



Conférence générale

39^e session, Paris 2017

39 C

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Point 10.1 de l'ordre du jour provisoire

39 C/33 Add.
26 octobre 2017
Original anglais/français

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ADDENDUM

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.



Job#: 201702562

Section 1. MODIFICATIONS PROPOSÉES DU STATUT DU PERSONNEL

Proposition de modification de l'article 9.5 du Statut du personnel relatif à l'âge de départ obligatoire à la retraite

Le STU prend note de la proposition de ne relever l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans qu'au 1^{er} janvier 2020, et non au 1^{er} janvier 2018 comme le stipule la résolution A/RES/70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Le STU émet de sérieuses craintes quant à l'intention de l'Organisation de ne pas mettre en œuvre une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies. Il souhaite rappeler à Mesdames et Messieurs les délégués que la question du relèvement à 65 ans de l'âge de départ à la retraite a été longuement et amplement débattue par la Commission de la fonction publique internationale, qui a prêté une attention particulière aux questions de structure des effectifs, de redéfinition des postes et de renouvellement des compétences, qui sont communes à tous les organismes des Nations Unies. La Commission a également pris en compte le fait que dans la plupart des pays, l'âge du départ en retraite est fixé à 65 ans ou plus, et que le dynamisme de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies repose en grande partie sur les contributions conjointes des actifs et de leurs employeurs. **Un traitement différencié du personnel de l'UNESCO par rapport aux autres fonctionnaires du système des Nations Unies va à l'encontre du principe d'équité, selon lequel les membres du personnel sont employés dans le cadre du régime commun.** Le régime commun reste le seul cadre garantissant le traitement égal du personnel de tous les organismes des Nations Unies, et constitue un droit fondamental pour chacun d'entre eux. Une UNESCO « à la carte » va à l'encontre de ce droit acquis par les membres de son personnel. C'est pourquoi la Commission de la fonction publique internationale a exhorté à plusieurs reprises les organes directeurs des agences spécialisées de respecter leurs engagements en faveur de la cohérence du régime commun.

Le STU regrette que le document reste très vague en ce qui concerne les incidences en termes d'effectifs (cf. points 9 et suivants). Il manque des informations concernant le niveau des 112 postes appelés à devenir vacants, les lieux d'affectation et les dates prévues de départ à la retraite des fonctionnaires concernés, qui permettraient à la Conférence générale de prendre une décision en connaissance de cause. De plus, la Directrice générale « prévoit » que la majorité des membres du personnel concernés choisira de ne pas partir à la retraite. Aucun des fonctionnaires concernés n'a jamais été sondé par le Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM) ou par sa hiérarchie administrative à propos de ses intentions. Une telle affirmation est par conséquent fallacieuse.

L'argument selon lequel l'Organisation aurait besoin de souplesse dans le cas où des réductions de personnel devraient être envisagées en raison de difficultés financières n'est pas valable. En outre, le STU souhaite rappeler que le **renforcement de la mobilité interne, qu'il n'a eu de cesse d'appeler de ses vœux, offrirait ladite souplesse.**

L'argument d'un nécessaire renouvellement des effectifs s'oppose à celui de l'évolution des collègues les plus jeunes. Les abus manifestes en matière de recrutements externes, qui n'apportent aucune valeur réelle aux effectifs existants, ont déjà été dénoncés à plusieurs reprises par le STU. Aucune explication n'est fournie sur le type de compétences particulières qu'il conviendrait de renouveler ni sur l'avantage que représenterait un rajeunissement des effectifs.

Même si l'on parvenait à faire des économies, rien dans la proposition ne précise la façon dont celles-ci seraient utilisées par l'Organisation. **Le STU demande qu'elles soient allouées à la formation du personnel et aux reclassements, qui auraient dû être effectués depuis longtemps, de membres du personnel dont les responsabilités ont considérablement été modifiées.**

Enfin, tant que l'Organisation n'aura pas mis en place un **système rationnel de planification de la relève** permettant de ne pas sacrifier les connaissances et la mémoire institutionnelle

indispensables des fonctionnaires expérimentés, le départ de ces derniers constitue plus un risque qu'une opportunité. La mauvaise planification de la relève est illustrée par le fait qu'en septembre 2017, selon HRM, 4 ADG, 2 D-2, 4 P-5, 2 P-3, 1 G-7 et 1 G-3 ont continué à travailler au-delà de leur âge limite de départ à la retraite. De plus, on peut s'attendre à ce qu'un nombre important de retraités finissent par être recrutés pour travailler auprès de l'Organisation en vertu d'autres arrangements contractuels comme des contrats de service ou de consultant.

Section 2. MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Disposition 104.2 bis – Annonce des vacances de postes et conditions requises pour faire acte de candidature à des postes annoncés en interne : *supprimée*

Le STU l'a déjà souligné à de nombreuses reprises : l'affichage direct en externe a été mis en place « *on a pilot basis* ». Nous demandons donc une nouvelle fois que soit menée, plus d'un an après sa mise en œuvre, une **évaluation de ce mode d'affichage**.

Nous nous alarmons par ailleurs du nombre grandissant de recrutement de candidats externes, là où nous savons pertinemment que **les compétences existaient en interne**. Il s'agit bien souvent pour les superviseurs soit de placer quelqu'un qui a leur préférence, soit d'éliminer un collègue qui n'a pas leur faveur, pour des motifs professionnels ou personnels.

C'est la raison pour laquelle le STU exige de nouveau qu'un **représentant de HRM soit présent à toutes les étapes du recrutement**, de la pré-sélection à la nomination.

Réexamen complet de l'ensemble des prestations du régime commun des Nations Unies pour le personnel du cadre organique et de rang supérieur relevant de ce régime

Le STU a là aussi plusieurs fois exprimé son inquiétude face à la révision de l'ensemble des prestations pour le personnel du cadre organique et de rang supérieur. Nous craignons en effet que cela se traduise par des **baisses importantes de revenus**, notamment pour les membres du personnel les plus vulnérables (les mères élevant seules leurs enfants, par exemple).

Les Nations Unies en général, et l'UNESCO en particulier, doivent rester un employeur attractif. Le STU sera vigilant sur les conséquences de cette révision des prestations et invite les membres du personnel concernés à se manifester si l'effet cumulatif de ces mesures devait aboutir à une perte substantielle, pouvant justifier le refus de travailler à l'UNESCO.