



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

# Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-seizième session

# 196 EX/5

## Partie V Add.

PARIS, le 15 avril 2015  
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour

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

### PARTIE V

#### QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

#### ADDENDUM

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

##### Résumé

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.

À titre d'introduction et d'observation générale, le STU souhaiterait exprimer sa préoccupation quant à la **détérioration croissante des conditions de travail et des prestations**, notamment en ce qui concerne les droits acquis de longue date, qui touche de plus en plus fréquemment le personnel, tant à l'UNESCO que dans tout le système des Nations Unies.

Si le STU est bien conscient que cette réduction des droits est justifiée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et par les hauts responsables des Nations Unies du fait des contraintes financières qui pèsent sur l'ensemble du système des Nations Unies depuis quelques années, cette justification vient en quelque sorte contredire les préoccupations et déclarations des hauts responsables des Nations Unies (et de l'UNESCO) selon lesquelles il devient de plus en plus difficile d'attirer et de conserver parmi les effectifs des talents de haut niveau et des professionnels expérimentés.

Comment attirer et/ou retenir ces professionnels très recherchés si les conditions de travail qui, outre la motivation et le dévouement, rendaient les Nations Unies et l'UNESCO attractives n'existent plus ou se sont considérablement détériorées ?

Dans de telles circonstances, il n'y a rien d'étonnant à ce que l'on observe un **exode massif des compétences** au sein du système des Nations Unies et à l'UNESCO ces dernières années, ni à ce que de nombreuses personnes décident, ou envisagent de plus en plus souvent, de quitter la fonction publique internationale pour un autre emploi, là où leur talent, leur expérience et leurs

compétences seront mieux reconnus et récompensés. De toute évidence, une telle situation ne sert pas au mieux les intérêts d'une organisation, quelle qu'elle soit, surtout lorsqu'il s'agit d'un organisme des Nations Unies à vocation intellectuelle comme l'UNESCO.

**A. Rapport annuel (2014) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale**

(Suivi de la décision 114 EX/8.5, des résolutions 22 C/37 et 37 C/83, et de la décision 194 EX/5 (III))

---

**Âge obligatoire de départ à la retraite**

Le STU est pleinement favorable à la mise en œuvre de la décision adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa 68<sup>e</sup> session concernant le relèvement à 65 ans de l'âge obligatoire de départ à la retraite pour le personnel déjà en poste.

Les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies fixent à 60 ans l'âge de départ à la retraite pour le personnel recruté avant 1990, à 62 ans pour le personnel recruté après 1990 et à 65 ans pour le personnel recruté après le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il conviendrait d'harmoniser l'âge de départ à la retraite en le portant à 65 ans, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016, tout en respectant le droit des membres du personnel de partir à la retraite à 60 ans (pour ceux recrutés avant 1990) ou à 62 ans (pour ceux recrutés après 1990).

Le STU souhaite souligner que toute mesure prise concernant l'âge obligatoire de départ à la retraite ou l'âge normal de départ à la retraite doit être appliquée sans préjudice des droits acquis du personnel déjà en service. Une prolongation au-delà de 60 ou 62 ans ne devrait pas remettre en cause le droit à une retraite à taux plein à l'âge de 60 ou 62 ans, respectivement.

**Répartition par sexe des effectifs au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies**

Le STU est préoccupé par la situation médiocre en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes à l'UNESCO.

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes constituent l'une des deux priorités globales en vigueur à l'UNESCO. C'est également un objectif de développement à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies. Néanmoins, les femmes à l'UNESCO rencontrent toujours davantage de difficultés que les hommes pour accéder à des postes de direction. Malgré les recommandations du Conseil exécutif, elles doivent encore lutter pour bénéficier d'un traitement égal.

Le STU souhaite appeler l'attention sur les mesures ci-après prises par l'Administration et qui n'ont pas permis à l'Organisation de créer des conditions favorables pour les femmes.

- Lors du processus de redéploiement, **68 %** des membres du personnel concernés par des suppressions de postes étaient des femmes.
- Cette situation a très certainement pesé sur le fait que **65 %** des membres du personnel ayant adhéré au Programme de cessation volontaire de service par accord mutuel étaient des femmes.
- Plus récemment, les femmes ont vu leur congé de maternité réduit de 20 % avec la publication de la Circulaire administrative AC/HR/42 le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Le STU prie la Directrice générale de faire que les femmes bénéficient de bonnes conditions de travail et de veiller à ce qu'aucune nouvelle mesure appliquée ne porte atteinte aux droits acquis

par le personnel féminin déjà en poste. Le STU demande le retrait de la Circulaire administrative AC/HR/42.

Le STU prie également la Directrice générale d'améliorer la parité des genres, en particulier aux postes de direction et de classe élevée, tout en rappelant que les nominations s'effectuent d'abord et avant tout sur la base des compétences et du mérite.

**B. Étude de faisabilité concernant l'introduction d'un nouveau régime d'assurance-maladie**  
(Suivi des décisions 190 EX/32 et 191 EX/29)

---

1. Le STU note que l'Administration avait déjà traité de cette question dans le document 194 EX/5 Partie III, dans lequel elle s'était engagée à rendre compte de l'avancement ou des conclusions de l'étude des Nations Unies à la session de printemps du Conseil exécutif en 2015. À l'époque, dans le document 194 EX/5 Partie III Add., le STU avait déjà exprimé son soulagement d'apprendre que l'on ne gaspillerait 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). Le STU réaffirme qu'un tel régime créerait davantage de problèmes qu'il n'en résoudrait, et qu'il ne permettrait certainement pas de réduire le niveau actuel des engagements au titre de l'ASHI. La seule solution à cet égard serait de commencer à financer ces engagements.

2. Le STU regrette que l'Administration ne cesse de mettre en avant les « problèmes financiers » que connaît la CAM « depuis de nombreuses années », car cette affirmation est trompeuse. Si la Caisse a enregistré un déficit pendant 6 années, de 2006 à 2011, c'est parce que pendant 16 ans (!), de 1996 à 2012, il n'y a pas eu d'augmentation des cotisations. Cela s'est produit alors que l'Assemblée générale des participants a appelé à maintes reprises l'attention des différents directeurs généraux sur ce problème. Le taux d'inflation des frais médicaux généralement admis est de 5 %, alors que les traitements et les pensions n'augmentent que de 2 %. Par conséquent, une augmentation des cotisations devrait intervenir tous les 4 à 6 ans. Ainsi, depuis l'augmentation des cotisations en 2012, il n'y a plus de déficit. Le STU est en outre préoccupé par le fait que l'Administration continue d'insister sur la proportion croissante de participants volontaires (membres du personnel retraités) par rapport aux membres du personnel en activité dans le dispositif, comme si l'UNESCO était la seule à devoir faire face à une telle situation, alors que toutes les organisations internationales et intergouvernementales y sont confrontées, de même que la plupart des systèmes de santé nationaux.

3. Le STU est heureux d'apprendre que l'Administration prévoit d'être en mesure de rendre compte au nouveau Conseil consultatif de la CAM d'ici la fin de l'année 2015. Il juge toutefois inacceptable que depuis la dernière réunion de l'ancien Conseil de gestion de la CAM en octobre 2013 aucune réunion d'aucune sorte n'ait été convoquée pour permettre au personnel d'exercer ses droits dans la gestion de la Caisse et que les demandes des représentants élus au Conseil de gestion à ce sujet aient été ignorées. Les élections au nouveau Conseil consultatif étaient annoncées pour le 2 février 2015. Elles n'ont pas eu lieu et aucune information n'a été communiquée quant à la date de leur éventuelle tenue. Le manque d'intérêt, voire de respect, dont l'Administration fait preuve à l'égard des participants, qui sont également cogestionnaires de la Caisse, en tant que système autonome depuis sa création, est certainement intolérable.