



## Conférence générale

39<sup>e</sup> 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

39 C/33 Add.2  
31 octobre 2017  
Original français

Point 10.1 de l'ordre du jour

### STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

#### ADDENDUM 2

#### COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

#### PRÉSENTATION

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale sur le Statut et Règlement du personnel. Document 39 C/33.

« La Directrice générale propose de modifier l'article 9.5 du Statut du personnel pour faire suite à la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies qui tend à relever à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, à la suite d'une recommandation en ce sens de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). »

1. La proposition de reporter au 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'âge de départ obligatoire à la retraite à 65 ans n'est pas fondée. Selon l'Administration, la mise en place dès 2018 d'une telle mesure aurait une incidence considérable sur la planification des effectifs et réduirait les possibilités de réexamen de la structure des effectifs, de redéfinition des postes et de renouvellement des compétences, elle limiterait également les possibilités de rajeunissement des effectifs et d'amélioration de la parité et de la répartition géographique. Néanmoins, de l'avis de la Commission de la fonction publique internationale (Rapport 2013 A/68/30) : « en ce qui concerne les questions touchant les ressources humaines, notamment la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique, il a été conclu que des politiques de gestion des ressources humaines bien ciblées seraient la réponse la mieux adaptée ».



Job: 201702822

2. La Commission n'était pas convaincue que le fait de maintenir ou de reporter l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en activité accélérerait la restructuration des organisations dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Elle estime en effet que les questions touchant les ressources humaines, notamment la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs et l'équilibre entre les sexes, devraient être réglées par des mesures appropriées.

3. Les administrations internationales, les fédérations du personnel s'accordent à dire que la recommandation de la CFPI, apportera une égalité de traitement pour le personnel et aidera à la stabilité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU). Elle sera bénéfique pour les organisations, car elle permettra une rétention des fonctionnaires ayant les connaissances et l'expérience institutionnelles, laissant suffisamment de temps pour gérer la planification de la relève et du transfert des connaissances aux jeunes générations.

4. Concernant les économies à réaliser par l'Organisation en reportant l'âge obligatoire à la retraite à 2020, nous doutons fort que cela puisse engendrer des gains pour l'Organisation, compte tenu des dépenses relatives à de telles séparations comme :

- les 60 jours de congés non consommés qui sont payés au moment du départ à chaque membre du personnel ;
- les indemnités de rapatriement pouvant varier de 20 semaines pour 8 ans de service à 28 semaines pour 12 années ou plus de service ininterrompu.

5. Il est à noter que selon le rapport fourni par l'Administration, 112 fonctionnaires (13 D et au-delà ; 52 P, 45 G et 2 NO) sont appelés à partir à la retraite en 2018-2019 et ils ont en moyenne 18 années d'ancienneté.

6. L'argument de l'incidence financière avancé par l'Administration ne serait pas fondé si cette situation de crise, qui semble ponctuelle, se résorbait. En dépit du non-paiement par les États-Unis de leur contribution financière depuis 2011, le Bureau des ressources humaines n'a pas hésité à recruter en externe 188 postes (dont 74 D/P) et à octroyer 46 transferts avec promotion à des niveaux D/P. Cela a un coût que l'Administration ne chiffre pas !

7. L'argument de la réduction des coûts générée par le recrutement de fonctionnaires débutants, donc externe, est la négation d'une politique de promotion de carrière qui fait cruellement défaut à l'Organisation.

8. Lors des recrutements, l'Administration semble être attirée par la « vision stratégique » et le « sang neuf » de candidats externes forcément mieux qualifiés que ceux en interne. Or, s'il y avait une politique de formation adaptée, le personnel interne serait aussi compétitif en plus de l'expérience essentielle de la Maison. Ironie du sort, très souvent, c'est le personnel en interne, non retenu pour le poste, qui doit « former » la nouvelle recrue.

9. L'argument selon lequel le report de l'âge obligatoire de départ à la retraite permettrait de poursuivre les progrès en matière de parité (en particulier au niveau P-5) est difficile à croire puisque ces dernières années nous n'avons observé aucune amélioration de la parité à ce niveau. Par contre, nous observons une recrudescence du recrutement du personnel du Groupe I qui est une négation de la diversité que l'UNESCO est censée promouvoir !

10. Eu égard aux recommandations circonstanciées de la Commission, les arguments de l'Administration ne permettent pas de conclure à la pertinence d'un report, qui ne ferait que déplacer des enjeux qui doivent être traités par des mesures spécifiques et appropriées.