



10 avril 1025

Madame la Présidente,
Madame la Représentante de la Directrice générale,
Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués,

Je vous remercie de me permettre de porter ici, devant vous, la voix du personnel. Une voix qui, aujourd'hui, a besoin d'être entendue.

Notre mandat est clair : porter la voix de celles et ceux qui, chaque jour, font vivre cette Organisation. Cette voix, il est fondamental que vous puissiez l'entendre afin de prendre vos décisions en connaissance de cause, avec une information complète, transparente, équilibrée. Cette voix, vous devez l'entendre sans l'ingérence de l'Administration, qui n'est pas un organe directeur.

Permettez-moi de rappeler, non sans gravité, le texte exact du Manuel : « Les associations représentatives ont la possibilité de formuler des commentaires écrits sur les documents soumis par le Directeur général à la Conférence générale ou au Conseil exécutif lorsque l'ordre du jour provisoire de ces organes comporte des points concernant les conditions d'emploi et de travail du personnel. »

Cette possibilité n'est pas un privilège mais une contribution à la transparence de votre débat. Et pourtant, nous devons constater que l'Administration tente régulièrement de s'arroger une forme de domaine réservé en cherchant à entraver notre capacité à vous transmettre nos avis sur des questions qui intéressent votre débat.

Il nous a ainsi été récemment interdit de commenter les documents émis par le Bureau de l'Éthique, au motif que cela nuirait à l'indépendance de celui-ci. Mais en quoi nos commentaires — publics, argumentés, documentés — nuiraient-ils à son fonctionnement ?

Les faits sont pourtant simples. Le périmètre de ce bureau couvre des questions qui concernent directement la gestion du personnel et son bien-être.

Sous prétexte d’Ethique, l’Administration travaille à limiter votre contrôle sur son activité.

Sous prétexte d’Ethique, l’Administration viole les principes de l’Ethique, qui repose sur des échanges transparents.

Sous prétexte d’Ethique, l’Administration se met tout simplement en porte à faux avec l’idéal démocratique, dont notre Acte Constitutif rappelle que le reniement conduit à tous les désordres.

Aussi, Excellences, je vous appelle solennellement à exiger de l’Administration qu’elle cesse d’entraver la capacité des associations à vous informer.

Que le rapport du Bureau de l’Ethique intéresse l’AIPU, vous l’avez aisément compris : augmentation du harcèlement, abus de pouvoir, recours excessif au personnel affilié, nécessité d’inclure des indicateurs éthiques dans les évaluations des superviseurs. Le rapport de ce Bureau confirme notre constat d’un climat de travail de plus en plus délétère. Nos collègues ne peuvent être pleinement efficaces s’ils sont constamment en insécurité psychologique. Il faut des mesures, qui conduisent enfin à remplacer l’actuelle culture de l’impunité par une culture de responsabilisation. Non à des sanctions légères ou des transferts des harceleurs reconnus coupables, mais des réponses fermes, visibles et réparatrices. Il faut des sanctions mais pas seulement. A cet égard, nous réaffirmons notre soutien à la création d’un bureau de médiateur indépendant pour une résolution informelle digne et impartiale des conflits.

Mais pour améliorer les choses, faut-il encore que HRM soit piloté de manière efficace, ce qu’empêche le turnover important que l’on observe à la tête des ressources humaines. L’instabilité qui en résulte compromet la continuité des réformes et ralentit la mise en œuvre de vos décisions. Elle affaiblit la capacité de HRM à concrétiser sa Feuille de route.

Vous avez sans doute pris connaissance de nos commentaires écrits détaillés, ainsi que des propositions que nous avons formulées concernant la Stratégie des ressources humaines. Mais nous souhaitons également attirer votre attention sur les dysfonctionnements du système de recrutement interne : offres sur mesure, opacité,

déséquilibres géographiques persistants. Nous devons également dénoncer la pratique du népotisme. Elle nuit à l'équité, décourage les talents et détruit la confiance, d'où la nécessité d'une révision de la politique de recrutement garantissant plus de transparence.

Excellences, Mesdames et Messieurs les délégués,

Nous n'avons qu'une ambition : celle de garantir un environnement de travail sain, équitable, digne. Un environnement vivant, où l'on puisse vivre sans peur, sans humiliation, sans silence forcé.

Nous rêvons d'une Organisation où le dialogue n'est pas redouté mais recherché.

Et ce rêve, nous ne le remettrons pas à demain... parce que le temps du renouveau, c'est maintenant.

Je vous remercie de votre attention.