



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
للترية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

42 C

Conférence générale

42^e session, Paris 2023

42 C/45 Add.2
7 novembre 2023
Original français

Point 10.2 de l'ordre du jour

TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET PRESTATIONS 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 les Traitements, allocations et prestations du personnel (document 42 C/45).



Job: 202303979

Introduction

1. Nous saluons les efforts de l'Administration pour ce document détaillé sur les traitements, allocations et prestations du personnel. Nous tenons compte, également, des informations et explications contenues dans les annexes I et II du document se rapportant aux organes et corps chargés de définir les différentes prestations et indemnités et à la méthodologie de la détermination des traitements.

2. Le détail de ces questions est souvent méconnu du personnel qui y est, pourtant, très intéressé. En effet, les collègues nous sollicitent souvent pour obtenir des explications et éclaircissements à ce sujet. Nous restons bien entendu attachés à notre rôle en la matière mais sommes convaincus qu'une plus grande pédagogie de la part de l'Administration est nécessaire sur ces questions, aussi bien dans ses communications avec le personnel que dans les formations qu'elle organise. Cela contribuerait à atténuer les sentiments d'incompréhension et de frustration souvent dus, par exemple, à une méconnaissance des méthodes de calcul des barèmes de salaires.

Sur le congé parental

3. L'AIPU continue à soutenir la prise en compte et l'application par l'Administration des recommandations et décisions adoptées par la CFPI, dont le nouveau cadre pour le congé parental.

4. L'AIPU avait été informée par HRM, lors d'une réunion en février cette année, de son intention de mettre en place un nouveau cadre pour le congé parental, mais nous n'avons à ce jour pas encore reçu le projet de cette nouvelle politique. Nous attendons avec intérêt ce projet et communiquerons, le cas échéant, nos observations et commentaires, gardant toujours en tête l'objectif final qui consiste à garantir au personnel de l'UNESCO des conditions d'emploi optimales.

5. Nous nous rencontrons intégralement avec le principe « d'offrir à chaque parent les mêmes possibilités de s'occuper de leur enfant ». Les conditions d'emploi doivent, en effet, évoluer pour refléter les nouvelles priorités et mentalités et répondre aux besoins et attentes du personnel. Les réformes de cet ordre sont indispensables pour maintenir l'Organisation au rang des employeurs compétitifs, mais aussi pour combattre les injustices cachées, les préjugés inconscients et les discriminations de toute sorte. Nous tenons, ainsi, à réitérer notre soutien pour les changements importants introduits par le nouveau cadre de congé parental et, notamment, les dispositions se rapportant au congé de paternité. On l'a déjà dit, ce dernier permettra non seulement un rééquilibrage des rôles entre les genres, mais aussi de lutter contre les préjudices et discriminations basées sur le genre au moment du recrutement.

6. À cet égard, nous jugeons utile que la nouvelle politique soit accompagnée d'une sensibilisation accrue des superviseurs et autres personnels en charge de recrutement en matière d'égalité des genres. Nous considérons que, en la matière, des efforts doivent encore être consentis, comme en démontrent, par exemple, les chiffres anormalement élevés des femmes titulaires des contrats de personnel affilié, notamment hors Siège (v. [Document 217 EX/4.IV.A, Add.2, paragraphe 7](#)).

7. En ce qui concerne, enfin, les incidences financières du nouveau congé parental, l'Administration réaffirme la possibilité que l'UNESCO « ne soit pas en mesure de financer intégralement le remplacement des membres du personnel » et qu'elle soit, par conséquent, « amenée à rendre compte [...] de la mise en œuvre effective de cette nouvelle politique ». Est-ce que ce constat est toujours d'actualité, malgré le retour des Etats-Unis et les effets positifs que celui-ci aura sur le budget de l'Organisation ? Lors de la 216^{ème} session du Conseil exécutif, nous avons proposé de réfléchir à des moyens provisoires qui pourraient permettre de pallier cette difficulté, plutôt que de conclure d'ores et déjà à une incapacité de mener à bien les changements envisagés. Ainsi, nous nous étonnons que l'Administration ne semble pas prendre la question dans toute son ampleur en proposant une budgétisation des congés parentaux dont elle prévoit qu'elle pourrait être insuffisante.

Sur l'existence et le rôle des tribunaux administratifs

8. Il va de soi que l'accès à un tribunal administratif indépendant, fût-ce en dernier ressort, constitue un droit d'une importance primordiale dont disposent les membres du personnel. Comme nous l'avons déjà souligné, il est, d'ailleurs, regrettable que le personnel affilié ne bénéficie pas du même accès aux mécanismes de justice aussi bien internes qu'externes.

9. L'AIPU tient à exprimer son soutien indéfectible au droit d'accéder au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (« TAOIT »), dont le rôle pour la protection de l'ensemble des droits du personnel est essentiel. Les échanges informels et une communication soutenue entre le Tribunal administratif des Nations Unies (« TANU ») et le TAOIT ne peuvent qu'être encouragés en vue d'éviter des divergences significatives dans les jurisprudences des deux tribunaux. Ces divergences sont susceptibles – et l'ont, d'ailleurs, déjà fait – de créer des disparités et de faire naître des injustices quant aux conditions d'emploi du personnel des Nations unies et des autres organisations internationales appliquant le système commun.

10. Certes, il est vrai que le fonctionnement du TAOIT n'est pas sans soulever de problèmes et difficultés, le plus important tenant aux délais anormalement longs des processus engagés devant le Tribunal. Néanmoins, s'il revient d'abord au Tribunal lui-même de remédier à ce problème, l'UNESCO a un rôle à jouer en la matière. Elle doit, en effet, s'efforcer de réduire le nombre de cas qui arrivent devant le Tribunal en traitant les problèmes des ressources humaines à leur source, mais aussi en favorisant les résolutions à l'amiable et, surtout, les résolutions précoces des conflits. Cela réduirait non seulement les coûts exorbitants que l'UNESCO doit payer, mais également le stress que doivent endurer les membres du personnel lors des recours devant le TAOIT. Nous avons déjà souligné et continuons de dénoncer le fait que l'Administration tend à préférer dépenser l'argent des États membres en frais de condamnation plutôt que requérir de ses cadres qu'ils gèrent correctement le personnel que l'Organisation place sous leur responsabilité.

11. À ce titre, nous attendons avec grand intérêt le compte-rendu de l'Administration qui sera présenté l'année prochaine et qui fera rapport, entre autres, des jugements rendus par le TAOIT concernant l'UNESCO, des mesures prises pour intégrer les principes émanant de ces jugements dans les procédures administratives et des coûts encourus par l'Organisation dans ce cadre ([Décision 215 EX/5.IV.A, paragraphe 7](#)).

12. Il est évident que le fait d'arriver devant le Tribunal est, dans une certaine mesure, un échec du système de justice et du système de règlement des conflits internes. En définitive, un choix politique s'impose : rejeter le règlement des conflits à travers des contentieux longs et coûteux et opter pour une gestion efficace des ressources humaines dès le moment du recrutement et jusqu'à l'adoption des décisions administratives à la suite des recommandations formulées par le Conseil d'appel.

Sur les traitements et allocations

13. L'AIPU prend note des informations et explications fournies par l'Administration dans son document et souhaite rappeler qu'une enquête mondiale est menée actuellement par la CFPI s'adressant à tout le personnel couvert par le régime commun des Nations Unies et se rapportant à l'ensemble des prestations et allocations dont celui-ci est bénéficiaire. Les résultats de l'enquête, qui seront présentés à l'Assemblée générale des Nations Unies, serviront lors du prochain examen des prestations et auront, ainsi, des incidences importantes sur les conditions d'emploi du personnel, aussi bien actuel que futur, de l'UNESCO. L'AIPU soutient la conduite de cette enquête, qui permettra au personnel d'exprimer sa perception quant à ses propres conditions d'emploi et aux États membres de comprendre les difficultés auxquelles le personnel fait face. Nous suivrons attentivement son déroulement et espérons que ses résultats seront sérieusement et minutieusement pris en compte.

14. En ce qui concerne l'allocation pour enfants à charge et personnes indirectement à charge, nous tenons à relayer les préoccupations et demandes de collègues, y compris hors Siège, qui souhaitent, voire revendiquent, un plus grand soutien de l'Administration en la matière, soutien qui ne serait pas seulement financier, mais comprendrait également des modalités de travail véritablement flexibles et ajustées aux besoins de ces familles.

15. Enfin, une remarque finale s'impose s'agissant des coûts du personnel et des conséquences que les changements en termes de rémunération et de prestations ont eu à cet égard. L'Administration explique en effet que l'augmentation du montant global des coûts de personnel « a été absorbée grâce à un suivi et une utilisation rigoureuse des économies réalisées sur les postes vacants ». Or, nous devons alerter les États membres et l'Administration sur les risques ici présentés. Ces économies réalisées « sur les postes vacants » ne signifient pas que les missions afférentes à ces postes seraient interrompues mais qu'elles sont confiées à des personnels affiliés. Ces économies sont donc un trompe-l'œil car elles sont souvent synonymes d'un engagement sur de longues durées de personnels affiliés, c'est-à-dire des personnels sous des contrats précaires. Les pratiques de cette nature doivent donc être revues. Les abus en termes d'utilisation des contrats précaires ne doivent plus être célébrés comme des économies mais combattus en tant qu'injustices à corriger, et le personnel ne doit plus constituer une variable d'ajustement mais être véritablement érigé au rang de la « ressource la plus précieuse » de l'Organisation.