



Conférence générale : 36<sup>e</sup> Session  
Commission administrative et financière  
Point 11.3 de l'ordre du jour provisoire

AIPU/STU  
27 octobre 2011

## DECLARATION ORALE DE L'AIPU ET DU STU SUR LA STRATEGIE RELATIVE A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR 2011-2016

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les Délégués,

Chers collègues,

1. Notre intervention, au nom de l'AIPU et du STU, portera essentiellement sur le personnel précaire de l'Organisation. Le document qui vous est présenté n'y fait pas explicitement référence, mais ce point est lié au statut et règlement du personnel. En effet, bien que le document 36C/38 à l'examen fasse notamment le «Point sur les arrangements contractuels», il n'aborde pas la question du personnel contractuel précaire qui constitue pourtant une grande partie des ressources humaines de l'Organisation, et qui nous préoccupe pour les raisons suivantes.

2. Tout d'abord, en interrogeant les services d'HRM, nous avons été stupéfaits d'apprendre que ceux-ci ne disposaient pas de liste du personnel total de l'Organisation à jour, que ce soit du personnel régulier ou du personnel précaire. Ce sont les services de BFM, services financiers, qui la possèdent. Comment un service sensé gérer les ressources humaines peut-il sérieusement le faire sans avoir les données statistiques et techniques à jour que constitue la liste du personnel ? Pourquoi cette liste n'est-elle pas facilement accessible, y compris aux Associations du personnel ?

3. Nous estimons aujourd'hui que l'Organisation emploie environ 50% de son personnel avec des contrats précaires tels que les contrats de consultants, ALD, temporaires, SC, SSA et surnuméraires, soit sur du budget régulier, soit sur des

fonds extrabudgétaires. Nous devons aussi y ajouter le nombre croissant de stagiaires.

4. Ce qui nous préoccupe aujourd'hui, c'est l'accroissement de la précarisation de l'emploi au sein de l'Organisation sur de longues périodes, menant parfois à des situations personnelles très difficiles.

5. Les problèmes rencontrés par ces collègues, que ce soit au Siège ou au hors Siège sont multiples : discrimination au travail, exploitation abusive, harcèlement, clochardisation, stress permanent, vie familiale ingérable, perte de droits, absence de carrière, etc.

6. Concernant la discrimination, plusieurs aspects sont à distinguer. L'UNESCO a trois types de personnel : le personnel permanent, le personnel consultant et ALD, et le personnel précaire (Surnuméraires, SC, SSA et temporaire). Tout d'abord, le personnel n'est pas traité sur un même pied d'égalité selon le type de contrat qu'il a signé. Ainsi, les collègues précaires sont parfois considérés inférieurs par leurs collègues et font l'objet de dénigrement. D'autres sont exploités abusivement par les managers en les surchargeant de travail. Tout ce personnel souffre en silence, de peur de représailles et de ne pas avoir de reconduction de leur contrat.

7. Alors que l'Organisation prône la politique de l'égalité des genres, les contractuels ne bénéficient pas de ces considérations : Ainsi, les collègues féminines précaires n'ont pas le droit de tomber enceinte. Si tel est le cas, rien n'est prévu pour leur garantir un minimum de revenu ou un nouvel emploi après le congé de maternité.

8. Ce personnel précaire n'a pas le droit à une vie en dehors de l'UNESCO : la clochardisation menace certains et nous en connaissons qui ont été ou sont encore sans domicile fixe. L'utilisation abusive de petits contrats sur des durées d'un mois, reconduits indéfiniment, ne permet pas à nos collègues de louer leur logement et encore moins de contracter un prêt pour en acheter un. De plus, le changement permanent de contrats ne garantit pas une couverture sociale et de santé continue et à long terme pour ces collègues. Dans ce cas, les mutuelles ne prennent pas en compte l'ancienneté pour le remboursement des soins dentaires et des lunettes, par exemple.

9. Les contrats de ces précaires sont souvent signés plusieurs jours après qu'ils aient commencé à travailler, mettant ainsi l'Organisation en porte-à-faux en cas de problème grave survenant sur le lieu de travail et plaçant aussi le collègue dans l'illégalité.

10. Les salaires de ces collègues sont souvent versés tardivement et en retard, à cause de la date de la signature du contrat et de virement, les plaçant un peu plus dans la précarité. Ils font face à des difficultés pour gérer leur vie familiale car ils ne savent pas de quoi sera fait leur avenir, créant un stress quasi-permanent se répercutant sur leurs relations personnelles et sur leur travail.

11. Ces collègues ne bénéficient pas de provisions pour leur retraite, les obligeant à travailler pratiquement jusqu'à leur mort puisque l'Organisation ne cotise pas à un organisme pour leur retraite.

12. Ces mêmes collègues, précaires de longue durée, qui effectuent des tâches similaires aux autres collègues en poste, avec une motivation similaire voire supérieure, ont aussi des droits : le droit à une vie décente, au respect de leur travail, de leur vie personnelle, du traitement à égalité avec les autres collègues,

13. Alors que les difficultés financières actuelles et la réduction du budget annoncent des moments difficiles pour ces collègues précaires, comment pouvons-nous continuer à accepter ces conditions d'emploi dans une Organisation qui se veut exemplaire ? Les Associations du personnel appellent chacun à prendre ses responsabilités. Dans le cadre de la politique du nouvel humanisme proposée par la Directrice générale, nous demandons la création d'un groupe de travail avec HRM pour changer le manuel et améliorer les conditions d'emploi du personnel précaire de l'Organisation.

14. Comme le recommandent les différents rapports d'inspection, nous souhaitons :

- a) Le respect du droit du travail, des obligations de l'Organisation, incluant le paiement des charges sociales pour le personnel précaire, par l'affiliation de ce personnel aux organismes sociaux et de santé de l'Etat hôte ;

- b) L'alignement des arrangements contractuels sur ceux pratiqués dans le système des Nations Unies ;

- c) La création de postes partout où le personnel précaire effectue des fonctions vitales pour l'Organisation.

15. Le STU et l'AIPU insistent également pour que le recrutement soit recentralisé à HRM afin d'éviter l'utilisation abusive des précaires. Les managers doivent être tenus responsables des situations dans lesquelles ils placent ces employés. Ces collègues ne devraient pas subir les conséquences de fautes manifestes de gestion de ressources humaines dans le passé.

16. Enfin, les Associations du personnel demandent le réexamen des situations des précaires de longue durée qui sont encore trop nombreux dans notre Organisation, en particulier ceux qui y travaillent depuis plus de cinq années et dont ils dépendent entièrement. La possibilité de postuler en interne devrait leur être permise afin de leur donner les mêmes chances qu'aux collègues employés sur des contrats fixes depuis moins de temps.

Je vous remercie.

Le Président du STU

Le Président de l'AIPU