

9 novembre 2023

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

Je tiens à vous remercier du temps de parole que vous octroyez à l'AIPU pour faire valoir devant cette assemblée le mandat de notre association et, plus profondément, les valeurs qui sont au principe de l'UNESCO – la paix, la solidarité et le respect de la dignité humaine.

Il m'incombe, à ce titre, de commencer par exprimer notre effroi et notre incompréhension devant la recrudescence de conflits ouverts violents qui ont marqué l'actualité mondiale au cours du biennium écoulé.

Président d'une association du Personnel, je me dois tout d'abord de rappeler dans cette enceinte que plus de 90 employés des Nations unies ont perdu la vie au cours du mois passé. Jamais il n'y a eu autant de morts violentes parmi les personnels d'agences des Nations unies pris dans un conflit depuis la création de l'ONU en 1945.

A ces collègues qui ont fait le sacrifice ultime pour les idéaux que nous défendons au quotidien, nous souhaitons rendre hommage. Leur courage et leur dévouement sont un exemple que nous sommes fiers d'honorer.

En cette heure grave, rien n'importe plus que le sens de la responsabilité avec lequel nous devons aborder le moindre de nos points de discussion car tout doit concourir à permettre que notre organisation soit le mieux armé en vue de servir son mandat pour la paix et la sécurité, la solidarité et le dialogue.

Mesdames et Messieurs les délégués, vous voyez quelle attention vous devez porter au projet de nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO. Une telle stratégie doit avoir pour qualité première la clarté avec laquelle elle permet de soutenir et valoriser le personnel, atout principal de l'Organisation et sans lequel vos résolutions ne sauraient avoir d'effet concret.

Tout au long du processus qui a conduit au document qui vous a été soumis, l'AIPU a activement proposé sa contribution. Nous l'avons fait, comme toujours, avec

transparence et objectivité. Or, il nous faut avouer que la proposition de Stratégie ne se signale pas par la clarté espérée. C'est plutôt de perplexité qu'il nous semble devoir parler, tant sont les signaux et messages envoyés par l'Administration paraissent contournés voire contradictoires parfois.

Sur nombre de sujets, nous nous rencontrons ainsi pleinement avec la plupart des principes énoncés par l'Administration – mais il nous faut bien constater à la conclusion qu'on voit mal comment des problèmes très concrets pourront être réglés au cours de la période à venir, qu'il s'agisse du nombre accru de personnes engagées sous de contrats précaires sur de très longues périodes, du manque de transparence dans les recrutements et les promotions, du pourcentage stagnant en termes de répartition géographique équitable du personnel, ou de l'amélioration du bien-être du personnel.

Bien des problèmes que nous pointons ont une source institutionnelle. C'est le manque d'indépendance et d'autonomie du Bureau pour la gestion des ressources humaines, HRM, qui paraît souvent cantonné dans un rôle subsidiaire à l'égard des Secteurs. Cela limite la capacité de l'UNESCO à se réformer dans le sens de meilleures conditions pour l'efficacité et le bien-être du personnel. Il est sans doute temps de procéder à l'évaluation des effets de la réforme qui avait consisté à placer HRM sous l'autorité d'un ADG, c'est-à-dire un pair des ADG de Secteur que HRM est censé contrôler, plutôt que celle, directe, de la Directrice générale.

Ce que je veux souligner est qu'il est toujours temps d'engager des réformes constructives. Nous en avons tout récemment vu l'illustration avec la publication des conclusions de l'examen du Corps commun d'inspection des Nations Unies sur les mécanismes de justice internes de nos organisations. Leur recommandation portant à permettre à nos collègues de recourir à un conseiller juridique externe est une mesure que nous avons, par exemple, réclamée à l'Administration.

Je le rappelle pour signaler que l'AIPU œuvre constamment dans un esprit de progrès et de dialogue constructif. Notre souhait est que cette volonté soit sincèrement reconnue par l'Administration et les Secteurs et que l'intérêt de l'Organisation prime réellement lorsqu'il s'agit de gérer le personnel d'une organisation vouée, je pèse mes mots, à la paix mondiale et à la promotion des droits humains.

Rien ne sera plus délétère, alors que montent les crises, que de louvoyer en interne sur des principes que nous enjoignons au monde de pratiquer sincèrement.

Je vous remercie de votre attention.