

PARIS, le 11 avril 2017  
Original français

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 IV**

**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 générale.



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

Le STU se réjouit de l'**amélioration de la répartition géographique** et du meilleur taux de représentation des États membres.

La relance du Programme des jeunes cadres est une bonne chose mais le STU pense toujours qu'il faudrait diffuser les appels à candidature pour ce Programme 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 déployés pour que les bureaux hors Siège puissent eux aussi tirer parti de ce programme, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nous souhaitons cependant attirer l'attention des États membres sur le fait que, si le recrutement en externe peut favoriser l'amélioration de la répartition géographique, il peut aussi la figer, en bloquant l'évolution de carrière des membres du personnel : un membre du personnel d'un État sous-représenté risque d'être bloqué pendant des années au même grade, sans perspectives de carrière, toujours supplanté dans les recrutements par un candidat externe.

Nous nous permettons à cet égard de rappeler aux États membres que, dans un rapport de 2012, le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies appelait les Agences spécialisées à œuvrer en faveur de l'**équilibre entre recrutement externe et placement/promotion interne**.

En ce qui concerne l'**équilibre entre les sexes**, le STU se félicite que l'objectif de **parité** ait été atteint parmi le personnel du cadre organique et de rang plus élevé. Cependant, nous regrettons la répartition dégradée inégale aux niveaux P-4 et P-5, où l'on trouve beaucoup plus d'hommes que de femmes. Les deux tiers des membres du personnel au niveau P-5 sont des hommes, la majorité des femmes occupant toujours des postes de grade P-1/P-2.

Cela ne doit également pas masquer l'**écrasante majorité de femmes aux postes G et l'injustice faite aux collègues féminines sous contrats d'assistance temporaire**, qui ne bénéficient ni des mêmes droits au congé de maternité et d'allaitement ni des allocations familiales.

## B. Progrès du groupe de travail sur l'assurance-maladie après la cessation de service (ASHI) et recommandations de ce dernier

Le STU a pris connaissance des huit recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires des Nations Unies et soumises à l'examen de l'Assemblée générale sur l'**assurance-maladie après la cessation de service (ASHI)**. Il est essentiel que les retraités puissent bénéficier de ce système, et le STU regrette que sa mise en œuvre ne soit pas encore finalisée. Il est grand temps d'agir et le STU s'inquiète de lire une fois de plus que « les travaux du groupe de travail ne sont pas encore achevés ».

D'une façon plus immédiate, nous nous inquiétons de l'impact des jugements du TAOIT du 8 février dernier sur la caisse d'assurance-maladie (CAM) dans son ensemble.

En effet, selon le jugement 3761, la décision de modifier le Règlement de la CAM, mise en œuvre par la circulaire administrative AC/HR/43 du 21 octobre 2014, n'a pas respecté les dispositions permettant des amendements, tel qu'énoncé dans l'article 7.1 du Règlement de la CAM, et est donc « **illégal et doit être annulée. Il en résulte que les modifications apportées au Règlement sont nulles et non avenues** ». De plus, découlant de ce jugement, la circulaire d'information IC/HR/73 du 3 novembre 2014 appelant aux élections du nouveau Comité consultatif a également été considérée comme **illégal**. Le Comité consultatif n'existe donc plus, et la CAM se trouve sans organe directeur.

Nous attendons de l'Administration des **réponses claires** quant à la mise en application des jugements du TAOIT et leurs **conséquences sur les participants**.

**C. Rapport annuel (2016) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale**

Le nouveau barème des traitements pour le personnel du cadre organique et de rang supérieur est entré en vigueur à l'UNESCO au 1<sup>er</sup> janvier 2017, et un certain nombre de membres du personnel ont, dès leur première fiche de paie de l'année, remarqué **une baisse de certains éléments de leur salaire**. Certains ont demandé à la Directrice générale, conformément au paragraphe 7 (a) du règlement du Conseil d'appel, d'annuler cette décision administrative.

Par ailleurs, il n'est pas fait mention dans ce document de la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018 du passage de **l'âge obligatoire du départ à la retraite** de 62 à 65 ans. D'après nos informations, cette décision pourrait être reportée à une date ultérieure. Nous attendons de la part de l'Administration des éclaircissements sur ce point.

\* \* \* \* \*

D'une façon générale, le STU s'étonne du peu de sujets de fond relatifs aux ressources humaines abordés par le Conseil exécutif à cette 201<sup>e</sup> session. À notre sens, **la situation du personnel de l'UNESCO mérite plus d'attention**, un grand nombre de problèmes n'ayant toujours pas trouvé leur solution. Quelques exemples :

- **absence de perspectives d'évolution de carrière**, aggravée par le **recrutement quasi-systématique des candidats externes** depuis plus d'un an ;
- **recours massif à l'assistance temporaire** : plus de la moitié des effectifs de l'Organisation est constituée de personnel temporaire, engendrant perte de la mémoire institutionnelle, discrimination entre les personnels, violation de l'indépendance de la fonction publique internationale ;
- **absence de budget de formation** digne de ce nom ;
- **grand retard pris dans la réforme de la politique de recrutement** ;
- **absence de politiques de la mobilité** ou concernant le **handicap** ;
- **non-prise en compte du mal-être du personnel** (absence de politique de gestion du stress et de prévention du syndrome d'épuisement professionnel, dégradation des services de restauration et des locaux, problème d'hygiène) ;
- **absence de justice interne**, par l'indisponibilité des Président et Vice-Président du Conseil d'appel ;
- **délais dans le paiement des pensions**.

La liste est encore longue. **Devons-nous attendre la prochaine Administration pour espérer des avancées ?**