



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

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-cinquième session

185 EX/29
Add.

PARIS, le 6 octobre 2010
Original anglais

Point 29 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA RÉFORME DU DISPOSITIF HORS SIÈGE

ADDENDUM

COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.

Commentaires du Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) sur le document 185 EX/29 :
Rapport de la Directrice générale sur la réforme du dispositif hors Siège

Restructurer n'est pas réformer. On ne saurait restructurer l'architecture du dispositif hors Siège de l'UNESCO sans s'être au préalable mis d'accord sur la nécessité de recentrer les programmes de l'Organisation dans les domaines de l'éducation, des sciences et de la culture. Ceci doit aller de pair avec un engagement de la direction à faire en sorte que les personnes les plus expérimentées et qualifiées soient en mesure de s'acquitter de toutes les fonctions essentielles tant au Siège que dans les bureaux hors Siège. C'est pourquoi nous estimons que la troisième option de reconfiguration des bureaux hors Siège est aussi irréaliste que les précédentes, déjà présentées au Conseil exécutif à sa 182^e session (et également critiquées par les États membres). Il ne serait pas prudent d'engager davantage de fonds dans l'un de ces scénarios.

Beaucoup s'accordent à dire depuis longtemps que notre crédibilité en tant qu'organisation spécialisée ne cesse de décliner et que la gestion de nos ressources humaines et financières n'est pas assez rigoureuse, en particulier sur le terrain – en témoignent les réactions des États membres, les évaluations internes et externes, les rapports du Commissaire aux comptes, l'actuelle Évaluation externe indépendante de l'UNESCO commandée par IOS et les années d'expérience des membres du personnel. Cela ne veut pas dire que les fonctionnaires ne font pas de leur mieux, avec courage et dévouement. Mais la réponse à notre situation actuelle ne saurait être superficielle.

N'espérons pas développer nos partenariats, accroître nos ressources extrabudgétaires, resserrer nos liens politiques et commerciaux avec les particuliers, les entreprises ou les composantes hétérogènes de la société civile avant d'avoir balayé devant notre porte. L'Organisation a éprouvé les plus grandes difficultés à gérer des fonds constitués au profit des donateurs (Bureau de

l'UNESCO à Brasilia), des fonds extrabudgétaires destinés aux situations de conflit et de post-conflit (en Iraq avec le programme « Pétrole contre nourriture » mais aussi avec des programmes en cours) et de nouvelles initiatives dans des situations de post-catastrophe (Haïti et Pakistan), notamment. L'incohérence des arrangements contractuels et de leur suivi n'a fait qu'aggraver les choses.

Une véritable réforme dépend d'un contrôle et d'une gestion efficaces, quelles que soient les structures organisationnelles. Cela ne veut pas dire multiplier les strates bureaucratiques, mais plutôt instaurer le leadership par l'exemple aux plus hauts niveaux de l'administration de l'UNESCO. Nous ne pouvons pas non plus asseoir solidement notre crédibilité sur la « mobilité » et la flexibilité du personnel ni sur la sous-traitance. De fait, de vives critiques se sont déjà élevées au Siège de l'ONU contre la notion de « mobilité pour la mobilité ». De plus, notre expérience nous enseigne que les États membres attendent de nous le plus haut degré d'expertise lorsqu'ils sollicitent nos services techniques ou stratégiques. Ils ne demandent pas qu'on fasse appel à des consultants et autres personnels jeunes, inexpérimentés ou expatriés aux compétences généralistes.

Le STU, de même que toutes les autres associations du personnel du système des Nations Unies, est favorable au renforcement d'une fonction publique internationale dotée des plus hautes qualités d'intégrité, de neutralité politique et financière et de professionnalisme. L'implantation des bureaux hors Siège doit répondre à une idée précise de l'objectif fixé et des moyens nécessaires pour l'atteindre efficacement. Si bon nombre de considérations figurant aux paragraphes 18 à 32 du document sont évidemment pertinentes en tant que déclarations d'intention, elles risquent d'en rester au stade des intentions si l'on ne rebâtit pas des fondements solides pour la prise de décision.