

11 octobre 2023

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

En vous remerciant de me donner l'occasion de prendre la parole devant vous, je tiens à exprimer la satisfaction de l'AIPU quant au retour des Etats-Unis d'Amérique dans notre Organisation. Cette nouvelle donne est synonyme d'espoir pour le personnel, car, trop souvent, des politiques visant à l'efficacité de l'Organisation ou au bénéfice du personnel ont été suspendues par l'Administration au prétexte du manque de financement. Qu'il s'agisse de développement des carrières, de recrutement, de régularisation des PAs, temporaires de longue durée, et autres personnels précaires, ou encore de bien-être et de création d'un environnement de travail sain, nous voulons croire que les discussions en matière de ressources humaines seront enfin menées sans excuse dilatoire.

Notre espoir est aussi, au moment où l'UNESCO va adopter une nouvelle Stratégie de gestion des ressources humaines, que HRM sera réellement engagé dans sa mission et capable de tenir le cap fixé par vous, les États membres. En effet, l'AIPU s'inquiète du turnover excessif que nous avons tous observé ces dernières années à la tête de HRM. L'Administration doit se montrer plus judicieuse dans le recrutement à ce poste et favoriser des candidats susceptibles de s'y investir assez longtemps. Sans cela, l'effet de girouette empêchera que des politiques dignes de ce nom soient conçues et mises-en-œuvre. Sans effort en ce sens, on croira que ce poste n'est qu'un faire-valoir et que l'UNESCO ne se soucie pas vraiment des ressources humaines.

Nous sommes également inquiets au vu du projet de nouvelle stratégie qui a été soumis à cette session du Conseil exécutif, sans plan de travail ni calendrier. Ce texte devait constituer la version améliorée d'un projet précédent et, disons-le, la montagne bureaucratique a accouché d'une souris stratégique. Malgré le rapport d'évaluation d'IOS, les recommandations de l'AIPU et les demandes explicites des États membres, le document présenté n'apporte pas de révision concrètes. Il est quasiment identique à sa dernière version. Tout porte à croire que les stratégies des ressources humaines sont conçues à l'UNESCO comme des formalités bureaucratiques à faire rédiger par ChatGPT, sans souci de valoriser le Personnel, et, partant, l'intérêt de l'Organisation.

Le rapport d'IOS avait mis en exergue le manque de culture de la transparence et de la reddition des comptes au sein de notre Organisation. Sur ce front, rien de nouveau. Or, si HRM est intarissable

sur la promotion d'une telle culture, il se refuse ostensiblement à demander des comptes aux Secteurs, notamment en matière de recrutement.

L'évaluation à « 360° » des managers en est l'exemple le plus récent. Jouant sur les mots, l'Administration propose que l'évaluation à « 360° » soit en fait un simple retour d'information, un « feedback ». Tout cela induit les États membres en erreur. On veut leur faire adopter ce qu'ils pensent être une politique d'évaluation quand, en fait, on leur propose de dépenser de l'argent sur un programme de *coaching* personnalisé que ne devra pas être pris en compte dans les évaluations professionnelles. Comme si on devait s'interdire d'évaluer la capacité des managers à manager. Tout cela est déroutant et l'AIPU continue de s'étonner de constater combien l'archaïsme continue de régner sur la gestion des ressources humaines dans notre Organisation.

Ce refus catégorique d'aller de l'avant est aussi visible dans la gestion des contrats du personnel affilié. L'Administration a autant conscience du rôle essentiel que remplit ce personnel que de la précarité et de l'incertitude où se trouvent nombre de nos collègues. Pourquoi donc choisir de ne pas agir ?

Malgré les ambitions affichées, l'effectif total du personnel affilié est le même depuis longtemps. Et la situation est encore pire hors Siège. N'a-t-on pas ici le symptôme d'une indifférence notable pour les conditions de travail, le bien-être, voire la dignité des personnels ? Une de nos recommandations est que HRM s'implique plus dans le recrutement et le suivi de ce personnel affilié. Il n'est pas admissible de continuer à soutenir que les fonctions exercées par les personnes ayant autant d'années de service à l'UNESCO seraient d'ordre temporaire.

S'agissant, enfin, de la répartition géographique, nous constatons là aussi des problèmes importants en matière de transparence. On vous a soumis un rapport où la présentation des données est souvent biaisée voire insincère. Voilà, qui est de nature à miner la confiance qui doit régner entre les organes directeurs et le Secrétariat. L'Administration doit avoir égard au fait que la bonne tenue du débat des États membres est intrinsèquement liée à la rigueur dans l'établissement des rapports qui leur sont présentés.

Tous ces manquements sont autant de symptômes d'une culture interne où la transparence et la reddition des comptes ne sont pas des priorités. Nous espérons que, sur les points que je viens d'évoquer comme sur tant d'autres, vous saurez inciter l'Administration à moderniser ses pratiques en profondeur.

Je vous remercie de votre attention.