

Mme la Présidente
Monsieur le représentant de la Directrice générale
Excellences,
Mesdames et Messieurs,

Je vous remercie de m'accorder la parole.

L'AIPU et le personnel se félicitent que les Etats membres aient validé l'option la plus haute du budget qui permet une capacité d'action préservée et même accrue.

Le biennium écoulé a été celui de réformes ambitieuses mais on peine encore à en saisir la cohérence d'ensemble.

Nous déplorons ainsi que la mobilité géographique a été faite d'une manière complètement détachée de la mobilité fonctionnelle et de la réforme des bureaux hors-Siège. Ce manque de cohérence a pu **nuire à la capacité de l'Organisation** à mener à bien ses missions. De ce point de vue, l'AIPU salue la décision du Conseil exécutif de marquer une pause dans le nouveau programme de mobilité en vue de l'évaluer. **L'AIPU tient à souligner qu'elle soutient le principe de la Mobilité géographique.**

S'agissant de la Transformation stratégique, l'AIPU félicite la Directrice générale pour la constitution équilibrée du Groupe de haut niveau. Cependant, nous avons une inquiétude à exprimer. Si, en effet, les recommandations de ce panel appelleront de nouvelles réformes qui ne manqueront pas d'annuler certaines de celles déjà menées. Si, au contraire, les travaux du panel ne sont pas pris en compte, on aura mobilisé des ressources pour rien. Dans les deux cas, on aura manqué aux principes d'efficacité et d'économie et on aura imposé au personnel un travail de Sisyphe portant à pousser des réformes indéfiniment et sans résultat tangible. Il ne s'agit que d'un risque, bien sûr, mais il est réel.

Les associations du personnel sont toujours prêtes à se mobiliser pour accompagner toute réforme concernant le personnel de près ou de loin.

Je pense notamment à la Stratégie des ressources humaines axée sur la création d'un environnement de travail dynamique et favorable qui ne montre **aucune amélioration à cet égard**. Le **plan de développement de carrière** de même que **la politique de promotion au mérite restent inexistantes**. Nos collègues se trouvent **démotivés et sans perspective de carrière**.

Nous tenons à rappeler **notre opposition à la suppression de la disposition 102.2, qui donne droit à un membre du personnel de faire une demande individuelle de reclassement**, dont l'Administration ne fait aucune mention alors même que ce point fait l'objet d'un projet d'amendement majeur au Statut du personnel. **Cette suppression constitue une violation des droits du personnel les plus fondamentaux** et aura pour effet d'envoyer au personnel un **message de défiance et de déconsidération**.

Cette stratégie comporte d'autres points techniques que nous avons abordés dans nos documents écrits qui vous ont été communiqués. Nous espérons que vous ferez vôtres les recommandations de l'AIPU. HRM doit être **renforcé en ressources humaines et financières pour mieux s'impliquer dans le recrutement et les nominations**. Sans moyens accrus, nous continuerons à voir perdurer un certain nombre de dérives que nous ne cessons de pointer.

Nous pensons notamment aux postes fonctionnaires tels que les PA **non soumis à la répartition géographique ni aux ARB**. Les 450 fonctionnaires ainsi engagés représentent **près d'un quart** de l'ensemble du personnel et on comprend mal qu'ils ne soient **pas recrutés avec un plus grand souci de transparence**.

N'oublions pas non plus le personnel non fonctionnaire qui représente 47 % de l'effectif total de l'UNESCO dont la gestion **échappe elle aussi largement à HRM**.

Nos constats appellent à une stratégie qui couvrirait **l'ensemble des personnes** travaillant pour l'Organisation et permettrait une réelle planification des carrières et une juste régularisation des personnels précaires de longue durée.

Un autre point important est à soulever, **la répartition géographique, qui tient à l'ADN de l'AIPU**. Même si l'Administration fait l'effort en direction des ressortissants des pays sous et non représentés, 52% des Etats membres de l'Organisation le sont encore. Cependant la notion de représentation géographique ne s'arrête pas à la représentation individuelle des Etats. Elle doit également être géoculturelle et, partant, mieux intégrer les groupes géographiques. Or le Secrétariat **ne fournit pas une information complète et lisible**. Les calculs faits par l'AIPU pour éclairer la décision des Etats révèle une surpondération importante du groupe I, qui représente 44% du personnel. Il est frappant de constater que l'Administration ne comptabilise pas les membres du personnel issus des Etats-Unis d'Amérique et d'Israël, qui représentent pourtant 46 postes.

Rappelons que la dette des Etats Unis continuera de croître du fait que 43 de leurs ressortissants sont membres du personnel.

Cette remarque faite, nous **insistons sur la nécessité** pour l'Administration de fournir une information qui reflète mieux la répartition géographique et la diversité culturelle au sein du Secrétariat, dont les postes **appartiennent à l'Organisation et pas aux secteurs**.

Parvenue à la fin de mon allocution, je voudrais prendre quelques secondes pour faire une mise en perspective. Je suis entrée à l'UNESCO en 1983, lors de la 22^e Conférence générale juste après le départ des Etats-Unis. Au cours de ces 36 années, j'ai vu notre Organisation évoluer, se transformer et traverser des crises aussi. J'ai toujours eu foi dans le mandat de l'UNESCO et confiance dans le dévouement de mes collègues. Sur le point de quitter le Secrétariat à un moment où les Etats-Unis sont à nouveau partis, je tenais à vous faire part, en mon nom, comme en celui du personnel, de ma certitude que l'UNESCO saura se renouveler et même, je l'espère se renforcer pour mieux servir les générations présentes et futures. Pour y parvenir l'UNESCO aura besoin de vous !

Je vous remercie de votre attention.