

Point 9.1 de l'ordre du jour

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ADDENDUM

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 Statut et Règlement du personnel (document 43 C/42).

1. Le document de l'Administration a été publié le 28 octobre 2025, soit deux jours seulement avant le début de la Conférence générale. Nous pouvons comprendre que certaines décisions prises à la dernière session du Conseil exécutif nécessitent des ajustements, mais cela ne justifie pas pour autant un tel retard. L'explication fournie par HRM, à savoir que le document était en attente de l'approbation du Cabinet de la Directrice générale, est encore moins acceptable. Ce retard démontre non seulement un manque de considération à l'égard des États membres et du personnel, que nous représentons, mais contrevient aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1, selon lequel « Les États membres et les Membres associés doivent, dans la mesure du possible, recevoir toute la documentation nécessaire à l'examen des différents points de l'ordre du jour provisoire au moins vingt-cinq jours avant la date d'ouverture de la session ».

2. Cette atteinte aux règles établies est d'autant plus préoccupante que d'autres manquements aux procédures similaires ont été observés lors de la précédente session du Conseil exécutif. La récurrence de ces problèmes, notamment en ce qui concerne le Statut et Règlement du personnel régissant les droits et les obligations du personnel, suscite de sérieuses interrogations concernant



l'attachement de l'Administration à l'intégrité en matière de procédures. Les États membres souhaitent peut-être souligner la gravité de cette question, qui touche aux principes fondamentaux de la gouvernance institutionnelle et de la protection des droits du personnel.

Propositions de modification des Statuts du Conseil d'appel selon les [recommandations](#) du Corps commun d'inspection (CCI)

Mise en œuvre

3. Il est regrettable que les projets de modification des Statuts du Conseil d'appel n'aient pas pu être examinés à la dernière session du Conseil exécutif en raison de la soumission tardive des documents par l'Administration.

Possibilité d'accorder un échange écrit au lieu d'une audience – paragraphe 18 des Statuts

4. En ce qui concerne les propositions de modification du paragraphe 18 des Statuts, l'AIPU estime qu'il est important d'établir des **échéances claires** pour la soumission de la réplique et de la duplique.

Droit à une représentation juridique – paragraphe 28 des Statuts

5. L'AIPU se félicite que soit accordée aux membres du personnel la possibilité d'être représentés, une mesure en faveur de laquelle nous plaignons depuis longtemps. La modification du paragraphe 28 des Statuts représente une avancée considérable pour le renforcement des droits des membres du personnel. Toutefois, l'AIPU appelle également à l'établissement d'un bureau d'aide juridique au personnel et à l'allocation de ressources spécifiques aux associations du personnel, conformément aux pratiques d'autres organisations internationales.

Consultation des comptes rendus anonymisés des décisions du Conseil d'appel – paragraphe 29 des Statuts

6. Nous nous félicitons de l'instauration de la consultation des comptes rendus anonymisés des décisions du Conseil d'appel. Cette disposition constitue une amélioration qui permettra de renforcer le droit à la défense des membres du personnel et de garantir une plus grande transparence au sein du système de justice interne. La mesure proposée représenterait une ressource précieuse pour l'ensemble des parties prenantes, permettant de mieux comprendre le paysage jurisprudentiel au sein de l'Organisation, et contribuant ainsi à renforcer la confiance envers les mécanismes de justice interne de l'UNESCO. Cette initiative ferait prévaloir un système de justice interne plus éclairé et plus équitable, en conformité avec l'objectif plus général d'aide juridique au personnel défini au paragraphe 3. En facilitant l'accès aux précédents, l'Organisation favoriserait la cohérence des décisions prises et renforcerait la crédibilité de ses mécanismes de règlement des différends.

Rapport sur les activités du Conseil d'appel – paragraphe 30 des Statuts

7. La modification qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 30 est libellée comme suit : « Le Directeur général présente chaque année un rapport au Conseil exécutif sur le fonctionnement du Conseil d'appel. Le Président présente chaque année un rapport au Conseil exécutif lors d'une session ordinaire ». Ce paragraphe n'oblige pas, dans sa version anglaise (« **will report** »), le Président du Conseil d'appel à présenter un rapport et ne précise pas qu'il doit s'agir d'un rapport écrit. Il n'est tenu compte ni des débats de la dernière session du Conseil exécutif ni des commentaires formulés par l'AIPU dans le document [222 EX/4.IV.D.Add](#). L'exemple récent d'ingérence de la Direction dans l'établissement des rapports du Conseil d'appel, à quoi s'ajoutent les problèmes techniques (échec de la connexion par Zoom) rencontrés lors de la dernière session du Conseil exécutif, montrent bien la nécessité de garantir la présentation d'un rapport écrit. Nous réaffirmons que le Conseil d'appel est un organe **indépendant** qui doit pouvoir, à l'instar du Bureau de l'éthique et d'IOS, présenter son propre rapport **sans être soumis à une quelconque ingérence**. L'AIPU exige donc que la modification apportée au paragraphe 30 précise expressément

que « le Président du Conseil d'appel présente [**« shall submit »**] chaque année un **rapport écrit au Conseil exécutif** sur les activités du Conseil d'appel lors d'une session ordinaire ».

Suspension des décisions contestées – absence de prise en compte de la recommandation du CCI

8. Il est à noter que la recommandation 2, selon laquelle « Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2025, inclure dans leurs cadres réglementaires une disposition qui permette de suspendre l'exécution des décisions contestées en phase précontentieuse, d'office ou à la demande de la partie requérante, lorsqu'une décision apparaît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière ou lorsque l'exécution de la décision causerait un préjudice irréparable, ou soumettre l'inclusion de telle disposition à la décision de leurs organes délibérants ou directeurs », a été **rejetée catégoriquement**. Nous voudrions rappeler qu'il ne s'agit pas là d'un simple idéal procédural mais d'une garantie visant à sauvegarder la dignité et les droits des individus. Toute érosion de cette garantie, aussi subtile soit-elle, risque de saper la confiance que le personnel et les États membres placent dans les structures de gouvernance de l'Organisation.

9. Au [paragraphe 5 de sa décision 222 EX/23](#) – Rapports du Corps commun d'inspection (CCI) intéressant l'UNESCO et état de la mise en œuvre des recommandations, le Conseil exécutif « Reconnaît l'importance de mettre en œuvre les recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) et prie le Secrétariat de continuer à veiller à ce que les futurs rapports soumis au Conseil exécutif concernant les recommandations du CCI comportent des orientations claires sur les mesures de suivi, les calendriers et les responsabilités ».

10. Par ailleurs, par le [paragraphe 8 de sa décision 220 EX/18](#), le Conseil exécutif prie expressément la Directrice générale de proposer des ajustements des cadres réglementaires de l'UNESCO conformément aux recommandations 1 à 7 énoncées dans le document [JIU/REP/2023/2](#), et **de lui rendre compte**, à sa 222^e session, **des efforts déployés pour appliquer ces recommandations**.

11. La date limite pour l'ensemble des recommandations du CCI a été fixée à la fin de l'année 2025. L'Administration **aurait donc dû faire rapport** sur la recommandation 2, en donnant **les raisons ou une explication quant à son choix de ne pas l'appliquer**.

12. Comme l'AIPU l'avait dénoncé dans ses précédents commentaires écrits (document [222 EX/4.IV.A Add.](#), paragraphes 25-28), au cours de l'examen des modifications des Statuts devant la Commission consultative pour les questions générales de personnel (ACPP), HRM a refusé de travailler sur le document initial qui prévoyait la mesure relative à la suspension, privant ainsi l'ACPP d'un débat sur ce point essentiel. La justification donnée par HRM – à savoir que le manque de ressources empêchait de mettre en place un mécanisme permettant la suspension – semble fort peu convaincante compte tenu du temps écoulé depuis la publication du rapport du CCI. Plus de deux ans ont passé, et l'absence de toute étape préparatoire ou de planification des interventions d'urgence révèle un manque troublant de prospective stratégique.

13. Une telle omission, conjuguée à d'autres manquements observés récemment, suggère non seulement un manque de rigueur administrative mais peut-être aussi une défaillance systémique en matière de gestion des ressources humaines. Une telle posture est difficilement conciliable avec l'engagement pris par l'Organisation en faveur du bien-être du personnel et d'une gestion financière saine.

14. L'AIPU tient à réaffirmer son profond désaccord quant à la non-application de cette recommandation, qui est fondamentale pour la protection des droits du personnel. En effet, au paragraphe 118 de son rapport, le CCI affirme explicitement que « l'exécution de certaines décisions en instance de recours peut être source de préjudices irréparables, l'entité pouvant être tenue de verser des dédommagements ». La possibilité de suspendre l'exécution d'une décision contestée pourrait aussi réduire les coûts d'indemnisation payés par l'Organisation à l'issue de jugements

défavorables rendus par le TAOIT. Il convient de rappeler que l'Organisation a versé plus de 270 000 dollars entre janvier et juillet 2025. En ces temps de fortes restrictions budgétaires, argument souvent avancé par l'Administration pour justifier son inaction, il est essentiel d'appliquer en priorité toute mesure ou recommandation permettant d'éviter ces dépenses inutiles.

Conclusion

15. Il est primordial que l'Administration collabore plus étroitement avec les associations du personnel en ce qui concerne les modifications du Statut et Règlement du personnel, pour faire en sorte de présenter un travail cohérent et complet aux États membres. À cet égard, nous réaffirmons que l'absence de consultation des associations du personnel au sujet de ces nouvelles propositions de modification constitue un mépris flagrant des procédures.

16. D'une manière générale, les retards intervenus dans la publication des documents de travail de la présente session et l'absence d'informations essentielles dans les documents pertinents ont posé des problèmes pour la conduite des débats des États membres, ainsi que pour la capacité des associations du personnel d'accomplir efficacement leur travail. Il est préoccupant que l'Administration n'ait pas été en mesure de respecter les délais fixés dans les textes réglementaires.

Recommandations soumises à l'examen des États membres

17. Compte tenu de l'importance de préserver les principes de transparence, de responsabilité et d'état de droit au sein du système de justice interne de l'UNESCO, nous souhaitons inviter les États membres à examiner les demandes et recommandations ci-après avant de prendre une décision concernant le point 9.1 de l'ordre du jour.

Intégrité des procédures et respect des délais

- Nous demandons instamment à l'Administration de veiller à ce que toute la future documentation relative au Statut et Règlement du personnel soit soumise dans les délais prévus à l'article 11, paragraphe 1, du Règlement intérieur de la Conférence générale.
- Nous prions la Directrice générale de mettre en place des garanties internes afin d'éviter que des retards de procédure se reproduisent, en particulier lorsque les droits du personnel sont concernés.

Statuts du Conseil d'appel

- Nous recommandons que le Président du Conseil d'appel soit formellement tenu de présenter un rapport annuel **écrit** au Conseil exécutif.
- Nous demandons à la Direction générale de garantir l'indépendance du Conseil d'appel dans ses rapports et activités, conformément aux pratiques exemplaires observées dans d'autres organes de contrôle, tels que le Bureau de l'éthique et la Division des services de contrôle interne (IOS).

Représentation et assistance juridiques

- Nous sommes favorables à la création d'un bureau d'aide juridique au personnel, doté de ressources spécifiques et de garanties institutionnelles d'indépendance et d'accessibilité.
- Nous invitons l'Administration à consulter les associations du personnel sur les modalités et la portée de ces services d'assistance juridique.

Accès à la jurisprudence

- Nous approuvons la fourniture de résumés anonymisés des décisions du Conseil d'appel à titre de dispositif permanent du système de justice interne.
- Nous recommandons que ces documents soient accessibles en ligne afin de faciliter la prise de décisions éclairées et de favoriser la cohérence dans l'application des règles.

Suspension des décisions administratives contestées

- Nous exprimons notre préoccupation quant à la décision de l'Administration de ne pas mettre en œuvre la recommandation 2 énoncée dans le rapport [JIU/REP/2023/2](#) du CCI.
- Nous prions la Directrice générale d'examiner cette recommandation le plus tôt possible et de présenter une proposition révisée comprenant un mécanisme de suspension des décisions contestées en phase précontentieuse, assorti de garanties appropriées.

Consultation et gouvernance

- Nous réaffirmons la nécessité de véritablement consulter les associations du personnel lors de la rédaction et de la révision des textes réglementaires.
- Nous invitons les États membres à demander qu'aucune modification ne soit proposée sans consultation préalable des associations du personnel.

Point 9.1 de l'ordre du jour provisoire

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ADDENDUM

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

CORRIGENDUM

Le paragraphe 2 doit se lire comme suit :

2. Cette atteinte aux règles établies est d'autant plus préoccupante que ~~d'autres manquements aux procédures similaires~~ **des manquements procéduraux similaires** ont été observés lors de la précédente session du Conseil exécutif. La récurrence de ces problèmes, notamment en ce qui concerne le Statut et Règlement du personnel régissant les droits et les obligations du personnel, suscite de sérieuses interrogations concernant l'attachement de l'Administration à l'intégrité ~~en matière de procédures~~ **procédurale**. Les États membres souhaitent peut-être souligner la gravité de cette question, qui touche aux principes fondamentaux de la gouvernance institutionnelle et de la protection des droits du personnel. »

Le paragraphe 17 doit se lire comme suit :

17. Compte tenu de l'importance de préserver les principes de transparence, de responsabilité et d'état de droit au sein du système de justice interne de l'UNESCO, nous souhaitons inviter les États membres à examiner les demandes et recommandations ci-après avant de prendre une décision concernant le point 9.1 de l'ordre du jour :



Intégrité des procédures et respect des délais

- ~~Nous demandons~~ **Demande** instamment à l'Administration de veiller à ce que toute la future documentation relative au Statut et Règlement du personnel soit soumise dans les délais prévus à l'article 11, paragraphe 1, du Règlement intérieur de la Conférence générale.
- ~~Nous prions~~ **Demande** à la Directrice générale de mettre en place des garanties internes afin d'éviter que des retards de procédure se reproduisent, en particulier lorsque les droits du personnel sont concernés.

Statuts du Conseil d'appel

- ~~Nous recommandons~~ **Recommande** que le Président du Conseil d'appel soit formellement tenu de présenter un rapport annuel écrit au Conseil exécutif.
- ~~Nous demandons~~ **Demande** à la Direction générale de garantir l'indépendance du Conseil d'appel dans ses rapports et activités, conformément aux pratiques exemplaires observées dans d'autres organes de contrôle, tels que le Bureau de l'éthique et la Division des services de contrôle interne (IOS).

Représentation et assistance juridiques

- ~~Nous sommes favorables à~~ **Approuve** la création d'un bureau d'aide juridique au personnel, doté de ressources spécifiques et de garanties institutionnelles d'indépendance et d'accessibilité.
- ~~Nous invitons~~ **Invite** l'Administration à consulter les associations du personnel sur les modalités et la portée de ces services d'assistance juridique.

Accès à la jurisprudence

- ~~Nous approuvons~~ **Approuve** la fourniture de résumés anonymisés des décisions du Conseil d'appel à titre de dispositif permanent du système de justice interne.
- ~~Nous recommandons~~ **Recommande** que ces documents soient accessibles en ligne afin de faciliter la prise de décisions éclairées et de favoriser la cohérence dans l'application des règles.

Suspension des décisions administratives contestées

- ~~Nous exprimons~~ **Exprime sa** préoccupation quant à la décision de l'Administration de ne pas mettre en œuvre la recommandation 2 énoncée dans le rapport JIU/REP/2023/2 du CCI.
- ~~Nous prions~~ **Demande** à la Directrice générale d'examiner cette recommandation le plus tôt possible et de présenter une proposition révisée comprenant un mécanisme de suspension des décisions contestées en phase précontentieuse, assorti de garanties appropriées.

Consultation et gouvernance

- ~~Nous réaffirmons~~ **Réaffirme** la nécessité de véritablement consulter les associations du personnel lors de la rédaction et de la révision des textes réglementaires.
- ~~Nous invitons~~ **Invite** les États membres à demander qu'aucune modification ne soit proposée sans consultation préalable des associations du personnel. »

Point 9.1 de l'ordre du jour provisoire révisé

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

PRÉSENTATION

Source : Statut et Règlement du personnel, articles 12.1 et 12.2.

Contexte : Conformément à l'article 12.1 du Statut du personnel, « Les dispositions du présent Statut peuvent être complétées ou modifiées par la Conférence générale sous réserve qu'il ne soit pas porté atteinte aux droits acquis des membres du personnel » et, conformément à l'article 12.2, « Le Directeur général fait rapport à la Conférence générale lors de chacune de ses sessions sur toute disposition du Règlement du personnel ou toute modification à ce Règlement qu'il a pu prescrire en application du présent Statut ».

Objet : Section 1 : Modifications proposées du Statut du personnel et des Statuts du Conseil d'appel. La Directrice générale propose de modifier l'article 4.4.1 du Statut du personnel, dans le cadre de la politique de recrutement, ainsi que l'article 6.2, en vue de mettre en œuvre la nouvelle politique de l'Organisation relative au congé parental. Elle propose également de réviser les Statuts du Conseil d'appel (annexe A du Statut et Règlement du personnel et son appendice), en application de la décision 222 EX/4.IV.D du Conseil exécutif.

Section 2 : Modifications du Règlement du personnel. Cette section présente les modifications apportées par la Directrice générale au Règlement du personnel depuis la 42^e session de la Conférence générale, en application de la décision de la Commission de la fonction publique internationale de remplacer les précédentes dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption par une disposition unique relative au congé parental.

Décision requise : Paragraphe 16.



Section 1 – MODIFICATIONS PROPOSÉES DU STATUT DU PERSONNEL

1. Le paragraphe d'introduction du Statut et Règlement du personnel intitulé « Objet » s'énonce comme suit : « Le Statut du personnel énonce les conditions fondamentales d'emploi ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels des membres du Secrétariat de l'UNESCO, tels qu'ils ont été fixés par la Conférence générale ».

2. L'article 12.1 du Statut du personnel prévoit à cet égard que les articles dudit Statut peuvent être complétés ou modifiés par la Conférence générale sous réserve qu'il ne soit pas porté atteinte aux droits acquis des membres du personnel.

Proposition de modification de l'article 4.4.1 du Statut du personnel (Nominations, promotions et mutations)

3. En application de la décision 222 EX/4.IV.A, la Directrice générale propose de modifier l'article 4.4.1 du Statut du personnel afin de permettre l'affichage de descriptions de poste génériques, pour anticiper les futurs besoins en personnel et renforcer ainsi la planification des effectifs et la souplesse opérationnelle, de façon à assurer un déploiement rapide dans les différents lieux d'affectation et unités de l'Organisation, en fonction des besoins.

4. La proposition de modification de l'article 4.4.1 du Statut du personnel figure au **paragraphe 16** ci-après.

Proposition de modification de l'article 6.2 du Statut du personnel (Sécurité sociale)

5. La Directrice générale propose une modification de l'article 6.2 du Statut du personnel pour tenir compte du remplacement des précédents droits afférents au « congé de maternité », au « congé de paternité » et au « congé pour adoption », relevant du système de sécurité sociale, par un droit unique à un « congé parental » rémunéré, en application de la décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) du 22 juillet 2022 d'introduire un congé parental unique, laquelle a ensuite été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 77/256 adoptée le 30 décembre 2022.

6. La proposition de modification de l'article 6.2 du Statut du personnel figure au **paragraphe 16** ci-après.

Propositions de modification des Statuts du Conseil d'appel

7. En application de la décision 222 EX/4.IV.D du Conseil exécutif, la Directrice générale présente à la Conférence générale des propositions de modification des Statuts du Conseil d'appel (annexe A du Statut et Règlement du personnel et son appendice).

8. Les modifications proposées visent à :

- (a) supprimer les restrictions relatives à la représentation juridique des requérants et de l'Administration dans la procédure interne de recours précontentieux, en application de la recommandation 7 figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur l'examen des mécanismes internes de recours précontentieux ouverts au personnel des entités des Nations Unies ([JIU/REP/2023/2](#)) ;
- (b) introduire le droit pour le requérant de demander au Président du Conseil d'appel d'accorder, à sa discrétion, un nouvel échange de mémoires écrits, consistant en une réplique et une duplique, au lieu d'une audience ;
- (c) introduire une disposition relative au rapport annuel du Directeur général au Conseil exécutif sur les activités du Conseil d'appel, en application de la recommandation 5 figurant dans le document [JIU/REP/2023/2](#), ainsi qu'une disposition prévoyant que le

Président du Conseil d'appel présente chaque année un rapport au Conseil exécutif lors d'une session ordinaire ;

- (d) permettre aux requérants éventuels d'accéder à un compte rendu anonymisé des décisions du Conseil d'appel, dans le respect des principes de protection et confidentialité des données ;
- (e) introduire des modifications relatives aux aspects procéduraux afin de clarifier les dispositions des Statuts et de les mettre en adéquation avec la pratique actuelle du Conseil d'appel.

9. Les propositions de modification des Statuts du Conseil d'appel figurent au **paragraphe 16** ci-après.

Section 2 – MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

10. L'introduction du Statut et Règlement du personnel dispose, sous la rubrique « Mise en œuvre », que « [l]e Directeur général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, donne effet au présent Statut ; il édicte et applique les dispositions réglementaires compatibles avec les dispositions dudit Statut ». En outre, la disposition 112.2 (a) du Règlement du personnel prévoit que « [l]e Directeur général peut apporter aux dispositions du présent Règlement toutes modifications compatibles avec le Statut du personnel ».

11. L'article 12.2 du Statut du personnel dispose à cet égard que « [l]e Directeur général fait rapport à la Conférence générale lors de chacune de ses sessions sur toute disposition du Règlement du personnel ou toute modification à ce Règlement qu'il a pu prescrire en application du présent Statut ».

12. Conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, la Directrice générale informe dûment la Conférence générale que les modifications indiquées ci-après ont été apportées au Règlement du personnel depuis sa 42^e session (2023).

13. Les modifications en question, présentées à l'annexe du présent document, et le but qu'elles poursuivent, sont indiqués ci-après.

14. En juillet 2022, la CFPI a pris une décision visant à remplacer les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental unique de 16 semaines pour tous les parents, et à accorder aux mères biologiques une période supplémentaire de 10 semaines afin de répondre à leurs besoins prénatals et postnatals particuliers. Par la suite, dans la résolution 77/256 du 30 décembre 2022, l'Assemblée générale des Nations Unies a prié le Secrétaire général d'appliquer ce congé parental au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, et a encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à en faire de même. En attendant l'élaboration et la promulgation de nouvelles politiques relatives au congé parental, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, parmi lesquelles l'UNESCO, ont mis en œuvre les nouvelles dispositions sur le congé parental par le biais de mesures transitoires permettant à leurs membres du personnel respectifs qui sont devenus parents à compter du 1^{er} janvier 2023 de bénéficier de dispositions renforcées en matière de congé parental.

15. La promulgation de la nouvelle politique de congé parental approuvée par la Directrice générale, conformément à la décision de la CFPI, a nécessité de modifier comme suit le Règlement du personnel.

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026**Disposition 100.2 – Définitions**

La disposition 100.2 a été modifiée de façon à tenir compte du remplacement des précédentes dispositions relatives au « congé de maternité », au « congé de paternité » et au « congé pour adoption » par une disposition unique relative à un « congé parental » rémunéré.

Disposition 105.2 bis – Congé spécial sans traitement pour garde d'enfant [nouveau titre]

La disposition 105.2 bis a été modifiée pour renommer le précédent « congé parental » non rémunéré « congé spécial sans traitement pour garde d'enfant », lequel désigne un congé non rémunéré qui peut être pris par les membres du personnel qui souhaitent s'occuper de leurs enfants immédiatement après un congé parental rémunéré.

Disposition 106.2 – Congé de maternité [supprimé]**Disposition 106.2 – Congé parental [nouveau]**

La disposition 106.2 a été modifiée pour remplacer les précédentes dispositions relatives au congé de maternité par des dispositions sur le congé parental rémunéré qui regroupent les anciens congé de maternité, congé de paternité et congé pour adoption en une disposition unique relative au congé parental rémunéré, conformément à la décision de la CFPI.

Disposition 106.2 bis – Congé de paternité [supprimé]

La disposition 106.2 bis a été supprimée à la suite de l'intégration des dispositions relatives au congé de paternité dans les alinéas (c) à (f) de la disposition 106.2 modifiée.

Disposition 106.2 ter – Congé pour adoption [supprimé]

La disposition 106.2 ter a été supprimée à la suite de l'intégration des dispositions relatives au congé pour adoption dans les alinéas (c) à (f) de la disposition 106.2 modifiée.

Projet de résolution proposé

16. Compte tenu de ce qui précède, la Conférence générale souhaitera peut-être adopter une résolution libellée comme suit :

La Conférence générale,

Rappelant les décisions 222 EX/4.IV.A et 222 EX/4.IV.D,

Ayant examiné le document 43 C/42,

1. *Prend note* des informations qui y figurent ;
2. *Décide* de modifier comme suit l'article 4.4.1 du Statut du personnel (*ajouts en gras et italique, suppressions en barré*) :

Article 4.4.1

« Les recrutements et nominations se font par appel et mise en concurrence de candidatures après annonce officielle des ~~vacances de~~ postes pendant une durée minimum d'un mois. Sous réserve des dispositions des articles 4.2, 4.3 et 4.3.1, sans préjudice du recrutement à tous les échelons de talents nouveaux et à compétences égales, priorité est donnée, en cas de vacance de poste, à l'examen des candidatures des membres du personnel (et d'anciens membres du personnel comptant au moins

une année d'ancienneté de service et ayant quitté l'Organisation depuis moins de deux ans en raison de la suppression de postes). S'agissant des postes annoncés, sont examinées ensuite, à charge de réciprocité et à compétences égales, les candidatures des personnes déjà au service de l'Organisation des Nations Unies et des autres institutions spécialisées. »

3. *Décide également* de modifier comme suit l'article 6.2 du Statut du personnel (*ajouts en gras et italique, suppressions en barré*) :

Article 6.2

Le Directeur général assure l'application au bénéfice du personnel d'un plan de sécurité sociale contenant notamment des dispositions pour la protection de la santé des intéressés et prévoyant des congés de maladie et un congé ~~de maternité~~ **parental**, ainsi que de justes indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation.

4. *Décide en outre* de modifier comme suit les Statuts du Conseil d'appel (*ajouts en gras et italique, suppressions en barré*) :

Procédure devant le Conseil d'appel

[...]

18. Si le requérant a demandé une audience, le Secrétaire réunit le Conseil pour audience dans les plus brefs délais et dans les six mois au maximum après avoir reçu la réponse de l'Administration, conformément aux dispositions du paragraphe 15 (ou après l'expiration du délai pour la soumission de cette réponse). ***Au lieu d'une audience, le requérant peut demander au Président d'accorder, à sa discrétion, un nouvel échange de mémoires consistant en une réplique et une duplique.***

[...]

21. Une fois l'audience terminée ***ou l'échange de mémoires supplémentaire achevé, selon le cas,*** le Conseil délibère à huis clos.
22. À l'issue de ce délibéré, le Conseil adopte à la majorité un rapport contenant un résumé des débats du Conseil et formulant un avis sur les mesures éventuelles que le Directeur général devrait prendre. Il est fait mention au rapport (si les intéressés le désirent) des votes de minorité et des opinions dissidentes. Le rapport et les recommandations du Conseil doivent se fonder sur les dispositions pertinentes du Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO et de tout autre texte administratif régissant les conditions d'emploi des membres du personnel de l'Organisation.
23. Le Secrétaire du Conseil transmet le rapport au Directeur général, avec copie au requérant, dans les 60 jours calendaires suivant ~~la fin de la session du Conseil~~ ***la date de l'audience ou de la réception de la duplique, selon le cas.***

[...]

Dispositions générales, procès-verbaux et rapports

[...]

26. Le Conseil tient normalement deux sessions par année civile **et peut convoquer des sessions supplémentaires si les circonstances l'exigent.**
27. Les audiences **du Conseil** peuvent se dérouler en présence des personnes concernées ou en recourant à des moyens de communication à distance. **Si le** Le Président **choisit une modalité présentielle,** et les membres du Conseil, **le requérant et les représentants du requérant** peuvent assister aux audiences en personne ou à distance.
28. **Les deux Parties** ~~Aucune des Parties n'a~~ **ont** le droit de se faire représenter juridiquement, **à leurs frais,** par une personne extérieure devant le Conseil, **laquelle doit être un conseiller juridique dûment qualifié pour plaider devant une juridiction nationale.** Le requérant peut **aussi** désigner un membre du personnel **en activité ou retraité** pour le représenter pendant les débats du Conseil.
29. Tous les débats du Conseil d'appel sont confidentiels. Les procès-verbaux des séances, également confidentiels, sont conservés par le Secrétaire du Conseil. Le rapport du Conseil d'appel est confidentiel à moins que le Directeur général n'en décide autrement. Le requérant peut communiquer ce rapport au tribunal administratif. ~~Les rapports du Conseil d'appel et les décisions prises par le Directeur général à ce sujet sont communiqués aux membres du Conseil exécutif, pour information, en séance privée. Tout membre du personnel désireux d'introduire une requête et qui a demandé un examen administratif comme prévu au paragraphe 9, les membres du Conseil d'appel désignés pour examiner un recours particulier et le ou les présidents de la ou des associations du personnel peuvent prendre connaissance de tous les rapports antérieurs du Conseil d'appel, ainsi que des décisions prises à ce sujet par le Directeur général.~~ **Les requérants éventuels et leurs représentants dûment autorisés ont accès aux résumés anonymisés des rapports du Conseil, ainsi qu'aux décisions finales prises par le Directeur général. Le(s) président(s) de l'association (des associations) du personnel a (ont) le droit de consulter, sur place, les rapports complets du Conseil et les décisions connexes prises par le Directeur général, tels qu'ils ont été communiqués au Président du Conseil.**
30. **Le Directeur général présente chaque année un rapport au Conseil exécutif sur le fonctionnement du Conseil d'appel. Le Président présente chaque année un rapport au Conseil exécutif lors d'une session ordinaire.**
- ~~31~~30. Les délais mentionnés dans les présents Statuts commencent à courir à compter du jour suivant la réception de la décision ou notification pertinente. Le Président peut prolonger les délais **applicables aux procédures devant le Conseil** dans des circonstances exceptionnelles.
- ~~32~~34. Lorsque le Président considère qu'une requête est manifestement irrecevable ou dénuée de fondement, il recommande au Directeur général de la rejeter. Le Secrétaire du Conseil transmet au requérant la décision du Directeur général sur cette question.
- ~~33~~32. Le non-respect par le requérant des délais fixés dans les présents Statuts rend sa requête irrecevable.
- ~~34~~33. Si les Parties conviennent de s'engager dans un règlement informel, le Président peut suspendre la procédure du Conseil et les délais applicables, selon qu'il convient.

~~3534.~~ L'ensemble des décisions, notifications et rapports mentionnés dans les présents Statuts peuvent être transmis aux Parties par des moyens de communication électroniques.

36. Le Conseil peut à tout moment, soit d'office soit à la demande d'une Partie, rectifier les erreurs matérielles ou de calcul et les erreurs résultant d'une inadvertance ou d'une omission.

~~3735.~~ Le Directeur général peut déléguer ses pouvoirs en vertu des présents Statuts.

Recours introduits par des membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation hors Siège

~~3836.~~ Le requérant et son représentant ont le droit d'assister à l'audience à distance, ou en personne. **Les requérants qui sont en poste dans un lieu d'affectation hors Siège, ainsi que leurs représentants, peuvent assister à l'audience en personne**, à condition de voyager **le faire** à leurs propres frais. À la demande du requérant, un congé spécial avec traitement lui est accordé dans le but d'assister à l'audience en personne ou à distance.

Amendement des Statuts

~~3937.~~ Les paragraphes 2, 6, 7 et 8 ne peuvent être modifiés que par la Conférence générale. Les autres paragraphes des Statuts, ainsi que l'appendice, ne peuvent être modifiés que par la Conférence générale ou le Conseil exécutif.

Appendice aux Statuts du Conseil d'appel

Modèle

- (a) Nom et prénom du requérant.
- (b) Nationalité du requérant.
- (c) Adresses postale et électronique **et numéro de téléphone** du requérant pour les besoins de la procédure.
- (d) Statut actuel ou passé du requérant au sein de l'Organisation** ~~Classe du requérant~~; (secteur, service ou bureau auquel il appartient, lieu où il exerce ses fonctions, **titre de son poste, classe** et définitions desdites fonctions).
- (ed) Nom et coordonnées du représentant dûment désigné du requérant, le cas échéant, accompagné d'une procuration.**
- ~~(fe)~~ Décision administrative ou mesure disciplinaire constituant l'objet de l'appel, y compris l'autorité responsable et la date.
- ~~(gf)~~ Date de la demande d'examen administratif présentée conformément au paragraphe 9.
- ~~(hg)~~ Date de la décision prise par le Directeur général sur la réclamation en vertu du paragraphe 10 (ou, **en l'absence de décision**, date à laquelle cette décision aurait dû être communiquée au requérant)
- ~~(h)~~ ~~Liste signée des pièces produites ; ces pièces doivent comprendre un exemplaire de la demande d'examen administratif adressée au Directeur général par le requérant et un exemplaire de la décision du Directeur général (ou une déclaration~~

~~indiquant qu'il n'a pas été pris de décision dans le délai statutaire). D'autres pièces pourront être ajoutées par le requérant.~~

- (i) ~~Bref e~~Exposé des faits et des arguments invoqués.
- (j) Déclaration indiquant si le requérant demande une audience **ou un nouvel échange de mémoires, accordé en vertu du paragraphe 18 des Statuts.**
- (k) Liste des témoins que le requérant désire ~~faire entendre~~ **présenter, le cas échéant, précisant la qualité de chaque témoin et l'objet de son témoignage.**
- (l) Conclusions et mesures auxquelles tend la requête.
- (m) **Liste signée des pièces produites (annexes). Ces pièces doivent comprendre un exemplaire de la demande d'examen administratif adressée au Directeur général par le requérant et un exemplaire de la décision du Directeur général** ~~(ou une déclaration indiquant qu'il n'a pas été pris de décision dans le délai statutaire),~~ **le cas échéant. D'autres pièces pourront être ajoutées par le requérant.**
- (~~nn~~) Date et signature du requérant.

ANNEXE

MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

(ajouts en gras et italique, suppressions en barré)

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026

Disposition 100.2 – Définitions

Aux fins du Règlement du personnel et à moins que le contexte n'indique qu'il en est autrement, il faut entendre :

- (b) par « rémunération » le traitement annuel (Disposition 103.1), déduction faite de la retenue au titre du régime d'imposition du personnel (Disposition 103.16) et, pour ceux qui en bénéficient, l'indemnité de non-résident payable en vertu de la Disposition 103.14 bis et la prime de connaissances linguistiques (Disposition 103.15), sauf dans les cas suivants :
 - (ii) aux Dispositions 103.17 (indemnité spéciale de fonctions), 105.2 (congé spécial), 106.1 (congé de maladie), 106.2 (congé ~~de maternité~~ **parental**), 109.14 (suspension) et 110.2 (congé administratif), il faut entendre par « rémunération » le traitement annuel, déduction faite de la retenue au titre du régime d'imposition du personnel, et toutes les indemnités dont peut bénéficier l'intéressé ;

Chapitre V – Congés

Disposition 105.2 bis – *Congé spécial sans traitement pour garde d'enfant* ~~Congé parental~~

- (a) Les membres du personnel désireux de prendre soin de leurs enfants, immédiatement après un congé ~~de maternité, de paternité ou d'adoption~~ **parental à plein traitement**, ou bien pendant la petite enfance jusqu'à l'entrée à l'école primaire, peuvent demander un congé spécial sans rémunération d'une durée de deux ans au maximum. Cette période peut être portée à trois ans, pour des motifs exceptionnels, tels qu'invalidité, accident grave ou maladie de l'enfant, ou dans le cas de naissances multiples. Les demandes de congé ~~parental~~ **spécial sans traitement pour garde d'enfant** seront examinées favorablement, sous réserve des besoins du service concerné.
- (b) Lorsqu'un membre du personnel demande à bénéficier d'un congé ~~parental~~ **spécial sans traitement pour garde d'enfant** pour une période qui dépasse la durée de son contrat, le ~~renouvellement~~ **la prorogation** de son engagement sera examinée préalablement à l'approbation de la demande de congé ~~parental~~ **spécial sans traitement pour garde d'enfant**.
- (c) Lorsque la durée du congé ~~parental~~ **spécial sans traitement pour garde d'enfant** est inférieure à un an, le membre du personnel bénéficie d'une garantie de réintégration dans le poste et à la classe qui étaient les siens avant de prendre ce congé. Lorsque la durée du congé ~~parental~~ **spécial sans traitement pour garde d'enfant** est égale ou supérieure à un an, le membre du personnel est réintégré dans son poste, dans la mesure du possible, ou dans un autre poste ayant des fonctions analogues, à la même classe.

Chapitre VI – Sécurité sociale

Disposition 106.2 – ~~Congé de maternité~~ *[supprimé]*

- (a) ~~Tout membre du personnel a droit à un congé de maternité à plein traitement, d'une durée de seize semaines, sur présentation d'un certificat médical établissant la date probable de son accouchement.~~

- ~~(b) Le congé peut débiter, au choix de la future mère, entre la sixième et la troisième semaine précédant la date probable de son accouchement ; si l'intéressée le demande, le congé pourra débiter deux semaines seulement avant la date probable de l'accouchement, à condition que le médecin-chef de l'Organisation certifie que son état de santé lui permet de s'acquitter normalement de ses fonctions.~~
- ~~(c) Le congé de maternité ne pourra en aucun cas se terminer moins de huit semaines après la date effective de l'accouchement.~~
- ~~(d) Dans des circonstances exceptionnelles telles que naissances multiples, invalidité, accident grave ou maladie de l'enfant (ou des enfants), un membre du personnel a droit à quatre semaines supplémentaires de congé avec rémunération. Cette prolongation est soumise à l'approbation du médecin-chef de l'Organisation.~~
- ~~(e) Supprimé.~~
- ~~(f) Un membre du personnel qui retourne à son poste après un congé de maternité peut prendre deux heures par jour pour allaiter son nourrisson jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de neuf mois.~~
- ~~(g) Un membre du personnel de retour de congé de maternité peut demander à bénéficier d'un horaire flexible ou d'un régime de travail à temps partiel pour s'occuper de son nouveau-né. Un accueil favorable sera réservé à sa requête, sous réserve des besoins du service concerné.~~
- ~~(h) A l'exception des cas prévus aux articles 9.1.2 et 10.2 du Statut du personnel, il ne sera pas mis fin à l'engagement d'un membre du personnel pendant son congé de maternité.~~

Disposition 106.2 – Congé parental

- (a) Un membre du personnel bénéficie d'un congé parental, dont les conditions sont fixées par le Directeur général.**
- (b) Un membre du personnel qui devient parent en donnant naissance à un enfant a droit à un congé parental à plein traitement, d'une durée de vingt-six semaines, sur présentation d'un certificat médical établissant la date prévue de la naissance. En cas de naissances multiples, le membre du personnel a droit à un congé parental à plein traitement d'une durée de trente semaines. Le congé peut débiter, au choix de la femme enceinte membre du personnel, entre la quatrième et la deuxième semaine précédant la date prévue de la naissance. Le congé parental ne pourra en aucun cas se terminer moins de huit semaines après la date effective de la naissance.**
- (c) Un membre du personnel qui devient parent sans donner naissance à un enfant a droit à un congé parental à plein traitement d'une durée de seize semaines. Le congé parental ne peut être accordé plus d'une fois par période de douze mois à compter de la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.**
- (e) Un membre du personnel peut faire valoir le droit au congé parental mentionné aux paragraphes (b) et (c) ci-dessus dans un délai de douze mois à compter de la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.**
- (f) À l'exception des cas prévus aux articles 9.1.2 (cessation de service par accord mutuel) et 10.2 (renvoi sans préavis) du Statut du personnel, et sous réserve des conditions fixées par le Directeur général, un membre du personnel ne peut être relevé de ses fonctions pendant un congé parental.**

~~Disposition 106.2 bis — Congé de paternité [supprimé]~~

- ~~(a) Les membres du personnel au Siège et hors Siège dans un lieu d'affectation non déconseillé aux familles ont droit à un congé de paternité de quatre semaines.~~
- ~~(b) Un membre du personnel a droit à huit semaines de congé de paternité s'il est affecté dans un lieu d'affectation déconseillé aux familles ou pour des motifs exceptionnels, notamment en cas de décès de la mère, d'insuffisance de moyens médicaux ou de complications pendant la grossesse.~~
- ~~(c) Compte tenu de la diversité des besoins de chaque famille en termes de prise en charge des enfants, le congé de paternité peut être pris à tout moment au cours de la première année de l'enfant, en une ou plusieurs fois.~~
- ~~(d) Le droit au congé de paternité ne peut être utilisé qu'une seule fois par période de 12 mois.~~

~~Disposition 106.2 ter — Congé pour adoption [supprimé]~~

- ~~(a) Le congé pour adoption est un congé spécial de huit semaines à plein traitement, qui débute normalement à la date d'arrivée de l'enfant adopté au foyer du parent adoptif. Le congé pour adoption peut être pris à tout moment au cours de la première année de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le parent adoptif peut cependant choisir de prendre jusqu'à quatre semaines du congé au cours de la période précédant l'arrivée de l'enfant. Le congé pour adoption peut être pris en une ou deux fois, en périodes équivalentes ou non.~~
- ~~(b) Afin d'obtenir un congé pour adoption, il faut satisfaire aux conditions suivantes :~~
 - ~~(i) l'enfant doit avoir fait l'objet d'une procédure légale d'adoption et être reconnu comme personne à charge aux termes des dispositions du Règlement du Personnel/ ; s'il s'agit d'une adoption dans le cadre du droit coutumier, le membre du personnel concerné doit pouvoir établir qu'il détient la responsabilité parentale en vertu d'un instrument juridique ;~~
 - ~~(ii) l'enfant doit avoir moins de 18 ans au moment de l'adoption ;~~
 - ~~(iii) l'enfant ne doit pas être un beau fils, une belle fille, un frère ou une sœur ;~~
 - ~~(iv) (iv) l'enfant ne doit pas avoir déjà précédemment vécu de façon prolongée avec le membre du personnel.~~
- ~~(c) Lorsque les parents adoptifs sont l'un et l'autre membres du personnel et remplissent les conditions requises pour solliciter un congé pour adoption, ces congés leur seront accordés mais la durée combinée de leurs congés ne devra pas dépasser dix semaines au total.~~
- ~~(d) À l'exception des cas visés par les articles 9.1.2 et 10.2 du Statut du personnel, il ne peut être mis fin à l'engagement d'un membre du personnel pendant son congé pour adoption.~~