



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

**Conseil exécutif**  
Deux cent-septième session

**207 EX/5.III.E Add**

PARIS, le 14 octobre 2019  
Original français

Point 5 de l'ordre du jour

**SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF  
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

**PARTIE III**

**QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION**

**ADDENDUM**

**COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE  
DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)**

**Résumé**

**E. Transformation stratégique de l'UNESCO**

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 207 EX/5.III.E).

1. On peut se féliciter de la présentation succincte des réformes en cours dans l'ensemble de l'Organisation. Cependant le document donne l'impression d'un catalogue un peu éparé et qui ne permet pas de saisir une cohérence d'ensemble. Comme nous l'avons signalé auparavant, on ne peut manquer de s'étonner que des restructurations aient lieu dans les secteurs de programme, comme à CLT, alors même que de nombreuses discussions thématiques sont en cours et qu'une commission d'experts de haut niveau doit bientôt lancer ses travaux. On doit s'interroger sur ce paradoxe. Que la réforme à venir de ce secteur n'affecte, par exemple, en rien les changements présents, soit que les transformations futures abolissent les évolutions en cours, on aura mobilisé des ressources en vain sans doute, on aura sûrement déstabilisé le personnel et peut-être perdu du temps.



Job: 201913073

2. La section du document relative aux partenariats ne fait pas état des réseaux existant tels que les Chaires UNESCO, les ONG ou les Commissions nationales, sur lesquels l'Organisation doit pourtant s'appuyer pour être en phase avec les évolutions actuelles qui se produisent dans les domaines de compétence de l'UNESCO. Qui plus est la référence à ces réseaux importe car ces partenaires peuvent contribuer à la mobilisation de ressources pour des projets conjoints. Ces réseaux forment un capital de l'UNESCO qui contribue à sa réputation et à sa crédibilité. En notant que l'animation de tels réseaux se joue au niveau des secteurs, on doit souligner le rôle prépondérant qu'ils doivent jouer en matière de partenariat et de mobilisation de ressources, car ce sont eux qui sont, en dernière instance, les porteurs de projets.

3. Nous notons à la section sur la stratégie de communication que celle-ci « *répond au besoin de tirer davantage profit de la marque UNESCO* ». Les termes de cette formule nous interpellent. L'UNESCO est, en tant qu'organisation intergouvernementale et en tant qu'agence pour l'éducation, la science et la culture, une institution à vocation publique et universelle pour laquelle la notion de profit ne peut être celle du secteur proprement marchand. Nous souhaitons par là attirer l'attention des parties prenantes à l'UNESCO sur le fait qu'on ne saurait confondre la notion de profit avec celle, plus appropriée, de valorisation, sans risquer de décrédibiliser notre Organisation.

4. En matière de présence dans le monde, on s'interroge également sur la cohérence entre la réforme des bureaux hors Siège dans le cadre de la Transformation stratégique et celle du Programme « Delivering as One UN » dont l'UNESCO fait bien entendu partie. La logique voudrait qu'on attende les recommandations du Programme One UN dont l'échéance est fixée à 2022 pour éviter de défaire les changements qui seront mis en place à l'UNESCO dès 2020 en minimisant ainsi l'impact financier et humain. Selon le « Business Strategy Plan », il était prévu de fermer certaines antennes pour confier leur gestion au Coordinateur régional. Nous souhaitons rappeler également la recommandation faite lors de la dernière réforme des bureaux hors Siège de fermer certains bureaux et antennes. À noter que cette dernière réforme non aboutie, ne s'est pas poursuivie au-delà de l'Afrique, car elle a été au fond un échec total.

5. La section consacrée au pilier trois mentionne un grand nombre de consultations et de réunions à caractère substantiel et thématique. Cela laisse penser qu'un véritable effort est mené en direction du renforcement stratégique des programmes. Cependant on doit regretter l'absence totale de rapports substantiels faisant état des aspects de contenu discutés lors de ces réunions. Cette absence d'information nous surprend, notamment dans le cadre d'un exercice stratégique dont les valeurs professées sont la transparence et l'ouverture.

6. L'AIPU note enfin et se félicite que le groupe d'experts ait été constitué dans des délais permettant l'accompagnement de l'élaboration du prochain C/4. Néanmoins, eu égard aux remarques que nous venons de faire, nous espérons que cette commission travaillera en bonne intelligence avec le Secrétariat, et notamment le personnel, car il incombe de souligner que les réformes tant attendues de cette commission devront, in fine, être mises en œuvre par le Secrétariat. Insistons, pour conclure, sur l'intérêt sincère du personnel pour le principe de réformes exigeantes en vue d'améliorer notre Organisation de manière approfondie. Il explique le caractère exigeant de nos remarques.