

Mesdames les Présidentes,
Monsieur le Représentant de la Directrice générale,
Excellences
Mesdames, Messieurs les Délégués

C'est un honneur que de m'adresser à vous.

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 épars et qui **ne permet pas de saisir une cohérence d'ensemble**. 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**.

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. 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.

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 »**. 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**. A 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.

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.

L'AIPU note enfin et se félicite que le groupe d'experts de haut niveau ait été constitué dans des délais permettant l'accompagnement de l'élaboration du prochain C/4. Néanmoins, 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.

Excellences,

Mesdames et Messieurs,

Vous n'aurez pas manqué de noter que mon allocution a souligné sur bien des points le **manque de cohérence et le manque de transparence dans la conduite des réformes et des politiques** du Secrétariat. Je crains qu'il n'y ait là une pente générale. Je veux insister sur le fait que ce contrôle et cette transparence n'ont pourtant pas d'incidence budgétaire et qu'au contraire, leur respect conduirait à une efficacité et une efficience accrues. Beaucoup s'interrogent sur le principe de ces choix dont nous avons dénoncé l'inefficacité et l'inefficience elles-mêmes induites par le manque de cohérence et de transparence.

Je vous avouerai également notre étonnement devant le fait que depuis sa prise de fonction, et **malgré nos nombreuses demandes**, la Directrice générale n'a pas encore organisé d'assemblée générale, comme il est de coutume de le faire dans notre belle Maison. Une assemblée générale réunit les collègues du Siègre et hors-Siègre. C'est un moment certes solennel mais qui revivifie tout le personnel travaillant à l'UNESCO. C'est une occasion pour la Directrice générale de présenter toute son équipe de haut niveau enfin constituée ainsi que les membres de son cabinet. Ce moment rappelle que nous sommes tous, quels que soient nos grades et fonctions, au service d'un mandat ambitieux et universel. Nous sommes les Nations Unies !!

La requête de l'AIPU n'a rien d'infondée ou d'extravagante. L'impression qu'une distance se crée entre le Cabinet et le reste de l'UNESCO est bien réelle. De plus, les visites dans les secteurs se sont très vite arrêtées, ce qui laisse un sentiment de frustration et nourrit le sentiment d'un désintérêt à l'égard du personnel.

Comme je l'ai annoncé à l'arrivée de la Directrice générale, l'AIPU lui souhaite plein succès et l'accompagnera du mieux qu'elle le pourra dans la réussite de son mandat. Nous avons toujours la même intention.

Pour conclure, nous **implorons les Etats membres à prendre leur responsabilité et à donner à l'Organisation les moyens financiers nécessaires** pour la soutenir dans « *la libre poursuite de la vérité objective et le libre échange des idées et des connaissances* » inscrits dès le préambule de notre Acte constitutif.

Je vous remercie de votre attention.