

PARIS, le 2 mai 2023
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 III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

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

Résumé

**B. Rapport annuel (2022) de la Commission de la
fonction publique internationale (CFPI) : rapport de
la Directrice générale**

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 questions relatives aux ressources humaines (document 216 EX/5.III.B).

1. En sa fonction de Vice-Président de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (FFINU/UNISERV), l'AIPU participe activement aux travaux de la CFPI. Sur cette base, nous invitons l'Administration à suivre les recommandations et décisions de cette dernière, ainsi que celles de l'Assemblée générale des Nations Unies y afférant. L'harmonisation des conditions d'emploi des membres du personnel de l'ensemble des Nations Unies contribue à garantir la transparence et l'équité et facilite, entre autres, la mobilité inter-agences qui, comme le CCI l'a indiqué, contribue également à « améliorer le fonctionnement du système des Nations Unies [...] ; accroître l'efficacité dans l'acquisition, le développement et la gestion des savoir-faire ; et donner la possibilité aux fonctionnaires de poursuivre leur perfectionnement professionnel ».



2. Le document 216 EX/5.III.B aborde en particulier la politique de congé parental dont il convient de préciser qu'elle emporte de front des questions aussi primordiales que celles du bien-être du personnel, de l'égalité des genres et de la continuité opérationnelle de l'Organisation, dont la mauvaise gestion peut induire un surcroît de travail des équipes en place. Cela serait en lui-même une atteinte au bien-être et une source grave d'inefficacité quant à la conduite des missions confiées au Secrétariat par les États membres. Négliger une seule de ces dimensions serait nuisible à l'UNESCO, d'où la nécessité de consentir au coût de cette politique, dont l'efficacité conditionne pour partie l'intégrité et l'efficacité de toute organisation. Quant à cet enjeu de l'intégrité et de l'efficacité, nous tenons à mettre en exergue le fait que l'Évaluation récente par IOS de la Stratégie de gestion des ressources humaines 2017-2022 a souligné que l'Organisation devait intensifier ses efforts pour répondre aux attentes, raisonnables, du personnel en matière de bien-être. Éviter de nuire à la santé mentale, physique et psychologique du personnel doit être un impératif catégorique des politiques de ressources humaines. Nous examinerons donc avec la plus grande attention le projet de la politique révisée en matière de congé parental. Nous veillerons à remplir notre rôle consultatif pour assurer que cette politique intègre pleinement le respect du bien-être, de l'égalité des genres et de l'efficacité opérationnelle.

3. Nous souhaitons sur ce point attirer l'attention des États membres sur une anomalie dans le processus suivi lors des consultations des associations du personnel par l'Administration. En effet, à plusieurs reprises, nous avons constaté des changements importants entre le projet de politique soumis à l'AIPU pour commentaires et la version finale de la politique publiée. S'il est évident que l'Administration n'est pas dans l'obligation de suivre nos recommandations, il n'en demeure pas moins anormal que des dispositions importantes des politiques examinées soient modifiées **après** que les associations du personnel ont été consultées. Une telle pratique mine la crédibilité de l'Administration car elle l'expose à se voir accusée de considérer ces consultations comme un exercice de pure forme. Nous avons fait part à l'Administration de nos préoccupations en la matière et réitérons notre vif souhait de voir présider à ce processus de consultation un esprit de collégialité et un souci de rationalité.

4. Pour en revenir à la politique de congé parental en cours d'examen, nous tenons à faire trois observations préliminaires. Tout d'abord, il convient de saluer l'objectif d'une égalité des prestations en la matière visant à rééquilibrer les rôles entre les genres. Nous croyons, d'ailleurs, que ce rééquilibrage permettra également de diminuer dans une certaine mesure les discriminations basées sur le genre au moment du recrutement.

5. Concernant, ensuite, les coûts relatifs au remplacement des membres du personnel pendant leur congé parental, d'une part, ceux-ci concerneraient, selon le document, les collègues titulaires d'un **engagement de durée définie**. *Quid* toutefois de titulaires d'un contrat PA, qui sont, rappelons-le, membres du personnel ? Nous demandons que leur situation soit clarifiée quant à la politique révisée de congé parental.

6. D'autre part, on doit admettre que le financement intégral du remplacement des membres du personnel en congé parental, à la suite de la réforme de la politique en question, est de nature à soulever des difficultés pour l'Administration. À ce titre, au lieu de conclure à l'avance à une incapacité totale ou partielle de mener à bien ces changements, nous proposons de réfléchir à des moyens provisoires qui permettraient de pallier cette difficulté, telle, par exemple, la possibilité donnée aux membres du personnel ayant droit au congé parental d'échelonner celui-ci, s'ils le souhaitent, sur une période de temps plus longue à partir de la naissance ou adoption de l'enfant.



unesco

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

216 EX/5.III.B

Conseil exécutif

Deux cent-seizième session

PARIS, le 28 mars 2023
Original anglais

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 III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

**B. Rapport annuel (2022) de la Commission de la fonction
publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice
générale**

Le Conseil exécutif trouvera dans le présent document une présentation du rapport 2022 de la CFPI ainsi qu'une description des mesures touchant les conditions d'emploi des membres du personnel de l'UNESCO qui ont été appliquées comme suite aux recommandations ou décisions de la CFPI et/ou aux décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 77/256 du 30 décembre 2022.

Décision requise : paragraphe 16.



Job: 202300064

Introduction

1. Aux termes des dispositions de l'article 17 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) « présente un rapport annuel à l'Assemblée générale, y compris des renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations. Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat ».
2. Par sa [décision 114 EX/8.5](#), que la Conférence générale a par la suite fait sienne dans sa [résolution 22 C/37](#), le Conseil exécutif a approuvé une proposition du Directeur général tendant à présenter, à l'avenir, le rapport annuel de la CFPI au Conseil exécutif à la session de printemps suivant la publication du rapport.
3. Dans sa décision 214 EX/5.III.B, le Conseil exécutif a par ailleurs invité la Directrice générale à continuer d'assurer la participation de l'UNESCO aux travaux de la CFPI et de tenir compte de ses recommandations ainsi que des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies.
4. À sa 77^e session, l'Assemblée générale a examiné le [Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022](#), ainsi que les recommandations qui y sont formulées, et a adopté la résolution 77/256¹ qui énonce ses décisions au sujet du rapport. En vertu de la résolution 41 C/60, adoptée par la Conférence générale à sa 41^e session en 2021, la Directrice générale est autorisée à appliquer aux membres du personnel de l'UNESCO les mesures modifiant les traitements, allocations et prestations du personnel du régime commun des Nations Unies adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies ou par la CFPI.

Régime commun des Nations Unies

5. À des fins de clarification, et sans modifier les pouvoirs de la Commission ni le mode de fonctionnement actuel, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé de modifier comme suit les articles 10 et 11 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale :

Article 10

La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant :

- (a) Les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires ;
- (b) Le barème des traitements [et la valeur du coefficient d'ajustement] pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ;
- (c) Les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et qui sont fixées par l'Assemblée générale* ;
- (d) Les contributions du personnel.

* Indemnités pour charges de famille et primes de connaissances linguistiques pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, indemnité pour frais d'études, congé dans les foyers, prime de rapatriement et indemnité de licenciement.

¹ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N23/006/33/pdf/N2300633.pdf?OpenElement>.

Article 11

La Commission fixe :

- (a) Les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi ;
- (b) Le taux des indemnités et des prestations autres que celles visées à l'alinéa c) de l'article 10 et les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages ;
- (c) L'indemnité de poste applicable à chaque lieu d'affectation.

6. L'UNESCO a été consultée sur cet amendement². Le représentant de la Directrice générale a fait savoir au Président de la CFPI que pour approuver les amendements au Statut de la CFPI, l'UNESCO devait suivre la même procédure que pour l'acceptation initiale. L'Organisation avait initialement accepté le Statut de la CFPI en vertu d'une décision prise par le Conseil exécutif à sa 97^e session en mai 1975 ([décision 97 EX/8.1.1](#)), suite à une résolution adoptée par la Conférence générale à sa 18^e session en novembre 1974 ([résolution 18 C/28.1](#)). Par conséquent, les amendements, tels qu'approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies, doivent être soumis à l'acceptation de la Conférence générale de l'UNESCO à sa prochaine session, en novembre 2023. La Directrice générale de l'UNESCO informera alors le Secrétaire général de l'ONU de la décision de l'Organisation, conformément à l'article premier du Statut de la CFPI.

Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

7. L'Assemblée générale, consciente des difficultés financières généralisées que connaissent les États membres et dont elle tiendra compte à l'occasion de l'examen qu'elle consacrera en 2023 aux incidences financières des décisions et recommandations de la Commission, a souligné qu'il importait qu'elle continue d'assurer un contrôle global de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et qu'elle en considère les différents éléments dans leur globalité.

8. L'Assemblée générale a demandé à la CFPI de lui soumettre, pour examen à sa 78^e session, une description détaillée de l'approche qu'elle suivra aux fins du prochain examen de l'ensemble des prestations, en particulier pour ce qui est de la structure, des paramètres et du calendrier de l'examen.

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

9. L'Assemblée générale a accueilli favorablement la mise en place du nouveau congé parental, a prié le Secrétaire général de l'appliquer au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023, et a encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à en faire de même.

10. L'UNESCO, en consultation avec d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, est en train d'élaborer une nouvelle politique en matière de congé parental (y compris des amendements aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel), en adéquation avec le cadre en cours d'élaboration par le Secrétariat de l'ONU et les institutions spécialisées du système des Nations Unies, pour une mise en œuvre en 2023 (voir l'annexe). Le coût supplémentaire qu'entraînera l'application des dispositions révisées en matière de congé parental est estimé à environ 750 000 dollars des États-Unis par an, soit le montant du budget additionnel requis pour le remplacement des membres du personnel titulaires d'un engagement de durée définie pendant la période au cours de laquelle ils bénéficient des nouvelles modalités du congé parental.

² [A/C.5/77/L.5](#), Projet de décision déposé par le Président de la Commission à la suite de consultations.

L'égalité des prestations en matière de congé parental permet d'offrir à chaque parent les mêmes possibilités de s'occuper de leur enfant et contribue à rééquilibrer les rôles entre les genres. Dans le même temps, compte tenu des incidences financières, il se pourrait que l'UNESCO ne soit pas en mesure de financer intégralement le remplacement des membres du personnel pendant la durée totale de leur absence pour congé parental lors de l'exercice budgétaire en cours et soit donc amenée à rendre compte, lors d'une prochaine session, de la mise en œuvre effective de cette nouvelle politique.

Conditions d'emploi du personnel du cadre organique et de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

11. Pour que les traitements du régime commun restent alignés sur ceux de la fonction publique de référence (actuellement celle de l'Administration fédérale des États-Unis), l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une augmentation de 2,28 % du barème unifié des traitements de base minima applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur, conformément aux recommandations de la CFPI. Cette augmentation rend compte de l'évolution des traitements bruts dans la fonction publique de référence et des modifications apportées au régime fiscal aux États-Unis. Elle sera mise en œuvre en augmentant les traitements de base tout en réduisant proportionnellement le nombre de points d'ajustement (c'est-à-dire selon le principe « ni gain, ni perte ») avec effet au 1^{er} janvier 2023. Cette mesure s'applique également au barème des traitements à conserver aux fins de la protection de la rémunération approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 70/244 pour le personnel dont l'échelon dans l'ancien barème était plus élevé que les échelons du nouveau barème.

12. Le nouveau barème des traitements³ est entré en vigueur à l'UNESCO le 1^{er} janvier 2023. Cet ajustement, qui a des répercussions sur le montant de la prime de rapatriement et de l'indemnité de licenciement, calculées à partir du barème des traitements de base nets, est intégré dans le budget du 41 C/5 approuvé.

Évolution de la marge et gestion de la marge autour du point médian, valeur souhaitable

13. La marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était estimée à 13,9 % pour l'année 2021. L'Assemblée générale des Nations Unies a réaffirmé que la fourchette de 10 à 20 % fixée pour la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables, devait être maintenue, étant entendu qu'il serait souhaitable que la marge oscille, sur une certaine durée, autour de la valeur médiane, soit 15 %. L'Assemblée générale a rappelé sa décision contenue dans sa résolution 70/244, aux termes de laquelle la CFPI prendrait les mesures qui s'imposent, en faisant jouer le système des ajustements, si la marge tombait en deçà du seuil de 13 % ou dépassait le plafond de 17 %.

Allocation pour enfant à charge dans le cas d'enfants handicapés

14. Tout en invitant la CFPI à affiner encore la structure des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, à examiner la possibilité d'appliquer une méthode selon laquelle ces indemnités seraient octroyées sous condition de ressources et à lui rendre compte de la question à sa 78^e session, l'Assemblée générale a approuvé, à titre de compensation, un montant de 6 645 dollars des États-Unis par an pour l'indemnité pour enfants handicapés jusqu'à ce que les indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge soient ajustées.

³ <https://icsc.un.org/Home/GetDataFile/7424>.

15. L'UNESCO a appliqué le montant révisé à partir du 1^{er} janvier 2023. Les coûts correspondants sont intégrés dans le budget du 41 C/5 approuvé.

Projet de décision proposé

16. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 114 EX/8.5, ainsi que les résolutions 22 C/37 et 41 C/60 et sa décision 214 EX/5.III.B,
2. Ayant examiné le document 216 EX/5.III.B,
3. Prend note de son contenu ;
4. Invite la Directrice générale à continuer d'assurer la participation de l'UNESCO aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et de tenir compte de ses recommandations ainsi que des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies.

ANNEXE

Comparatif entre la politique actuelle de l'UNESCO et le cadre recommandé pour le congé parental			
	Politique actuelle de l'UNESCO	Nouveau cadre pour le congé parental	Améliorations à l'UNESCO
Congé de maternité <i>(Congé parental pour le parent biologique)</i>	16 semaines + 8 semaines de congé spécial à plein traitement pour allaitement = 24 semaines	26 semaines au total	+2 semaines par rapport à la politique actuelle de l'UNESCO
Congé de paternité <i>(Congé parental pour le parent non biologique)</i>	- Normalement 4 semaines 8 semaines dans les cas suivants : - lieu d'affectation famille non autorisée - décès / structures médicales inadéquates / complications	16 semaines	+12 semaines pour le congé de paternité
Congé pour adoption <i>(Congé parental pour le parent non biologique)</i>	8 semaines		+8 semaines pour le congé pour adoption
Autres observations / Notes			
Mécanisme de financement – meilleures pratiques relevées par la CFPI : financement expressément défini des coûts de remplacement du personnel en congé parental. Cela représente un coût supplémentaire annuel estimé à 750 000 dollars des États-Unis.			