



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

# Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-quatorzième session

# 194 EX/5

## Partie III Add.

PARIS, le 1<sup>er</sup> avril 2014  
Original anglais

### Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

### PARTIE III

#### QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

#### ADDENDUM

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

Conformément au point 9.2 E du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ces rapports de la Directrice générale.

1. Le STU prend note des rapports de la Directrice générale sur (i) le rapport annuel (2013) de la Commission de la fonction publique internationale, (ii) l'étude de faisabilité concernant l'introduction d'un nouveau régime d'assurance-maladie et (iii) les mouvements de personnel (nominations, mutations, réaffectations) et cessations de service.

#### *Partie A – Rapport annuel (2013) de la Commission de la fonction publique internationale : Rapport de la Directrice générale*

2. Le STU suit de très près, de concert avec la FICSA (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux), l'avancement de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, car il suscite de nombreuses attentes et préoccupations dans les États membres, au sein des organisations et parmi le personnel. Cet examen ne devrait un aucun cas être motivé par la nécessité de répondre à des besoins à court terme dictés par des urgences temporaires telles les économies immédiates et les réductions des coûts réclamées par certains États membres. Nous pensons qu'une solide méthodologie, capable d'arrimer le régime de rémunération des Nations Unies à la réalité du marché serait suffisamment sûre pour garantir que le recrutement et le maintien en poste du personnel soient guidés par les principes inscrits dans la Charte des Nations Unies. Le Régime commun des traitements et prestations des Nations Unies a fait preuve d'une grande capacité d'adaptation aux changements, nous ne devrions donc pas considérer qu'il faut en faire complètement table rase pour repartir sur des bases entièrement nouvelles. Certains éléments ont peut-être besoin d'être affinés et ajustés, mais cela devrait se faire dans le cadre des solides structures mises en place jusqu'à ce jour. Il est

par conséquent extrêmement important que les associations du personnel participent pleinement à cet examen et que leur point de vue soit pris en considération.

3. En ce qui concerne l'**âge obligatoire de départ à la retraite**, le STU estime que la recommandation visant à l'aligner sur 65 ans à compter de janvier 2016 pour le personnel actuellement en exercice (avec maintien des droits acquis) est conforme à la nécessité d'appliquer une approche commune à la cessation de service pour tout le personnel des Nations Unies. La recommandation est à bien des égards avisée : (i) d'un point de vue démographique, elle ajuste l'âge obligatoire de départ à la retraite en fonction des estimations les plus récentes d'espérance de vie adoptée par la Caisse des pensions. En fait, l'espérance de vie augmente dans la plupart des pays et, si l'on se fonde sur la population onusienne, les hypothèses démographiques de la Caisse impliquaient un ajustement à la hausse il y a deux ans. Par conséquent, la recommandation de la CFPI est raisonnable d'un point de vue actuariel ; (ii) d'un point de vue social, compte tenu du débat en cours dans la plupart des organisations au sujet de l'assurance-maladie après la cessation de service (ASHI), cette mesure allégerait immédiatement les engagements au titre du régime, pour ne rien dire des économies découlant d'un recours moins fréquent au recrutement de retraités ; (iii) enfin, du point de vue de la gestion des ressources humaines, l'application d'un seul âge obligatoire de cessation de service améliorerait incontestablement l'équité, la cohésion et la mobilité entre les organismes des Nations Unies, en offrant à tous les membres du personnel, indépendamment de leur date de recrutement, la possibilité de partir à la retraite au même âge, sans que ce soit au détriment des droits acquis au moment du recrutement.

#### *Partie B – Étude de faisabilité concernant l'introduction d'un nouveau régime d'assurance-maladie*

4. Le STU est soulagé d'apprendre que l'on ne gaspillera pas de crédits pour financer l'**étude d'un nouveau régime d'assurance-maladie** préjudiciable à la résolution des problèmes réels de la CAM et de l'assurance-maladie après la cessation de service (ASHI).

5. Le STU fait également sienne la préoccupation exprimée au sujet de l'ASHI par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2013 dans sa résolution A/68/253 et rappelle respectueusement au Conseil exécutif la recommandation 6 du Rapport du Commissaire aux comptes, qui figure dans le document 37 C/31 en date du 30 octobre 2013, intitulé « Rapport financier et états financiers consolidés et vérifiés concernant les comptes de l'UNESCO pour l'exercice financier clos le 31 décembre 2012 et rapport du Commissaire aux comptes », où ce dernier « invite l'Organisation (a) à examiner les mesures propres à financer la dette à moyen et à long terme de l'ASHI, (b) à procéder à des études comparatives entre le coût économique de l'approche actuelle du financement au fil de l'eau avec toute autre approche de financement et (c) à se fixer un objectif calendaire pour la prise de décision finale sur ce dossier important ».

6. Dans ce contexte, il existe par conséquent un malaise considérable concernant l'éventualité qu'une « opinion avec réserve ne soit rendue [par le Commissaire aux comptes] en l'absence de décision sur ce point » (37 C/INF.30, Rapport oral du Président la Commission APX). Cependant, compte tenu des difficultés toujours croissantes de l'Organisation et de l'érosion constante du personnel et des programmes, nous pourrions tous être contraints de penser à l'impensable, à savoir : que l'Organisation puisse être dissoute dans les années à venir, auquel cas les engagements au titre de l'ASHI cesseraient d'être un problème comptable pour devenir une véritable dette que tous les États membres auraient à financer.

7. De plus, le STU est inquiet que certains membres de la Commission APX aient demandé lors de la 37<sup>e</sup> session de la Conférence générale si « l'externalisation de la couverture médicale » ne pourrait pas constituer une autre solution pour financer les engagements au titre de l'ASHI (37 C/INF.30). Les diverses études réalisées ces 20 dernières années sont parvenues à la conclusion qu'externaliser la couverture médicale serait plus coûteux que le système actuel. Malheureusement, cela n'a pas empêché l'Organisation de procéder à une privatisation indirecte (une privatisation déguisée, à la dérobée), avec le nouveau Règlement de la Caisse d'assurance-

maladie et la gouvernance *de facto* du fonds par le Cabinet de consultants Deloitte, avec lequel un contrat de services comprenant « l'administration du plan » pour les deux prochains exercices biennaux (37 C/38) a été passé. Cela a pratiquement empêché la mise en œuvre de la recommandation 6 (b) du Commissaire aux comptes tout en passant outre à la résolution votée par l'Assemblée générale extraordinaire des participants du 4 septembre 2013 qui recommandait que « le Commissaire aux comptes [de l'UNESCO] soit chargé de procéder à un audit complet des performances de la CAM, notamment en ce qui concerne son financement, sa gouvernance et son administration, ainsi que les coûts et les avantages des modifications proposées, et d'examiner son propre dernier rapport en date, à savoir celui de 2005 », considérait qu'il était « prématuré de prendre une décision concernant le nouveau Règlement proposé et la nouvelle structure de gouvernance, et décid[ait] d'ajourner l'Assemblée jusqu'à ce que le Rapport du Commissaire aux comptes soit mis à sa disposition ».

*Partie C – Mouvements de personnel (nominations, mutations, réaffectations) et cessations de service*

8. Le STU reste particulièrement préoccupé par les nombreux mouvements de personnel qui ont lieu avant l'exercice de redéploiement et aimerait appeler l'attention des membres du Conseil exécutif sur les points suivants :

- Alors que les recrutements à des postes vacants auraient dû rester exceptionnels, ces postes étant réservés à l'exercice de redéploiement, 24 nominations externes ont eu lieu en 2013.
- Des mutations internes vers des « postes sûrs » se poursuivent, limitant ainsi encore le nombre de postes vacants disponibles pour le redéploiement.
- Des nominations directes à des postes vacants ont eu lieu sans qu'il y ait eu le moindre processus d'appel et de mise en concurrence et en l'absence de critères objectifs.
- Certains membres du personnel ont été promus ou sont proposés en vue d'une promotion au moment où d'autres vont probablement être licenciés – des postes étant créés spécialement pour certaines personnes afin de les protéger avant le processus de redéploiement d'ensemble.
- Des prorogations de contrats au-delà de l'âge de départ à la retraite continuent d'être accordées, et pas uniquement dans les cas de nécessité absolue, en particulier pour des postes de haut niveau (et coûteux) (D+ et ADG). Malgré les nombreuses demandes du STU, aucune justification de ces prorogations n'a été fournie par l'administration.
- Le coût et l'impact des départs volontaires sur les futures économies réalisées sur les coûts de personnel restent flous.