menacée, cette fois paradoxalement par le Bureau de l'éthique lui-même. Malgré notre insistance, nous n'avons pas été autorisés à commenter le Rapport annuel du Bureau de l'éthique au motif qu'il s'agit d'une question « de principe » et « systémique ». Comment peut-on ne pas s'insurger que les associations du personnel ne puissent pas faire des commentaires sur une question aussi importante que l'éthique qui, d'ailleurs, concerne exclusivement et touche au plus près le personnel de l'Organisation ? Face à ce refus, notre rôle, qui est aussi celui d'un lanceur d'alerte, se trouve menacé, et le caractère démocratique de l'Organisation mis en cause.

L'AIPU continuera malgré tout à déployer toute son énergie pour maintenir un dialogue constructif avec l'Administration et ce, dans l'intérêt de l'Organisation. Nous demandons que cela soit réciproque. Il est primordial que l'Administration soit à l'écoute et prenne en compte les observations et commentaires des associations qui représentent tout le personnel de notre Organisation.

Je vous remercie de votre attention.