



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

Conseil exécutif
Cent quatre-vingt-dix-neuvième session

199 EX/5
Partie III Add.

PARIS, le 30 mars 2016
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.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ces rapports de la Directrice



A. Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat

Partie I – Répartition géographique du personnel

Le STU note avec regret l'absence de toute amélioration dans la répartition géographique et exhorte la Directrice générale à assurer une meilleure représentation des États membres au sein de l'Organisation. La relance du Programme des jeunes cadres en 2015 constitue une première avancée dans cette direction. Cependant, le STU pense qu'il faudrait diffuser les appels à candidature pour le Programme des jeunes cadres au-delà des commissions nationales et des cercles diplomatiques de façon à atteindre les milieux spécialisés et les meilleurs experts de chaque domaine. Des efforts devraient aussi être faits pour que les bureaux hors Siège puissent eux aussi tirer parti de ce programme, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Partie II – Équilibre entre les sexes au sein du personnel

Le STU se réjouit de l'amélioration globale de l'équilibre entre les sexes mais déplore le pourcentage encore faible de femmes aux postes de directeurs (44 %) et aux postes du cadre organique (P-5 = 36 %).

Le taux de départ à la retraite devant être élevé au niveau des directeurs au cours des cinq prochains semestres, le STU espère que l'Administration saisira cette occasion pour remédier au déséquilibre existant dans cette catégorie. Le STU espère également que, lors du recrutement visant à pourvoir les postes qui sont ou deviendront vacants, la priorité sera dûment donnée aux femmes, à compétences égales.

B. Faisabilité d'un nouveau régime d'assurance-maladie (Suivi des décisions 191 EX/ 29 et 196 EX/5 (V, B))

Le STU soutient la décision proposée tendant à suspendre l'étude de faisabilité en vue de l'introduction d'un nouveau régime d'assurance-maladie, étant donné les incidences juridiques et financières négatives que celui-ci aurait pour l'UNESCO et pour les fonctionnaires affiliés à la Caisse d'assurance-maladie.

Le STU souscrit par conséquent aux arguments présentés dans le document 199 EX/5 Partie III (B) à partir du paragraphe 11. Il relève toutefois dans les dix premiers paragraphes un certain nombre d'erreurs factuelles sur lesquelles il appelle l'attention du Conseil exécutif et qu'il prie l'Administration de corriger.

Il note tout d'abord une certaine confusion entre l'établissement d'un système d'assurance-maladie par les Nations Unies et la création d'un tel système par l'UNESCO. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé d'autoriser un partage des coûts entre l'Organisation et le personnel participant en février 1957 (paragraphe 1), tandis que l'UNESCO verse une contribution égale à la cotisation de chaque fonctionnaire depuis la création de la Caisse d'assurance-maladie en 1948 (3 C-ADM-10, Annexe 1, article III). De même, il est fait observer que l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé la création d'un programme d'assurance-maladie après la cessation de service en décembre 1966 (paragraphe 7), mais c'est en octobre 1958 qu'un tel programme a été mis en place à l'UNESCO pour le personnel retraité (10 C/46).

Il est dit au paragraphe 3 que « [l]a CAM est un régime autofinancé administré par un prestataire du secteur privé ». S'il est vrai que le traitement des demandes de remboursement a été confié à un prestataire privé, la Caisse est, depuis sa création, administrée par l'UNESCO. Les cogestionnaires de la CAM, c'est-à-dire les participants, souhaitent vivement voir cette affirmation corrigée.

Selon le paragraphe 5, « [l]a CAM connaît des difficultés financières depuis de nombreuses années, les dépenses au titre des remboursements étant régulièrement supérieures aux recettes (contributions des participants) ». La partie entre parenthèses doit être bien sûr complétée comme suit : « contributions des participants et de l'Organisation ».

Le STU souhaite rappeler au Conseil exécutif que la CAM a été déficitaire pendant 4 ans, de 2008 à 2011, la réserve ne représentant que 7 % des remboursements en 2011. Il y a à cela plusieurs raisons :

- (a) le montant des contributions n'a pas augmenté pendant 16 ans, de 1996 à 2012, malgré un taux annuel d'inflation des dépenses médicales de 5 % selon les chiffres communément admis, et un taux d'augmentation des traitements de 3 %, et bien que l'Assemblée générale des participants ait à maintes reprises appelé l'attention des Directeurs généraux successifs sur ce problème ;
- (b) la proposition de passer à un partage des cotisations employeur/employé de 60/40 en trois étapes à compter du 1^{er} janvier 2008, qui figurait dans le Plan d'action global présenté par le Directeur général en 2005¹, n'a jamais été appliquée. Et les organes directeurs de l'UNESCO ont rejeté des propositions similaires en 2011 et en 2013.

Les explications mettant l'accent sur la diminution du nombre de fonctionnaires actifs et l'augmentation du nombre de fonctionnaires retraités passent ces raisons sous silence.

L'évolution des taux et l'augmentation des cotisations en 2012 ont amélioré la situation financière, et le taux de change actuel entre le dollar et l'euro est, à n'en pas douter, un autre élément favorable. Il ne faut toutefois pas oublier que, même si l'UNESCO a été très en avance sur l'ONU dans les premiers temps, elle est aujourd'hui un employeur rien moins que généreux, qui ne contribue qu'à hauteur de 50 % à l'assurance-maladie de son personnel alors que d'autres organisations prennent en charge jusqu'à 75 % des cotisations et qu'un certain nombre d'entre elles versent une pension substantielle aux fonctionnaires retraités ; c'est ainsi qu'à l'OIT et à l'ONU-Genève, le partage des coûts est de 50/50 pour les fonctionnaires actifs et de 67/33 pour les fonctionnaires retraités (187 EX/32, Annexe 1).

C. Rapport annuel (2015) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale

(Suivi des décisions 114 EX/8.5 et 196 EX/5 (V, A) et des résolutions 22 C/37 et 38 C/88)

Le STU se déclare **opposé aux réformes adoptées concernant l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur** (allocations pour charges de famille, indemnité pour conjoint à charge, indemnité pour enfant à charge, prime d'affectation, retenues pour logement subventionné, indemnité pour frais d'études, prime de mobilité et de sujétion, etc.).

Le STU, à travers la FICSA, suivra activement l'application du nouvel ensemble de prestations, ainsi que ses conséquences pour le personnel et pour nos organisations. En particulier, nous serons attentifs aux suites données à la demande de l'Assemblée générale des Nations Unies priant la CFPI de lui rendre compte des incidences des changements apportés à l'ensemble de prestations sur **l'équilibre entre les sexes** et sur la **mobilité géographique**. De plus, le STU examinera aussi les conséquences juridiques du nouvel ensemble de prestations par rapport aux droits acquis des fonctionnaires.

¹ La décision 172 EX/38, paragraphe 8, « [i]nvite le Directeur général à lui faire rapport à sa 176^e session sur la mise en œuvre du plan d'action global, et notamment sur les mesures proposées d'augmentation des cotisations à la Caisse d'assurance-maladie qui seront présentées dans le cadre du Projet de programme et de budget pour 2008-2009 (34 C/5) ».

Le STU s'inquiète de voir que l'on ne cesse de demander au personnel de faire plus avec moins de moyens. D'autre part, notre Organisation a besoin d'attirer et de retenir des personnes présentant les plus hauts niveaux d'expertise et de performance. Le STU place donc en tête de ses préoccupations la sauvegarde du traitement et des prestations offerts aux fonctionnaires.

Indemnité pour frais d'études

S'agissant de l'**indemnité pour frais d'études**, la CFPI avait proposé deux options en matière de remboursement des frais d'inscription et de scolarité. À travers la FICSA, le STU a pu persuader les délégués d'adopter la meilleure de ces deux options (40 600 dollars des États-Unis), qui prévoit le remboursement de 75 % de ces frais. À la différence du système actuel, il sera appliqué un taux de remboursement plus élevé aux dépenses scolaires d'un montant moindre. Le STU demeure cependant préoccupé par le fait que certains coûts incompressibles (tels que frais de transport, droits d'inscription aux examens, livres et fournitures, cantine scolaire obligatoire, etc.), qui sont substantiels dans certains lieux d'affectation, ne seront plus pris en charge.

Il est à regretter que l'aide aux frais d'internat dans l'enseignement primaire et secondaire ne sera plus accordée au personnel affecté au siège des organisations que dans des cas exceptionnels. De plus, l'aide aux frais d'internat et aux voyages liés aux études ne sera plus accordée au niveau de l'enseignement supérieur.

Âge réglementaire de départ à la retraite

L'Assemblée générale a décidé que, le 1^{er} janvier 2018 **au plus tard**, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteront à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, compte tenu des droits acquis des intéressés (ces derniers conservent le droit de partir à la retraite à 60 ans ou 62 ans, selon les règles qui étaient applicables à leur entrée en fonctions). La CFPI avait recommandé que les nouvelles dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2017, mais les principaux pays contributeurs, appuyés par les administrations, ont proposé initialement d'en retarder l'application jusqu'en 2020. Pour finir, la date de compromis du 1^{er} janvier 2018 a été acceptée, les organisations ayant la possibilité de l'avancer si elles le souhaitent. Le STU s'assurera que ces délais sont respectés par l'Organisation, notamment par la voie d'une résolution de la Conférence générale à sa prochaine 39^e session.

En outre, le STU est profondément préoccupé par les difficultés que connaissent des milliers de nouveaux retraités affiliés à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies dans le cadre du régime commun, dont nos anciens collègues de l'UNESCO. Les délais de versement de la pension de retraite après la cessation de service atteignent six mois.

Prime de mobilité et indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs

Le STU a fait valoir, par l'intermédiaire de la FICSA, que les réductions proposées de la prime de **mobilité** auraient pour effet de rendre la mobilité géographique moins attractive. L'Assemblée générale est donc convenue de majorer la prime de 25 % à partir de la quatrième affectation et de 50 % à partir de la septième affectation. Malheureusement, les membres du personnel en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie H ne peuvent prétendre à la prime de mobilité.

Compte tenu de ce qui précède, le STU propose de compléter comme suit la décision présentée pour adoption :

Le Conseil exécutif,

...

5. *Invite également la Directrice générale à lui rendre compte à sa 201^e session des incidences des changements figurant dans le nouvel ensemble de prestations sur l'équilibre des sexes et la mobilité géographique.*

D. Propositions préliminaires pour une stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022
(Suivi de la décision 196 EX/23 (III))

Le STU est préoccupé par le fait que les nombreuses idées énumérées dans cette section ne sont pas suffisamment clarifiées ni développées de manière concrète.

Tout d'abord, le STU souhaiterait, suite au document 197 EX/5 Partie V, voir une évaluation de la stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016.

I. Développer les capacités du personnel en vue des ODD

Poser des fondations solides : valeurs et compétences du personnel de l'UNESCO

Le STU reconnaît qu'il est urgent d'affecter des fonds à des programmes de formation.

Même si une demande de financement d'un ensemble de programmes de formation a été soumise au Groupe préparatoire du Conseil exécutif dans le document 197 EX/5.INF.2 intitulé « Investir pour l'exécution efficace du programme », elle ne saurait remplacer un budget de formation interne stable financé au titre du Programme ordinaire.

C'est pourquoi le STU regrette que pas un seul dollar ne soit destiné à la formation sur les 518 millions de dollars des États-Unis du plan de dépenses pour l'exercice biennal. La formation exige aussi qu'on puisse lui consacrer du temps et de l'énergie et force est de constater que, depuis la restructuration de l'Organisation, ce sont ces ressources qui manquent le plus.

Le STU déplore également que les promesses faites lors de l'exercice de redéploiement de 2014, selon lesquelles le personnel redéployé serait dûment formé aux nouvelles fonctions qui lui incomberaient, n'aient pas été tenues.

Le STU déplore en outre que le Bureau de la gestion des ressources humaines n'ait fait aucun effort pour trouver une solution adéquate ou appropriée pour ceux de nos collègues qui ont été rétrogradés.

Attirer et retenir les meilleurs éléments

Le STU se demande comment l'UNESCO pourra attirer et retenir les meilleurs candidats dans les domaines de sa compétence alors que les conditions générales d'emploi vont se détériorer considérablement pour les fonctionnaires du cadre organique suite à l'application des recommandations formulées par la CFPI à l'issue de son examen.

La réalisation des ODD est un formidable défi qui va nécessiter une amélioration des capacités dans de nombreuses disciplines spécialisées, et il est préoccupant de voir que les efforts dont les gestionnaires sont si fiers, comme l'« investissement dans l'efficacité », portent principalement sur les compétences managériales (non axées sur le programme)...

Le STU demeure profondément préoccupé par l'absence de planification des ressources humaines dans l'Organisation, dont témoigne le fait que la stratégie de gestion des ressources humaines pour **2011-2016** soit encore dans sa phase d'élaboration, dont il a déjà été rendu

compte dans le document 197 EX/5 Partie V, et qu'aucun résultat concret n'ait été présenté depuis. Le STU exhorte la Directrice générale à élaborer une véritable politique de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2017-2022, assortie d'objectifs et de mécanismes clairs, dans le cadre de laquelle tous les échelons de la hiérarchie deviendraient comptables de leurs responsabilités dans la gestion des ressources humaines, notamment du développement des connaissances et des compétences, de la planification du développement de carrière, et de la transparence des processus relatifs à la mobilité et au recrutement.

Processus de recrutement et de sélection

Le STU se réjouit de lire que l'on fera en sorte que le processus de recrutement gagne en rapidité, en transparence et en efficacité, mais souhaiterait savoir comment. Il y aurait lieu de revoir le processus de recrutement de manière à garantir un certain degré d'équité, d'impartialité et de transparence à chacune de ses étapes. HRM devrait pour commencer s'y impliquer et s'assurer de la bonne application des politiques du personnel.

De plus, le STU s'inquiète de ce que la décision prise par la Conférence générale à sa dernière session sur les questions relatives au personnel (« *à compétences égales, priorité est donnée, en cas de vacance de poste, à l'examen des candidatures des membres du personnel* ») ne sera pas appliquée, ni les droits acquis des intéressés protégés. Si le recrutement extérieur devenait la norme, cela aurait pour effet de perpétuer le pourcentage élevé de fonctionnaires démotivés par l'absence de perspectives de carrière.

Cet état de fait, à quoi s'ajoute l'absence de possibilités de formation soulignée plus haut, crée une très dangereuse et inéquitable situation de non-compétitivité (liée à l'érosion continue de nos compétences) des ressources humaines internes...

Politique de mobilité

Selon le paragraphe 18, il est proposé de mettre en place un programme de mobilité organisée, qui concernera la mobilité fonctionnelle et géographique du cadre organique et la mobilité fonctionnelle du cadre du personnel de service et de bureau. L'éventualité d'une aide à la mobilité et au détachement hors de l'UNESCO, avec certaines possibilités de retour, sera également explorée (!).

Le STU est scandalisé de voir qu'après des années de politiques et plans de mobilité non appliqués, HRM en est encore au stade exploratoire ! Il souhaiterait rappeler qu'à ce jour, aucun mécanisme de mobilité n'a été mis en place et que, dans leur majorité, les dispositions de la politique de mobilité adoptée en octobre 2013 sont restées lettre morte. Les transferts à grade égal entre bureaux hors Siège ou du Siège aux bureaux hors Siège ou vice versa sont laissés à la discrétion des secteurs et des directeurs des bureaux hors Siège, et décidés au cas par cas selon des critères totalement opaques.

II. Créer un environnement de travail dynamique et favorable

Le STU soutient pleinement l'initiative de HRM visant à mettre enfin en place des arrangements de travail flexibles pour permettre au personnel d'accéder au télétravail, et il est fermement convaincu que ces mesures contribueront de manière positive à motiver le personnel et à améliorer l'équilibre entre travail et vie privée. Il espère que les critères d'éligibilité et les modalités d'attribution adoptés pour ce mode de travail flexible seront équitables et transparents pour toutes les parties concernées.

Compte tenu de ce qui précède, le STU propose de compléter comme suit la décision présentée pour adoption :

Le Conseil exécutif,

...

5. ***Invite la Directrice générale à lui rendre compte à sa 200^e session de l'évaluation de la stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016 ;***

Et

Invite la Directrice générale à élaborer une politique de gestion des ressources humaines de l'UNESCO, y compris en ce qui concerne le développement des connaissances et des compétences, la planification du développement de carrière et la transparence des processus relatifs à la mobilité et au recrutement ;

Et

Invite la Directrice générale à clarifier et expliciter plus avant ce qu'il faut entendre par « conception optimale de l'Organisation ».