



ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO
INTERNATIONAL STAFF ASSOCIATION OF UNESCO

15 avril 2019

*Madame la Présidente,
Monsieur le Représentant de la Directrice générale,
Mesdames, Messieurs les Délégués,*

C'est un honneur pour moi de prendre la parole devant vous.

Le document d'étape sur la Transformation stratégique n'apporte pas d'élément essentiellement nouveau. De nombreuses interrogations émanent cependant de ce rapport :

- Les analyses et les propositions contenues dans le document d'information sur la communication, qui n'est qu'un résumé n'appelant à aucune décision, autorisent à faire un certain nombre d'observations quant aux orientations de la communication de l'Organisation. En effet, la stratégie proposée nous semble surtout adaptée à une communication sur l'UNESCO comme entité globale plutôt que sur les actions concrètes de l'Organisation, qui tiennent aux Programmes et donc à l'action des Secteurs.*
- Une Direction centrale intégrée au Cabinet et très bien dotée en personnel n'est pas en phase avec les contraintes budgétaires actuelles et ne pourra sans doute pas répondre au problème de fond, qui tient plutôt à un déficit au niveau des Secteurs de Programme. En effet, les Secteurs communiquent de fait avec leurs publics cibles mais de manière ad hoc et rarement avec les ressources et les compétences adéquates. C'est donc déjà à ce niveau que doit se faire une rationalisation de la communication dans le sens d'une montée en gamme.*
- Plutôt que de mettre l'accent sur une réforme de la communication au niveau central et même au niveau du Siège, il faudrait sans doute envisager une réforme des Secteurs en direction d'une communication plus efficace et plus efficiente. C'est donc **dans les Secteurs qu'il faudrait des équipes renforcées, des formations appropriées et une stratégie sectorielle clairement définie et élaborée.***

- *Au final une grande direction de la communication (DCE) nous paraît une stratégie de communication un peu trop généraliste pour répondre aux besoins **réels** de l'Organisation.*
- *Il ne semble pas qu'il y ait eu une interaction privilégiée entre l'équipe de la Transformation stratégique et celle des auteurs du rapport, mais plutôt un travail parallèle où ne transparaissent pas les préoccupations du travail sur la Transformation stratégique d'ensemble de l'Organisation.*
- *On peut ainsi se demander si l'exercice d'évaluation de la communication a intégré un examen des évaluations précédentes de l'UNESCO et de leur suivi effectif.*
- *Une question similaire se pose à propos du Groupe d'experts qui sera désigné pour soutenir la Transformation Stratégique et la préparer au prochain C/4. On souhaiterait également en savoir plus sur les critères de sélection qui présideront à la désignation des experts ainsi que leur mandat précis.*
- *Je tiens à préciser que les questions de l'AIPU ont une **vocation essentiellement constructive**. Notre impression générale est, en effet, que les exercices en cours ne tiennent pas assez compte des expériences passées même les plus récentes - on peut songer à l'adaptation du programme aux ODDs et qu'il y manque une dimension proprement prospective d'analyse un peu poussée du contexte inhérent à l'UNESCO, qui n'est pas une agence comme les autres. En bref, et pour conclure sur ce point, nous craignons que des ressources précieuses soient investies dans un processus qui ne déboucherait sur rien de tangible et de transformateur.*

*La réforme du dispositif hors Siège est un élément essentiel pour améliorer l'efficacité et la visibilité de l'UNESCO dans le monde. La structure actuelle est en effet source de confusion pour les parties prenantes internes et externes au système de l'UNESCO. L'AIPU soutient cette réforme et demande qu'elle soit accompagnée d'un **plan viable concernant les ressources humaines**.*

S'agissant du principe d'une limitation dans le temps des bureaux nationaux, l'AIPU souhaite avoir des éclaircissements quant au fonctionnement envisagé de ces bureaux en terme de postes et d'activités.

La nouvelle politique de mobilité nous interroge au premier chef dans son lien à la réforme de la Transformation stratégique. La séquence actuelle et la **précipitation** de sa mise en œuvre risquent de conduire à déplacer des personnels avant même que les réformes en cours sur les bureaux hors siège et la transformation stratégique ne soient finalisées et ainsi nuire au dynamisme et à la motivation des personnels, ressource première au service des Etats-membres. On constate une déconnexion entre les différents processus de changements et nous **craignons que le personnel se retrouve en situation de variable d'ajustement**. Le souci de l'AIPU est d'éviter **tout risque d'arbitraire** qui mènerait à une multiplication de recours.

L'AIPU est en faveur de la mobilité à condition que le processus, notamment en matière de reports, soit transparent et équitable, efficace et juste. Or, l'actuelle réforme ne semble pas prendre cette direction. Si son efficacité dépend en effet pour une large part de l'adhésion du personnel, elle doit offrir des **perspectives de développement de carrière**. A cet égard, l'AIPU avait recommandé des mesures incitatives telle que la promotion à un grade supérieur ou à tout le moins l'octroi de deux échelons.

Pour conclure, l'UNESCO suivra-t-elle la décision du Secrétariat des N.U. de suspendre son processus de mobilité pour que '**Les bonnes personnes soient au bon endroit au bon moment**' ?

Je vous remercie de votre attention.