

17 mai 2023

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

Je vous remercie pour le temps de parole que vous avez bien voulu m'accorder en tant que Président de l'AIPU, notamment en cette période importante où l'UNESCO s'apprête à adopter une nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines.

Nous avons l'obligation collective d'améliorer l'efficacité d'ensemble de l'Organisation et de rectifier les dysfonctionnements structurels que l'AIPU a souvent pointés et que IOS vient de constater dans son évaluation de la précédente Stratégie des ressources humaines.

Disons d'emblée que ces problèmes tiennent souvent au manque d'engagement de HRM, problème qui paraît cependant devoir perdurer dans la nouvelle stratégie. On découvre, par exemple, dans le texte qui vous a été soumis, que HRM conditionne ses actions et leurs résultats à l'allocation de ressources supplémentaires, dont le montant n'est pas précisé. Autant dire qu'il fera le minimum. On lit également que la responsabilité de la stratégie relèvera de l'ensemble des parties prenantes. Autant dire que personne n'en sera responsable.

Ce manque d'engagement de HRM a aussi été pointé par IOS dans le fait que HRM est peu présent voire complètement absent dans bien des processus de recrutement. C'est précisément en matière de recrutement que nous observons nombre de problèmes et irrégularités graves, tels que le non-affichage de postes ou le refus d'examiner des candidats internes qualifiés. On sait aussi que des collègues renoncent à contester des décisions pourtant fragiles par peur des représailles. Or, l'UNESCO ne peut être efficace si HRM ne contrôle pas activement les pratiques des Secteurs en la matière, Secteurs dont nous nous étonnons chaque jour qu'ils se montrent indifférents au principe de la transparence.

Tout cela signale une culture délétère de l'arbitraire et de l'impunité d'autant plus irrationnelle que les injustices acceptées et couvertes par l'Administration ont un coût financier important pour l'Organisation, qui est - à juste titre - régulièrement condamnée par le Tribunal de l'OIT.

Rappelons ici que les États membres ont exigé que l'Administration promeuve un environnement de travail sain et respectueux de l'éthique. Pourtant, trop de collègues continuent à se tourner vers nous pour faire état d'actes de harcèlement sexuel et moral et de propos acerbes et dénigrants qu'ils subissent

de la part de certains chefs. Par peur de représailles, là aussi, ils préfèrent s'enfermer dans le silence. Ainsi, le tableau que dépeint le Bureau de l'éthique dans son rapport annuel ne reflète pas toute la réalité.

Certes, le Bureau de l'éthique appelle le Personnel à se faire entendre quand des violations des règles de l'éthique sont constatées. L'AIPU se rencontre avec cet appel. Mais, je dois attirer l'attention du Bureau sur la gravité dont est empreinte son appel, qui revient à demander aux membres du personnel **d'être courageux** quand ils choisissent de se défendre ou d'alerter. Les risques liés à la dénonciation de pratiques contraires à l'éthique demeurent importants. Les collègues subissent souvent des représailles, représailles qui peuvent prendre la forme de simples décisions administratives, justifiées pour motif de service, mais qui rendent surtout service à des superviseurs rétifs à voir régner l'état de droit. Est-ce que le Bureau de l'Éthique saura lui aussi faire montre de courage pour œuvrer en toute indépendance à l'intégrité de notre Organisation ?

Nous nous inquiétons également que IOS a identifié le bien-être comme le domaine ayant le moins progressé dans son évaluation de l'ancienne Stratégie des ressources humaines. Le personnel subit du stress, un manque de sécurité psychologique et de reconnaissance, lesquels conduisent à miner la confiance de nos collègues dans un système qui ne respecte pas les principes qu'il professe. Nous soutenons donc les mesures prises pour favoriser un environnement de travail plus serein et une culture de reddition de comptes, telle l'introduction d'une évaluation à 360° récemment décidée à titre expérimental.

Pour conclure, Mesdames et Messieurs les Délégués, nous souhaitons insister sur le statut de partie prenante, que les États membres nous ont conféré de longtemps mais que, nous devons l'avouer, l'Administration peine encore à reconnaître, voire à accepter. Nous devons réitérer notre consternation face aux actions d'une partie de l'Administration portant à systématiquement réduire notre rôle dans les décisions touchant le personnel et à entraver notre capacité à représenter nos collègues, ou face aux tentatives de limiter ou de contrôler notre communication avec les États membres.

L'Administration doit accepter le fait que nous ne sommes ni ses adversaires ni ses subordonnés. Nous, Associations, sommes l'émanation du Personnel dont la nécessité pour l'Organisation a été reconnue et posée par les États membres. Nous demandons que la volonté des États membres soit respectée.

L'Administration serait plus rationnelle si elle valorisait un dialogue avec les associations qui soit véritable, c'est-à-dire fondé sur un souci d'efficacité et de justice et donc dans l'intérêt de l'UNESCO. Sans un tel dialogue, qui est l'essence du mandat de l'AIPU, c'est la capacité même de l'Organisation à remplir les missions que les États membres confient au Secrétariat qui sera mise en cause.

Je vous remercie de votre attention.