



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

Monsieur le Président,

Monsieur le représentant de la Directrice générale,

Excellences Mesdames et Messieurs les Délégués,

Je vous remercie, au nom de l'AIPU, de m'accorder ce temps de parole qui, pour limité qu'il soit, représente un moment clé de la gouvernance de notre Organisation, dont le personnel du Secrétariat constitue la ressource la plus essentielle. Peu de questions sont, à ce titre, aussi importantes que la préparation de la Stratégie de gestion des ressources humaines. Je dois d'emblée vous signaler la perplexité dans laquelle nous a plongé le projet de Stratégie qui vous a été présenté.

Nous espérons voir un document avec des objectifs clairs, des mesures ambitieuses et des idées novatrices visant à dynamiser notre Organisation et à résoudre ses problèmes chroniques. Au lieu de cela, nous nous retrouvons avec un projet où la dimension déclarative, vague, l'emporte largement sur le contenu, minimal, et fait donc craindre le pire en matière d'inertie et d'inefficacité pour l'avenir. Je souligne qu'aucune des observations et propositions que nous avons soumises en juillet dernier n'a été prise en compte.

Nous attendions ainsi une proposition avec des mesures spécifiques pour remédier aux problèmes existants, tels que le manque de transparence et la non-implication de HRM dans le recrutement, l'absence de développement de carrière et la précarité des agents temporaires de longue durée.

Nous soutenons les augmentations de moyens réclamées par HRM si ce bureau travaille plus efficacement. La séparation de la stratégie des ressources humaines de la gestion des plans de travail ne peut conduire qu'à entretenir un arbitraire opaque, qui se paye en termes de souffrance du personnel, d'allocation inefficace des ressources et enfin de condamnations au tribunal administratif de l'OIT.

Au lieu de s'impliquer davantage et d'assumer plus de responsabilités, HRM tente même de légitimer l'attitude contraire en déclarant que « la gestion des ressources humaines est une responsabilité collective, et que pour être mise en œuvre avec succès, une stratégie RH doit recueillir l'adhésion de l'ensemble de l'Organisation ». Mais si tout le monde est responsable, plus personne n'est responsable !

La première mesure que devrait prendre HRM est sa pleine implication dans le processus de nomination et de recrutement.

Ensuite, il faut :

- Adopter des mesures concrètes pour s'appuyer effectivement sur les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19
- Mettre en place des modalités de travail souples afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Elaborer une politique de bien-être dans les plus brefs délais.
- Régulariser les PA et temporaires de longue durée, en donnant notamment priorité, lors des recrutements, aux ressortissants des pays sous- et non-représentés

Cela dit, sur la répartition géographique, nous saluons la mise en œuvre de certaines recommandations du Groupe de travail et encourageons l'Administration à poursuivre ses efforts.

De manière connexe, il faut identifier des sources de financement appropriées pour lancer le programme de stages rémunérés le plus tôt possible et nous encourageons les États membres à intensifier leurs efforts à cet égard.

Je dois revenir sur les condamnations de l'UNESCO au TAOIT. Ni l'AIPU ni les Etats membres ne peuvent partager le satisfecit que se décerne l'Administration. L'ampleur des sommes qui sont en jeu lorsque l'UNESCO est jugée fautive est importante eu égard le budget de l'Organisation. On est en droit de se demander qui a commis les erreurs d'appréciation ou de jugement ayant conduit aux montants exorbitants dus par l'UNESCO. L'Administration doit sanctionner et désavouer les personnes fautives au lieu d'engager des dépenses importantes en règlements à l'amiable ou en condamnations du TAOIT.

Afin de réduire le nombre de contentieux, l'Administration doit accorder une attention particulière sur ses décisions en matière de non-renouvellement d'engagements et de mesures disciplinaires. Elle doit également revoir sa politique en matière de gestion des performances et de reclassement afin de mettre en place des procédures plus respectueuses des droits du personnel et de garantir une plus grande transparence.

Nous pouvons enfin vous assurer que bien des problèmes seraient évités si les Associations du personnel étaient consultées plus souvent et un tant soit peu écoutées.

L'AIPU soutient le projet d'extension du mandat du prochain conseiller Ethique à 6 ans. Cependant, nous nous opposons fermement à la formulation du texte soumis à votre décision appelant à appliquer celle-ci immédiatement plutôt qu'au mandat du prochain Conseiller. Il ne serait pas acceptable en effet que ce texte pût être lu d'une manière contrevenant à l'éthique en ouvrant la possibilité de prolonger le mandat de l'actuelle titulaire du poste. On ne saurait accepter qu'un tel soupçon entache notre organisation.

Le dernier point que je souhaite aborder est celui de la rénovation et de la maintenance des bâtiments du site Miollis/Bonvin. L'AIPU partageant avec les Etats membres le souci de bonne gestion des ressources financières, il paraît essentiel que la rénovation et la maintenance de ces biens immobiliers ne soient pas abondées par le budget régulier, ce qui ne manquerait pas de grever lourdement le déploiement du programme que vous avez adopté et dont vous nous avez confié la mise en œuvre.

Je conclus mon allocution sur cet enjeu fondamental : c'est la confiance qui doit régner entre les parties prenantes de l'UNESCO. Je vous remercie encore de m'avoir accordé votre attention.