

20 mars 2024

Madame la Présidente,

Monsieur le Représentant de la Directrice générale,

Excellences Mesdames et Messieurs les délégués,

Je tiens tout d'abord à remercier votre Commission d'accorder à l'AIPU un temps de parole qui fait honneur aux valeurs de dialogue qui sont inscrites à l'Acte constitutif de l'UNESCO.

Rappeler nos principes importe alors que s'engage un nouveau biennium sous la houlette d'une nouvelle Présidente du Conseil exécutif, que je tiens à saluer.

Rappeler nos principes importe à l'heure où une nouvelle directrice du Bureau de gestion des ressources humaines entre dans ses fonctions. Je tiens à lui souhaiter la bienvenue, au nom de mes collègues de l'AIPU, et lui exprimer notre volonté de collaboration constructive. Nous ne doutons pas qu'elle apprendra rapidement à connaître le dévouement du personnel pour sa mission et le souci qui est le nôtre d'œuvrer à l'efficacité de l'UNESCO.

En ce qui concerne la Stratégie des ressources humaines, la feuille de route soumise aux États membres nécessite des explications. En effet, nous avons été surpris de noter qu'elle comporte des actions et des indicateurs différents de ceux déjà discutés et approuvés par le Conseil exécutif et la Conférence générale. Nombreux sont les éléments qui sont absents et dont on ne sait ce qu'il adviendra, qu'il s'agisse de les différer – mais pour combien de temps ? - voire de les abandonner, sans l'aval des États membres, ce qui n'est guère imaginable.

Excellences Mesdames et Messieurs les délégués,

Si la feuille de route recommandée par l'Administration est adoptée telle quelle à cette session, des incertitudes pourront naître quant à la question de savoir quel document fera foi entre cette feuille de route et la Stratégie adoptée par la Conférence générale. Nul n'ignore dans cette enceinte les risques que de telles incertitudes peuvent créer en termes d'inefficacité et d'inefficience. Ainsi, l'existence de deux documents contradictoires et l'incapacité subséquente d'évaluer la Stratégie et les politiques en matière de ressources humaines porteront préjudice à la capacité d'action et à la crédibilité de l'UNESCO.

Sur le fond, la capacité de mener à bien la Stratégie passe par une attention soutenue aux enjeux les plus structurels touchant la gestion des ressources humaines. Le recrutement soulève de telles questions au premier chef car il est une clé de voûte dans la mise en œuvre de toute stratégie. La planification des effectifs, elle, doit être claire et stratégique, tenant compte notamment des constats formulés par IOS dans son rapport, et des mesures concrètes doivent être prises pour y parvenir. Enfin, l'évolution de carrière reste un angle mort qu'ont pointé plusieurs rapports d'évaluation.

Un autre domaine qui soulève des questions structurelles est celui des modalités de travail flexibles. Nous constatons une réticence souvent diffuse et parfois obstinée, de la part de certains managers, qui ne tiennent pas compte des faits, car ils confondent la supervision d'une mission avec le contrôle tatillon des collègues. Tout cela indique combien la culture de gestion des ressources humaines doit se moderniser. Dans cette même perspective, nous demandons à l'Administration de s'aligner à la pratique d'autres organisations onusiennes qui ont déjà mis en place, depuis longtemps, d'autres modalités de travail flexibles, telles que les horaires de travail comprimés et le télétravail en dehors du lieu d'affectation.

Nous accueillons le développement des programmes de formation. Cependant, nous devons insister sur le fait que les programmes de gestion des ressources humaines destinés aux managers ne peuvent se substituer à un cadre clair de règles et d'évaluation, sans quoi on entretiendra une culture de l'impunité pourtant fort nuisible à notre Organisation. Dans cette optique, nous insistons sur la nécessité de mettre en place une véritable évaluation à 360°, intégrée à notre politique de gestion des performances et comportant des éléments clairs de reddition de comptes.

Enfin, la Stratégie des Nations Unies pour la santé mentale et le bien-être du personnel nous rappelle que la question du bien-être doit demeurer une priorité. Sur ce point, je me dois de signaler l'augmentation alarmante des cas de harcèlement qui nous sont rapportés de manière informelle, augmentation confirmée, en outre, par le Bureau de l'éthique dans son rapport. Nous appelons à la mise en place urgente d'un plan d'action sur le bien-être, qui s'appuiera sur les référentiels existants.

À l'heure où nous avons le plaisir d'accueillir une nouvelle directrice à la tête de HRM, je me dois de signaler qu'un vaste chantier nous fait face si nous devons travailler à améliorer le climat de travail au sein de notre Organisation. Une telle entreprise ne saura réussir sans une impulsion forte de la part de HRM, dont nous attendons beaucoup.

Je vous remercie de votre attention.