

AAFI
AFICS



BULLETIN

ASSOCIATION DES ANCIENS FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX - Genève
ASSOCIATION OF FORMER INTERNATIONAL CIVIL SERVANTS - Geneva

Vol. 65, No. 3
Juin – June 2006



PHOTO: P. Deloche, © ILO

Travail en mer : des progrès considérables grâce à l'OIT
Working conditions at sea: significant progress thanks to ILO

Bureau C.544-1, Palais des Nations, CH-1211 Genève 10

Tél: Secrétariat +41 (22) 917 33 30, Président +41 (22) 917 26 26 -- Fax: +41 (22) 917 00 75
Banque UBS SA Genève: 240 128.594 LUT -- Compte de chèques postaux Genève: 12-7881-5

E-mail: aafi-afics@unog.ch

Site internet (français): www.unog.ch/afics/aafi.htm, Web (English): www.unog.ch/afics/afics.htm

VOL. 65, NO. 3

Juin – June 2006

Table des matières

Page

DÉJEUNER D'ÉTÉ DE L'AAFI-AFICS	2
EDITORIAL	3
NOUVELLES DE L'AAFI-AFICS	5
LA VIE DES ASSOCIATIONS	9
NOUVELLES DE LA FÉDÉRATION	10
LA VIE DES ORGANISATIONS	11
PENSIONS	15
PETITS RIENS ET GRANDS MOMENTS	21
COURRIER DES LECTEURS	23
HUMOUR	24
POÉSIE	25
NOUVEAUX MEMBRES	49
CHANGEMENTS D'ADRESSE	50
ILS NOUS ONT QUITTÉS	51
LES COMPTES DE 2005	54

Table of Contents

Page

AAFI-AFICS SUMMER LUNCH	2
EDITORIAL	26
NEWS FROM AAFI-AFICS	27
NEWS FROM OTHER ASSOCIATIONS	32
NEWS FROM THE FEDERATION	33
NEWS FROM THE ORGANIZATIONS	34
PENSIONS	37
TRAVEL	43
OF CABBAGES AND KINGS	44
BOOK REVIEW	45
HUMOUR	46
LETTERS TO THE EDITOR	48
NEW MEMBERS	49
CHANGES OF ADDRESS	50
THEY HAVE PASSED AWAY	51
ACCOUNTS FOR 2005	55

DÉJEUNER D'ÉTÉ DE L'AAFI-AFICS

MARDI, 20 JUIN 2006

APÉRITIFS À PARTIR DE 12H00

RESTAURANT DU BIT, GENÈVE, niveau R.2

MENU

SALADE PÉRIGOURDINE

PAVÉ DE THON GRILLÉ
CREME D'ANCHOIS

GRIOTTIN
(MOUSSE DE CHOCOLAT BLANC
ET GRIOTTES AU KIRSCH)



AAFI-AFICS SUMMER LUNCH

Tuesday 20 JUNE 2006

APERITIFS FROM 12H00

ILO RESTAURANT, GENEVA, LEVEL R.2



PRIX/PRICE : CHF 43.00 (tout compris/all inclusive)

Inscription par écrit (fax ou courriel) jusqu'au 15 juin 2006
Inscription in writing (fax or e-mail) no later than 15 June 2006
AAFI-AFICS. Office c.544-1, Palais des Nations, CH-1211 Genève 10
e-mail : aafi-afics@unog.ch, FAX. 022 917 0075

EDITORIAL

Avis de grand frais à Turtle Bay ...

La météo marine pourrait ainsi décrire l'ambiance qui a régné en mars au siège des Nations Unies à New York, mais aussi à Genève et en d'autres lieux où opère l'Organisation, lorsque le Secrétaire général a dévoilé en détail son plan de réforme du Secrétariat ¹. Autant ses propositions consécutives à la première évaluation des objectifs du Millénaire avaient recueilli en septembre 2005 l'approbation unanime du Sommet des Chefs d'Etat et de gouvernement, autant son rapport du 7 mars 2006, *"Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale"* a provoqué de grandes turbulences à l'Assemblée Générale et dans le personnel.

A la 5^{ème} Commission, de longues et laborieuses négociations se sont engagées sur la base d'un projet de résolution complexe, émanant du Groupe des 77 et de la Chine, demandant au Secrétaire général de revoir de fond en comble ses propositions et – entre autres – de revenir devant l'Assemblée Générale avec des explications détaillées *« sur la façon dont elles s'articulent avec les réformes déjà mises en œuvre (...), sur leurs incidences financières et administratives, notamment sur les modifications qu'il faudrait apporter aux statuts, règlements et procédures (...), et sur la façon dont elles rendraient l'Organisation plus efficace et remédieraient aux insuffisances actuelles »*. Le 28 avril, la 5^{ème} Commission finit par adopter ce projet de résolution par un vote (108 voix pour, 50 contre et trois abstentions). Le Secrétaire général exprima son « profond regret », qu'un consensus n'ait pu être réuni sur ses propositions de réforme de la gestion. Le travail continue.

Au sein du personnel, les propositions du Secrétaire général - notamment celles qui concernaient les ressources humaines - ont soulevé une émotion considérable et ont rendu nécessaires, à New York comme à Genève, des réunions d'urgence entre M. Kofi Annan, M. Mark Malloch Brown - nouveau Vice-Secrétaire général - et les fonctionnaires de l'Organisation.

La réaction du personnel était prévisible dès lors qu'un corps de fonctionnaires existant depuis soixante ans et recruté pour accomplir une carrière stable dans notre service public international traditionnel se voit soudain confronté à l'application déjà programmée de quelques outils redoutés de la mondialisation. Dès lors également que, simultanément, les conditions d'emploi sont appelées à être profondément modifiées, mettant radicalement en cause l'existence même des contrats permanents.

La grande réforme du Secrétariat qui vient d'être lancée s'inspire ouvertement des méthodes les plus modernes et les plus audacieuses du management des entreprises. Le Secrétaire général l'expose d'ailleurs sans détour lorsqu'il écrit : *« Les progrès récents de la technologie et des méthodes de gestion ont permis à de nombreux organismes publics ou privés d'opter pour des formules entièrement nouvelles de prestation de services (...) Parmi les formules de plus en plus couramment employées figurent la délocalisation de certaines fonctions administratives (dans le même ou dans un autre pays) ; l'externalisation (recours à des fournisseurs extérieurs pour la prestation de certains services) ; le télétravail (qui consiste à autoriser certaines catégories de personnel à travailler à domicile) ; et diverses innovations tendant à maximiser la rentabilité des installations existantes, où qu'elles se trouvent dans le monde. »*

L'avenir dira si et comment l'Organisation saura mener à son terme ce traitement d'une ampleur sans précédent pour guérir les maux chroniques et connus dont souffrent les organisations internationales.

Il ne nous appartient pas - à nous, les associations d'anciens fonctionnaires - de participer à la discussion des propositions du Secrétaire général en publiant des prises de position sur ces sujets brûlants pour l'avenir des fonctionnaires des organisations de la famille des Nations Unies ; car, ne nous y trompons pas, toutes les organisations du "système" seront un jour ou l'autre confrontées à des propositions analogues.

¹ Nous en présentons les grandes lignes plus loin dans le présent Bulletin.

Nous voulons toutefois assurer nos collègues en activité qu'ils recevront toujours l'appui des associations d'anciens fonctionnaires internationaux et de leur Fédération pour que soit fermement maintenu, comme le rappelait Francis Blanchard, ancien Directeur général du BIT, au récent déjeuner d'anniversaire de notre Association, « *le principe de la continuité de service, nécessaire pour atteindre l'excellence* ». C'est dans ce cadre que peuvent être également sauvegardés l'indépendance de la fonction publique internationale et sa loyauté.

A l'occasion de ce remue-ménage de première grandeur annoncé pour les prochains mois, une rumeur est née, a grandi et enflé : la Caisse des pensions des Nations Unies allait être privatisée... Là, nous étions directement concernés, au même titre que les fonctionnaires en activité. Dès le début du mois de février, le Chef de Cabinet du Secrétaire général, M. Mark Malloch Brown - devenu le 1er avril Vice-Secrétaire général, en remplacement de Mme Louise Fréchette - écrivait à la présidente du Conseil du personnel des Nations Unies, Mrs Rosemarie Waters : « *J'ai clairement indiqué qu'aucune proposition relative à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'avait été envisagée, ni même jugée nécessaire ou appropriée. J'ai dit que la Caisse est l'un des services de l'Organisation dirigés et gérés avec la plus grande compétence et que les rumeurs sur une possible privatisation de la Caisse étaient fausses* ». Le Secrétaire général lui-même a jugé nécessaire de démentir ces rumeurs une nouvelle fois, lors de la grande réunion tenue en mars avec le personnel de New York et présentée à celui de Genève en vidéo-conférence.

Nous devons donc nous réjouir de cette excellente nouvelle. Et partager avec le Vice-Secrétaire général sa haute appréciation de la gestion remarquable de notre Caisse des pensions. Le Président de la FAAFI l'a déjà remercié de cette déclaration et l'a fait largement savoir. Nous devons cependant garder à l'esprit qu'il ne suffit pas de conserver la Caisse dans le giron du système des Nations Unies pour mettre à l'abri des tourmentes les fonds qu'elle abrite et qui sont ceux du personnel et des pensionnés. Des formules, que certains envisagent, peuvent présenter des risques élevés : ainsi l'adoption de nouvelles méthodes de gestion financière qui consisteraient à déléguer à des partenaires extérieurs le pouvoir d'investir selon leurs propres critères les quelque 33 milliards de dollars gérés aujourd'hui sous l'autorité directe du Secrétaire général. Ou encore qui seraient lourdes de danger pour les futurs retraités : par exemple en envisageant pour les personnels en service des formules de cotisations qu'ils auraient eux-mêmes à gérer.

Le Secrétaire-Administrateur de la Caisse des pensions, M. Bernard Cochemé, nous invite dans le présent *Bulletin* à une réflexion sur certains des principes qui gouvernent notre système de pensions en les comparant aux formules qui sont aujourd'hui, ici ou là, proposées pour les remplacer. Nous le remercions de cette importante contribution.

Si la défense de notre régime de retraite devait se révéler un jour nécessaire, la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux - où l'AAFI-AFICS joue un rôle extrêmement actif - n'hésiterait pas, au sein des organes compétents où elle représente les retraités et les bénéficiaires, à assumer pleinement les responsabilités qui lui ont été confiées par ses membres ; et ceci, bien entendu, en oeuvrant côte à côte avec les représentants des fonctionnaires en activité.

Jean-Jacques Chevron



NOUVELLES DE L'AAFI-AFICS

Dates à retenir

20 juin 2006	Déjeuner d'été – Restaurant du BIT Invité d'honneur : M. Gilbert Ferrari, Chef des Services de la Caisse des pensions des Nations Unies à Genève : nous le remercierons et lui dirons au revoir à l'occasion de son départ à la retraite.
29 septembre-5 octobre	Voyage d'automne – "Bienvenue en Belgique"
17 octobre	Déjeuner d'automne – Restaurant du BIT
tous les mercredis 09h30 à 12h30	Permanence de l'Association au Bureau C.544-1, Palais des Nations Tel. 022 917 3330
1 ^{er} & 3 ^e mercredi de chaque mois	L'Amicale du Soleil se retrouve au Café du Soleil, Place du Petit-Saconnex, Genève, pour partager le repas de midi. Pour toute information prière de téléphoner à Ed Sackstein : (0033) (0)4 50 40 71 60

Liste des Membres 2006

Une nouvelle liste des membres de l'AAFI-AFICS est en préparation : elle sera imprimée et distribuée à l'automne. Le développement considérable d'Internet au cours des dernières années a convaincu de très nombreux membres de l'AAFI-AFICS de "s'y mettre" eux aussi. Envoyez-nous dès maintenant votre adresse électronique et nous l'insérerons dans la Liste des Membres 2006 : vos anciens collègues pourront plus facilement prendre contact avec vous. Nous attendons de vos nouvelles sur aafi-afics@unog.ch (dernier délai : 20 juillet 2006).

Pas de permanences en août, mais l'AAFI-AFICS reste à votre écoute ...

Comme chaque été, l'AAFI-AFICS suspendra au mois d'août le service des permanences du mercredi matin. La dernière aura lieu le mercredi 26 juillet. La première permanence de la rentrée aura lieu le *mercredi 6 septembre 2006*, aux heures habituelles, de 9 h 30 à 12 h 30. Toutefois, des bénévoles continueront à se tenir à la disposition des membres pour répondre à leurs questions, ou à leur venir en aide en cas d'urgence : nous continuerons à répondre à vos lettres, courriels ainsi qu'aux messages déposés sur notre répondeur téléphonique.

Philatélie

Savez-vous que le bureau de vente des timbres de l'Administration postale des Nations Unies – Palais des Nations, Porte 6 – accepte vos lettres, même recommandées, et les colis jusqu'à 2 kg. Passez à son guichet quand il y a la queue au bureau de poste. Ils vous vendront aussi les tout derniers timbres des collections des Nations Unies.



Groupe d'étude sur Shakespeare

Le Groupe d'étude a terminé son trimestre de printemps le 5 avril 2006 et se réunira de nouveau à partir du mercredi 13 septembre pour continuer ses lectures et discussions sur *Antoine et Cléopâtre*. Pour toute information contactez Aamir Ali, Tél. 022 798 8339 ; courriel : aamirali@bluewin.ch

66^{ème} ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'AAFI-AFICS

Genève, mardi 14 mars 2006

1. Ouverture de la Session

M. Jean-Jacques Chevron, président de l'AAFI-AFICS, souhaite la bienvenue aux participants, membres de l'Association et fonctionnaires représentant leurs Organisations. Il salue particulièrement la présence de MM. Gilbert Ferrari chef du Bureau de Genève de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Patrick Goergen, Secrétaire exécutif de l'Assurance mutuelle contre la maladie et les accidents de l'ONUG et Clifford Kunstler, Secrétaire exécutif de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT/UIT. Il est également heureux d'accueillir M. Witold Zyss, président de la Fédération des Associations d'Anciens Fonctionnaires Internationaux (FAAFI). Malheureusement, Mme Aminata Djermakoye, nouvelle Directrice de l'Administration de l'ONUG, a dû s'absenter de Genève pour une mission urgente et ne pourra assister à l'Assemblée générale, pas plus qu'au déjeuner qui suivra dont elle devait être l'hôte d'honneur.

2. Election du président de l'Assemblée générale

2.1 M. Roger Eggleston propose la candidature de M. Aamir Ali, président d'honneur de l'Association, dont la compétence et les efforts infatigables pour la cause de l'AAFI-AFICS sont connus de tous.

2.2 M. Aamir Ali est élu président par acclamation

2.3 M. Aamir Ali remercie l'Assemblée de l'avoir élu. C'est pour lui un plaisir tout particulier de présider cette session. Dans son allocution d'ouverture, il observe que, parfois, nous attachons une grande importance aux choses qui ont besoin d'être améliorées et que nous avons tendance à oublier les avantages nombreux dont nous bénéficions. Dans un monde agité, notre système de pensions est resté fort. De temps à autre, au milieu des difficultés, nous devrions nous souvenir des chances dont nous bénéficions.

3. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour provisoire est adopté.

4. Rapport du Comité

4.1 Le président de l'Assemblée invite le président du Comité à présenter le rapport et suggère qu'il soit discuté section par section.

4.2 M. Chevron rappelle que le rapport du Comité pour l'année 2005 se trouve dans le Bulletin de l'AAFI-AFICS, Vol. 65, n° 1 (février 2006). Après en avoir présenté les grandes lignes, il suggère que les membres du Comité responsables des pensions, de la santé et de l'action sociale respectivement présentent

brèvement ces sections et répondent aux questions qui pourraient être posées par les participants. M. Chevron observe que, pour donner satisfaction à un certain nombre de participants de l'Assemblée générale de 2005, une réunion spéciale d'information sur les questions de santé a été tenue le 8 mars mais qu'à peine dix personnes y ont assisté. Il s'interroge sur l'opportunité de renouveler cette expérience en 2007.

Composition du Comité

4.3 Suite à la démission de Mme Marie-Claire Séguret, annoncée au paragraphe 2 du rapport, le Comité a coopté Mme Katia Chestopalov, qui a pris récemment sa retraite après une carrière remarquable dans différents secteurs d'activité de l'OMM. En vertu de l'article 19 des statuts, elle siégera au Comité jusqu'à la fin du mandat que détenait Mme Séguret qu'elle remplace.

Relations avec la Fédération des Associations d'Anciens Fonctionnaires Internationaux (FAAFI) et ses membres

4.4 Se référant aux paragraphes 7 à 11 du rapport, M. Witold Zyss, président de la FAAFI souligne que l'AAFI-AFICS est l'une des associations les plus actives de la Fédération pour ce qui est des services rendus à ses membres et des contributions aux travaux de la FAAFI, de son Bureau et de ses groupes de travail ; plusieurs membres du Comité de l'AAFI-AFICS y occupent diverses fonctions.

4.5 La 35^{ème} session du Conseil de la FAAFI se tiendra à Genève du 3 au 7 juillet 2006. La mise à jour complète des statuts de la Fédération sera inscrite à l'ordre du jour et examinée, prenant en considération les propositions et contributions reçues des associations membres.

Pensions

4.6 La section sur les pensions (paragraphes 12 à 18) est présentée par M. Jean Hanus. Celui-ci indique que l'AAFI-AFICS, dans le cadre de la FAAFI, concentre ses travaux dans trois domaines majeurs, à savoir : l'amélioration du système d'ajustement des pensions, l'impact de la situation actuarielle de la Caisse des pensions et les relations avec le Secrétariat de la CCPNU.

4.7 Mme Nathalie Tschyrkow (Cercle féminin des Nations Unies) exprime son accord avec la position de la FAAFI sur la pension de conjoint divorcé survivant (article 35 bis). En ce qui concerne la disposition relative au "nombre d'années de mariage" (paragraphe (b)(i)), elle estime cependant que le nombre d'années de mariage requis devrait être de cinq plutôt que de dix.

M. Gilbert Ferrari, chef du Bureau de Genève de la CCPNU, informe l'Assemblée de son départ à la retraite l'été prochain. Il souligne les excellentes relations qui existent entre son Bureau et l'AAFI-AFICS et exprime sa fierté d'avoir travaillé avec les équipes motivées de la Caisse des pensions, aussi bien à New York qu'à Genève. M. Chevron annonce que l'AAFI-AFICS saisira l'occasion de son déjeuner d'été, le 20 juin 2006, pour souhaiter une heureuse retraite à M. G. Ferrari.

4.9 M. Robin Perry attire l'attention sur le site Internet de la Caisse des pensions qui donne des informations sur les ajustements pour coût de la vie applicables au 1^{er} avril. M. Ferrari indique que la Caisse fournit aussi sur son site d'autres informations et services, tels que les états trimestriels, divers certificats et des attestations utilisables pour les déclarations fiscales.

Fiscalité

4.10 M. Klaus Netter présente cette question (paragraphe 19). Après discussion, l'Assemblée s'accorde à laisser au Comité le soin de traiter ce dossier en prenant en compte les points de vue exprimés par les participants.

Santé

4.11 M. Jacques Bacaly présente cette section du rapport (paragraphe 24 à 30). Il observe que la Commission "Santé" du Comité de l'AAFI-AFICS a essentiellement concentré ses travaux sur les problèmes relatifs aux prestations des caisses de santé des organisations dont le siège est à Genève, aux relations avec les "établissements médico-sociaux" (EMS) et les autorités suisses, ainsi qu'aux dispositions concernant les soins de longue durée appliquées par les caisses de santé des organisations dont le siège est à Genève. Il souligne que l'active collaboration des Secrétaires exécutifs de ces diverses caisses a été très appréciée.

4.12 Un groupe de travail de la Commission a été constitué sous la présidence de M. Roger Eggleston pour étudier les questions relatives aux soins de longue durée. M. Eggleston indique que le groupe de travail a rassemblé les informations sur les prestations disponibles dans les divers systèmes de protection de la santé des organisations internationales dont le siège est à Genève, y compris le CERN. Il a été mis en lumière que tous offraient un ensemble de dispositions en matière de soins de longue durée mais que les prestations fournies étaient inégales. Il suggère qu'en attendant la publication prochaine des résultats de l'enquête dans le *Bulletin* de l'AAFI-AFICS (en septembre très probablement), les membres de l'association qui désirent obtenir des informations s'adressent aux secrétariats de leurs caisses respectives. Lors de la réunion d'information sur les questions de santé, le 8 mars 2006, le sujet des soins de longue durée a été longuement traité.

4.13 Un participant dit que l'AAFI-AFICS, lors de la session 2007 de l'Assemblée générale, devrait en tirer des conclusions pour ses actions futures. Le Comité

de l'AAFI-AFICS devrait soumettre l'an prochain, à l'Assemblée générale, un projet de résolution appelant à la mise en place d'une politique consolidée en matière de soins de longue durée par les organisations ayant leur siège à Genève. Le niveau des prestations concernées devrait être adapté aux conditions locales.

4.14 En ce qui concerne l'action de l'AAFI-AFICS sur la question de la grippe aviaire (paragraphe 30) M. Chevron rappelle qu'il a écrit en novembre 2005 à tous les Directeurs/Secrétaires généraux des organisations dont le siège est à Genève, demandant à ce que les fonctionnaires retraités, surtout ceux qui vivent dans des pays où aucun plan national de protection sanitaire n'est en place ou prévu, puissent bénéficier des mêmes mesures de protection que les fonctionnaires en activité en poste dans ces pays. A ce jour, seules l'ONUG et l'UIT ont répondu à cette lettre mais sans proposer de solution spécifique. Cette demande a été renouvelée par la FAAFI lors de la récente réunion à Vienne du Réseau des ressources humaines du CCS (ex-CAC). Les réactions des organisations n'ont pas été positives jusqu'à présent.

Action sociale

4.15 M. Anders Tholle présente la section consacrée à l'action sociale (paragraphe 32 à 36). Malheureusement, en raison d'une urgence imprévue, notre Assistante sociale, Mme Nana Leigh, n'est pas en mesure de participer à cette Assemblée. L'action sociale assurée par l'Association rencontre un grand succès grâce au dévouement et au professionnalisme de Mme Leigh. Cette initiative a mis en évidence un besoin permanent d'interventions dans ce domaine et qui, vraisemblablement, ira croissant dans l'avenir.

4.16 L'Assistante sociale vient en aide aux retraités âgés aux prises avec des difficultés de toute nature, allant de la soumission des demandes de remboursement des dépenses de santé à la recherche de maisons de retraite ou encore aux situations de détresse traversées à la suite du décès d'un conjoint. Elle instruit les appels à l'intervention du Fonds de solidarité de l'Association et aide l'Assurance mutuelle contre la maladie et les accidents des Nations Unies à Genève dans son travail d'évaluation des situations de dépendance.

4.17 En réponse à une question de M. John Fraser, M. Chevron rappelle que les retraités qui souhaitent se faire aider pour remplir les demandes de remboursement de frais de maladie, peuvent contacter le secrétariat de l'AAFI-AFICS.

4.18 M. Gilbert Ferrari félicite Mme Leigh pour sa remarquable compétence professionnelle et son approche très humaine des problèmes.

4.19 L'Assemblée prie M. Chevron de transmettre à Mme Leigh sa gratitude pour la collaboration de haute qualité qu'elle donne à l'Association.

Séminaires et autres activités

4.20 Se référant au paragraphe 50 du Rapport (bourse d'étude), M. Chevron indique que la procédure

de sélection de candidats à la bourse d'étude, accordée de 2003 à 2005 par l'AAFI-AFICS dans le cadre du programme organisé par l'Office des Nations Unies à Genève à l'intention de jeunes diplômés - sélection assurée en collaboration avec l'ONU - n'a pas donné de résultats satisfaisants. Dans ces conditions, le Comité a décidé de ne pas poursuivre cette activité.

Publications

4.21 Le président de l'Assemblée générale remercie et félicite les personnes responsables du Bulletin pour cette excellente publication.

4.22 Un recueil des articles d'Aamir Ali publiés dans le Bulletin sous le titre « Petits Riens et Grands Moments » (« Of Cabbages and Kings ») vient de paraître et est mis à la disposition de tous ceux qui le désirent.

Vie sociale

4.23 L'Assemblée prend note avec satisfaction des activités décrites aux paragraphes 55 à 58 du rapport.

4.24 M. Aamir Ali propose que le rapport du Comité soit adopté et que des remerciements soient adressés à ce dernier. Il en est ainsi décidé.

5. Comptes de l'exercice 2005 et questions liées

5.1 Les comptes sont présentés par le Trésorier, M. Venkataraman Narasimhan, qui remercie les vérificateurs des comptes pour leur collaboration ainsi que M. André Weber qui a préparé la version française de ces documents.

5.2 M. Chevron attire l'attention de l'Assemblée sur le fait que, pour la première fois, le compte d'exploitation se trouve en déficit. Sans doute, certaines dépenses, telles que l'achat d'ordinateurs, ne se renouvelleront pas régulièrement. En revanche, les dépenses consacrées à l'Assistante sociale seront de nature récurrente, du fait que ce poste s'est révélé indispensable ; sa rémunération continuera à figurer au bilan dans les années à venir. Cette tâche requiert une formation professionnelle spécifique et ne peut être assurée par un bénévole. A ce jour, les réserves de l'Association peuvent couvrir la rémunération de l'Assistante sociale mais il sera nécessaire dans l'avenir - probablement dès 2007 - de relever le niveau des cotisations et trouver des ressources complémentaires.

5.3 M. V. Muccioli suggère qu'un budget annuel soit établi. Cette proposition sera étudiée par le Comité.

5.4 M. Anthony Ingram exprime à M. Narasimhan la reconnaissance des vérificateurs des comptes pour sa disponibilité à répondre à leurs nombreuses questions. Il propose à l'Assemblée générale d'approuver le bilan et le compte d'exploitation de l'exercice clos au 31 décembre 2005. Il en est ainsi décidé par acclamation.

6. Désignation de deux vérificateurs des comptes pour l'exercice 2006

L'Assemblée générale ré-élit MM. Anthony Ingram et Robert Yazgi aux fonctions de vérificateurs des comptes pour 2006.

7. Divers

7.1 M. Chevron indique qu'il a reçu d'un membre vivant au Danemark un courriel dans lequel celui-ci conclut, en se référant au paragraphe 60 du rapport, que l'AAFI-AFICS se préoccupe uniquement des retraités de la région genevoise. Le président de l'AAFI-AFICS fait observer qu'une analyse de bonne foi de toutes les actions entreprises depuis des années par l'Association ne permet certainement pas de parvenir à une telle conclusion. Il regrette que la formulation d'un paragraphe du rapport ait permis de donner cette fausse impression.

7.2 Aucune autre question n'est soulevée sous ce point de l'ordre du jour. M. Jack Martin remercie vivement M. Aamir Ali pour la façon dont il a conduit les débats de l'Assemblée générale ainsi que M. Chevron et les membres du Comité pour le travail accompli.

7.3 Le président de l'Assemblée exprime ses remerciements au président et aux membres du Comité de l'AAFI-AFICS, ainsi qu'aux vérificateurs des comptes. Il remercie également tous les bénévoles - y compris les interprètes - qui ont travaillé à la préparation de cette réunion.

7.4 La 66^{ème} session de l'Assemblée générale est close à 12 h 30.

Genève, le 14 mars 2006

Le président de l'Assemblée générale

Aamir Ali

Le président de l'AAFI-AFICS

Jean-Jacques Chevron



LA VIE DES ASSOCIATIONS

AFICS-LIBAN

Une situation politique tourmentée et les graves problèmes de sécurité qui l'accompagnent ont conduit à l'annulation de plusieurs projets d'activités que la section de Beyrouth de l'AFICS-LIBAN avait envisagés en 2005. Il s'est agi notamment de voyages en Syrie et au Liban ainsi que de réunions de membres dans ces pays. Le banquet annuel qui devait avoir lieu en septembre a dû être différé et a pu finalement être organisé à l'Hôtel Gefinor Rotana à Beyrouth le 11 novembre. La section syrienne de l'Association a tenu une réunion commune à Damas le 2 octobre avec des représentants de l'Association de l'ONU en Syrie et du Bureau du PNUD pour envisager des projets d'activités communes. La section jordanienne s'est réunie dans les bureaux du PNUD et a organisé une réception à l'Hôtel des Quatre-Saisons à Amman ainsi que des excursions à Um-Qais, à Petra et à la Mer Morte. (Lettre d'information de l'AFICS-Liban, novembre 2005).

BAFUNCS (Royaume-Uni)

Le rapport annuel 2005/2006 du Comité exécutif de BAFUNCS reproduit une déclaration de sa Présidente, Patricia Brown, qui indique que l'exercice écoulé a été relativement calme et a permis aux membres du Comité de s'installer dans leurs nouvelles responsabilités. L'Association a publié deux documents d'information, l'un qui rappelle les données personnelles à tenir à jour et l'autre qui décrit les aides de caractère social qu'elle peut apporter. Les travaux de rénovation entrepris à l'OMI ont forcé l'Association à chercher un autre lieu de réunion pour une période allant de juillet 2006 et pouvant s'étendre sur une bonne partie de 2007. Elle a trouvé un havre pour cette période auprès de l'Association pour les Nations Unies de Londres.

La composition du Comité exécutif n'a pas changé, tous les membres ayant été réélus. L'assemblée de 2005 a eu lieu à Cardiff et celle de 2006 se tiendra à Oxford. L'organisation de la réunion de 2007 est déjà en cours; elle est prévue à Eastbourne dans le Sussex (Lettre d'information de BAFUNCS, mars 2006).

SECTION DES ANCIENS DU SYNDICAT DU PERSONNEL DU BIT

La section a élu son bureau en septembre; la participation à l'élection a été de 42,2 pour cent et le nouveau bureau a été installé en octobre 2005. Mario Tavelli reste Secrétaire et il est secondé par deux Secrétaires adjoints, Jean-François Santarelli et Ivan Elsmark. La coordination avec l'AAFI-AFICS est confiée à M.Tavelli, assisté de J.F.Santarelli. La section est représentée dans un groupe de travail sur les questions fiscales créé par le Syndicat du personnel du BIT et a diffusé un document expliquant les formes et les modalités de la double imposition des pensions. (Lettre d'information des Anciens Fonctionnaires du BIT, novembre 2005).

AFUNPI, BANGALORE (Inde)

Dans son rapport à l'Assemblée générale annuelle de l'Association des Anciens Fonctionnaire des Nations Unies d'Inde et en Inde (AFUNPI), qui s'est tenue à Bangalore le 6 mars, le Comité exécutif rend compte de sa participation au Conseil de la FAAFI à New-York en juin-juillet 2005, lors duquel son Président, S.Janakiram, a été élu Vice-Président de la Fédération. L'Association organise des réunions mensuelles pour des déjeuners ou des excursions avec pique-nique. Les comptes de l'Association se sont soldés par un excédent grâce à l'affiliation de 125 nouveaux membres. L'Association compte maintenant un total de 226 membres. (Rapport annuel de l'AFUNPI pour l'exercice 2005-2006).

UNPA, NEW DELHI, Inde

L'autre association indienne, l'Association des Retraités des Nations Unies, devait également tenir sa réunion annuelle le 22 février 2006. L'ordre du jour comprenait l'élection du Comité exécutif pour 2006-2007 et un examen de la situation financière de l'Association. Selon le Comité exécutif, "du fait de la forte hausse des taux d'intérêt, il est de plus en plus difficile de faire face à l'accroissement des dépenses de

l'Association". Les membres étaient invités à donner leur avis sur la question et à formuler des propositions. (Bulletin de l'UNPA, janvier 2006).

CAFICS/ACAFI, Canada

L'Association rend compte d'une légère diminution de ses effectifs, tombés à 344 membres en raison de départs et du non-paiement de cotisations. En 2005, elle a organisé son banquet annuel à l'occasion de la Journée des Nations Unies le 24 octobre, un déjeuner à l'Institut de l'Hôtellerie et son déjeuner annuel dans la région de Victoria en Colombie britannique. Le bulletin d'hiver de l'Association pour 2005/2006 a publié des extraits de circulaires officielles de l'OACI, donnant au personnel de l'Organisation des directives et des conseils en cas de pandémie de grippe aviaire. (Bulletin no.61 de CAFICS/ACAFI, décembre 2005).

AFICS-NEW YORK

Au nombre des activités sociales et culturelles de l'Association, on peut signaler notamment l'organisation très réussie d'un concert de jazz, le 10 novembre, à la Bibliothèque Dag Hammarskjöld, où s'est produit le Harlem Blues and Jazz Band, avec en vedette une ancienne fonctionnaire des Nations Unies, Ruth Brisbane. Le concert était donné à l'occasion du 60^{ème} anniversaire des Nations Unies et la recette est allée aux œuvres charitables de l'Association. Le Président de celle-ci, Andrés Castellanos, a remercié vivement l'Union Fédérale de Crédit des Nations Unies dont la coopération avait rendu possible l'organisation du concert.

Le déjeuner d'automne de l'Association a eu lieu le 7 décembre 2005 auquel étaient invités notamment Bernard Cochemé, Administrateur de la Caisse des Pensions, John Dietz, Administrateur adjoint, qui partait à la retraite, et le Dr. S.Narula, Directeur du Service médical des Nations Unies. Le Président de l'Association a remercié J.Dietz pour l'aide qu'il a apportée aux retraités pendant toute sa carrière et lui a souhaité une heureuse retraite.



NOUVELLES DE LA FÉDÉRATION

35^{ème} session du Conseil de la FAAFI : Genève, 3-7 juillet 2006

Le Conseil de la Fédération des Associations d'Anciens Fonctionnaires Internationaux (FAAFI/FAFICS) se réunit tous les ans préalablement à la tenue du Comité mixte ou du Comité permanent de la Caisse des pensions des Nations Unies et habituellement au même endroit. Cette année, toutefois, la 53^{ème} session du Comité mixte devant se tenir au Kenya, au siège de l'Office des Nations Unies à Nairobi, il eut été trop coûteux et très mal commode, pour celles des 33 associations membres qui suivent habituellement les travaux du Conseil de la FAAFI, d'entreprendre un aussi long voyage.

Le président de la Fédération, après avoir consulté le bureau de la FAAFI, a donc demandé au Directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève s'il lui était possible d'accueillir cette réunion au Palais des Nations du 3 au 7 juillet 2006. M. Sergei Ordzhonikidze a eu la grande amabilité de bien vouloir accepter cette demande malgré le programme chargé des réunions qui se tiendront au Palais des Nations en juillet, celle de l'ECOSOC notamment.

Le Conseil aura pour mission de préparer la participation de la FAAFI à la 53^{ème} session du Comité mixte de la Caisse des pensions des Nations Unies (Nairobi, 13-21 juillet 2006) où la Fédération est statutairement autorisée à envoyer quatre représentants et deux suppléants. Le Conseil aura par ailleurs un ordre du jour chargé, comprenant notamment une question sur le fonctionnement et la révision des statuts de la

Fédération : il est prévu que la discussion de cette question complexe, inscrite l'an dernier à l'initiative de l'AAFI-AFICS, s'étale sur deux années consécutives, 2006 et 2007.

Notre Bulletin de septembre contiendra des informations sur les travaux de la 35^{ème} session du Conseil de la FAAFI et de la 53^{ème} session du Comité mixte de la caisse des pensions.



LA VIE DES ORGANISATIONS

NATIONS UNIES

Nouveau Vice-Secrétaire général

Le 1^{er} avril 2006, M. Mark Malloch Brown a été nommé Vice-Secrétaire général des Nations Unies en remplacement de Mme Louise Fréchette, démissionnaire. Il était Chef de Cabinet du Secrétaire général depuis le mois de janvier 2005. Avant d'occuper ce poste, M. Malloch Brown avait exercé les fonctions d'Administrateur du PNUD depuis juillet 1999. Avant son arrivée au PNUD il avait été, de 1996 à 1999, Vice-président des affaires de l'ONU à la Banque mondiale. Au début de sa carrière, il a travaillé pendant quatre ans au HCR.

Les réformes des Nations Unies

Le Secrétaire général, M. Kofi Annan, a fait part aux Etats Membres, en mars 2006, de ses propositions pour une réforme en profondeur du Secrétariat des Nations Unies, déclarant que les règles de fonctionnement, les systèmes et la culture même de l'Organisation appelaient un important travail de mise à niveau et que cet investissement était indispensable pour que les Nations Unies puissent répondre aux attentes et exigences croissantes de la communauté internationale.

Ces neuf dernières années, l'effectif des personnels civils et militaires déployés dans le cadre des missions de maintien de la paix est passé de 20 000 à 80 000 et les ressources financières gérées par le Secrétariat ont doublé, atteignant 18 milliards de dollars. Quant aux opérations de caractère humanitaire ou relevant des droits de l'homme, elles se sont également développées de manière spectaculaire. L'action des Nations Unies sur le terrain a progressé plus vite que l'activité de ses principaux sièges de New York, Genève, Vienne et Nairobi et de ses Commissions régionales. Aujourd'hui, la majorité des personnels civils, 16 280 fonctionnaires sur un total de 29 125, soit 55 % de l'ensemble, travaille sur le terrain; les sièges de New York, Genève, Vienne et Nairobi emploient 36% du personnel (10 340 fonctionnaires) et les Commissions régionales les 9% restants, soit 2 505 personnes.

Dans son rapport à l'Assemblée Générale sur la réforme de l'administration, M. Annan propose d'étudier avec attention d'autres méthodes d'assurer les services que l'on attend de l'Organisation, y compris la délocalisation et l'externalisation. Il a demandé à l'Assemblée Générale de l'autoriser à envisager et analyser toutes ces différentes méthodes, proposant un calendrier à cet effet qui s'étendrait des prochains mois jusqu'en 2007. Il a également exprimé l'avis que les personnels des services organiques devraient être systématiquement redéployés par rotation, y compris par des affectations sur le terrain. Dans un message aux personnels, le Secrétaire général a souligné que "*l'intensification des redéploiements dans les différents lieux d'affectation et entre ces lieux contribuerait à faire du Secrétariat un véritable service civil international intégré*".

Concrètement, M. Annan a invité les responsables des principaux services à rencontrer les personnels de tous les lieux d'affectation, à leur expliquer ses projets de réforme et à répondre à leurs questions. Lui-même a rencontré les personnels des différents sièges et, grâce à des retransmissions vidéo des réunions de New

York, les personnels de nombreux postes dans le monde. Il a assuré les personnels que leurs avis et recommandations seraient sérieusement pris en compte dans le processus de décision.

Les études concernant les délocalisations et externalisations ont évidemment suscité une inquiétude compréhensible parmi les fonctionnaires des Nations Unies, qui craignent pour les postes. Certains secteurs, par exemple les services linguistiques, emploient un grand nombre de traducteurs et de personnels auxiliaires. Il en est de même des services de conférence qui ont besoin d'interprètes, de personnel de salle, de personnel pour le tirage des documents, etc. Les personnels de ces secteurs ont exprimé leurs inquiétudes pour leur avenir lors de leurs rencontres avec M. Annan et ses collaborateurs. Le Syndicat du Personnel du siège de New York a tenu des assemblées et voté des résolutions à ce sujet. Le Secrétaire général a répondu en ces termes dans un message au personnel:

"Nombreux sont ceux parmi vous qui se sont inquiétés parce qu'ils ont eu l'impression de ne pas avoir été consultés pendant l'élaboration de mes propositions de réforme. Je tiens à réaffirmer que ce rapport reflète ma vision personnelle et traite des besoins qui, à mon sens, sont ceux des Nations Unies si elles doivent se rapprocher des réalités de notre époque et nous permettre d'exécuter les fonctions que les Etats Membres attendent de nous. Mes collaborateurs ont procédé à une très large consultation des personnels et de l'encadrement pour m'aider à développer cette vision. Je sais gré à tous ceux qui ont formulé des observations et présenté des suggestions. Maintenant, la vision que j'ai élaborée est soumise aux Etats Membres, à qui il appartient de la discuter et de décider."

"A mesure que nous progresserons, je m'engage à examiner l'évolution et la mise en œuvre de mes propositions avec les représentants du personnel et le personnel dans son ensemble. Je discuterai ce point en détail lors de ma prochaine rencontre avec les représentants de tout le personnel du Secrétariat et mes principaux collaborateurs."

« Investir dans l'Organisation des Nations Unies »

Dans son rapport « *Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale* » du 7 mars 2006 (A/60/692), le Secrétaire général déclare que « les compétences des fonctionnaires de l'ONU ne répondent plus aux besoins d'aujourd'hui. L'Organisation ne parvient pas toujours à attirer les meilleurs candidats et n'a pas les moyens financiers d'aider ceux qu'elle recrute, en particulier pour des affectations de terrain, à s'épanouir professionnellement. Elle manque de cadres convenablement formés à la gestion et le système actuel exclut l'intégration du personnel recruté pour des missions sur le terrain alors que, pourtant, les qualifications et l'expérience que possède ce personnel sont de celles dont l'ONU a le plus besoin ». Pour remédier à ces insuffisances, il propose les mesures suivantes :

1. Le recrutement devrait anticiper la demande et être mieux ciblé et plus rapide.
2. Le régime de mobilité devrait s'appliquer aussi bien au personnel des missions qu'aux fonctionnaires du Siège ; la mobilité devrait faire partie des conditions d'emploi et être une condition nécessaire de l'avancement, et le pouvoir conféré au Secrétaire général de procéder à des transferts latéraux de personnel devrait être réaffirmé et étendu.
3. Pour rendre plus efficace la planification des carrières, il conviendrait d'organiser des formations ciblées, de définir les conditions nécessaires de l'avancement et d'offrir des parcours professionnels plus diversifiés.
4. le régime des engagements devrait être simplifié (*l'original anglais dit : « contracts should be streamlined »*) et les conditions d'emploi harmonisées.

Sous le titre « Investir dans de nouvelles formules de prestation de services » le Secrétaire général rappelle que « Les économies potentielles ne sont que l'un des multiples facteurs dont doit tenir compte toute décision de délocalisation ou d'externalisation. La fiabilité des services et les garanties de qualité sont d'une importance primordiale. Il faudra procéder à des consultations avec le personnel et ses représentants et prévoir des mesures de transition en faveur des fonctionnaires dont l'emploi pourrait être menacé ».

Puis il propose que « les coûts et avantages des formules de délocalisation, d'externalisation et de télétravail fassent l'objet d'analyses rigoureuses et détaillées dans les délais indiqués ci-après :

- Traduction, édition et production documentaire : septembre 2006 ;
- Impression et services de publication : septembre 2006 ;

- Administration des plans d'assurance maladie : décembre 2006 :
- Service d'appui informatique : décembre 2006 ;
- Comptabilité et paie : mars 2007 ;
- Administration du régime des indemnités et prestations : mars 2007 »



CORRIGENDUM

Dans le dernier numéro du *Bulletin*, nous avons attribué par erreur à la CONGO l'initiative de la rencontre organisée le 22 novembre 2005 entre le président de l'Assemblée Générale des Nations Unies et les organisations de la société civile. En fait, la rencontre de M. Jan Eliasson avec les ONG au Palais des Nations eut lieu à l'initiative du président de l'Assemblée Générale et organisée au Palais des Nations par le Bureau de liaison avec les ONG du Bureau du Directeur général de l'ONUG, en étroite collaboration avec le Bureau du président de l'Assemblée Générale. Environ 150 personnes assistèrent à cette réunion.



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Protection des gens de mer : une avancée considérable

Le 23 février 2006, l'Organisation internationale du Travail a adopté, à une majorité écrasante, une nouvelle norme globale du travail pour le secteur maritime mondial. La nouvelle convention du travail maritime a été adoptée par 314 voix pour, *aucun vote contre* et 4 abstentions lors de la 94^{ème} Conférence internationale du Travail (maritime).

« *Nous avons écrit une page de l'histoire du travail maritime aujourd'hui* », a déclaré M. Juan Somavia, Directeur général du BIT : « *Nous avons adopté une convention qui traverse les continents et les océans, offrant une charte globale du travail pour plus de 1,2 million de gens de mer dans le monde et répondant aux réalités et aux besoins évolutifs d'un secteur qui concerne 90 % du commerce mondial.* »

La nouvelle convention présente clairement, sans détours, une « charte des droits » des gens de mer, tout en laissant une latitude suffisante au niveau national pour octroyer ces droits dans un esprit de transparence et de responsabilité.

Cette convention sera applicable à tous les navires engagés dans des activités commerciales, à l'exception des bateaux de pêche et des embarcations traditionnelles (telles que boutres et jonques).

La nouvelle convention est conçue de façon à encourager le respect de ses dispositions par les affréteurs et les propriétaires de navires et à renforcer la mise en vigueur des normes à tous les niveaux. La convention établit les exigences minimales pour les marins qui travaillent sur un navire et contient des dispositions sur les conditions d'emploi, les heures de travail et de repos, l'hébergement, les équipements de loisirs, la restauration, la protection sanitaire, les soins médicaux, le bien-être et la sécurité sociale.

La nouvelle convention consolide et met à jour 68 conventions et recommandations maritimes de l'OIT adoptées depuis 1920.

La convention a reçu un fort soutien des représentants des partenaires sociaux tripartites de l'OIT :

Brian Orrell, Royaume-Uni, vice-président travailleur de la Conférence, représentant des marins, a déclaré : « *Nous estimons que l'accord que nous avons conclu apportera une contribution significative au travail décent en mer et fera vraiment une différence pour la vie de nombreux gens de mer dans le monde* ».

Mr. Dierk Lindemann, Allemagne, vice-président employeur de la Conférence, représentant des armateurs a affirmé : « *Nous avons maintenant une convention unique des normes du travail maritime embrassent virtuellement tout ce dont nous avons besoin pour établir un régime uniforme et acceptable pour les gens de mer du monde entier* ».

M. Bruce Carlton, délégué gouvernemental des Etats Unis, qui présidait la Commission plénière, a dit : « *La convention est unique en cela qu'elle est bien armée. Ce qui fait toute la différence pour cette convention, c'est qu'il s'agit d'une marine de qualité. Au-delà de l'amélioration des conditions de travail des gens de mer, il s'agit aussi de marginaliser davantage les mauvais armateurs qui nuisent à l'ensemble de la profession.* »

La prochaine étape sera la ratification de la convention. Un soin particulier a été pris, afin que ces dispositions soient acceptables pour tous les pays qui portent un intérêt au secteur maritime, et pour que la convention devienne l'un des piliers du régime de réglementation maritime internationale, au côté des conventions clés de l'Organisation Maritime Internationale sur la sauvegarde de la vie humaine en mer, les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille ainsi que sur la prévention de la pollution par les navires.

La convention entrera en vigueur après avoir été ratifiée par 30 Etats Membres de l'OIT représentant au moins 33 % du tonnage brut mondial.

(Source : BIT)



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

Le Dr Lee Jong-Wook se rend à Moscou pour le sommet du G-8

Le Dr Lee Jong-wook, Directeur général de l'OMS, a été invité par le président de la Fédération de Russie, Vladimir Poutine, à assister au sommet du G-8 à Moscou du 15 au 17 juillet ainsi qu'à la réunion des ministres de la Santé des pays du G-8 qui se tiendra dans la même ville les 27 et 28 avril. Le Président Poutine a annoncé que les trois principaux sujets à l'ordre du jour de la réunion du G-8 en 2006 seraient la lutte contre les maladies infectieuses, la sécurité des approvisionnements en énergie et l'éducation.

Dans sa lettre d'invitation au Dr Lee Jong-wook, le Président Poutine souligne que ce sont là "les questions les plus importantes de notre époque", notamment la question des maladies infectieuses, et il se dit "convaincu que l'Organisation Mondiale de la Santé peut apporter une contribution précieuse à l'élaboration des initiatives que pourrait prendre le G-8 en 2006".

Le sida, la tuberculose et le paludisme, par exemple, menacent gravement la santé publique. Ces maladies tuent plus de six millions de personnes chaque année et affectent durablement la santé et la capacité productive de millions d'autres. Dans de nombreux pays, en particulier en Afrique au sud du Sahara, elles ont fait reculer le développement et menacent le progrès pour l'avenir. La lutte contre la poliomyélite est également une priorité mondiale. Si cette affection a été réduite à 99% depuis 1988 et si elle a pu être cantonnée à quelques zones, il est essentiel que les actions entreprises pour mettre fin à la transmission bénéficient d'un soutien mondial.

Le Dr Lee Jong-wook a également appelé les pays à se préparer d'urgence à faire face à une pandémie éventuelle de grippe en vérifiant la pertinence de leurs plans de lutte et en renforçant les mesures d'endigement. Le virus de la grippe aviaire H5N1, qui infecte et tue actuellement des millions d'oiseaux dans la nature et dans les élevages, présente un risque sérieux de mutation qui faciliterait sa transmission de l'homme à l'homme. Préparer les moyens de faire face à une pandémie est une tâche majeure et il est urgent de disposer des budgets nécessaires, en particulier pour les pays en développement.

(Source : OMS)



PENSIONS

PRESTATIONS DÉFINIES OU COTISATIONS DÉFINIES, NOTRE CAISSE DES PENSIONS EST-ELLE CONCERNÉE PAR CE DÉBAT ?

*par Bernard Cochemé, Secrétaire-Administrateur de
la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*

Pas un jour ne passe désormais sans que la presse ne se fasse l'écho de problèmes de financement des fonds de pension. Tout récemment ce sont les fonds de pension des constructeurs automobiles américains et de certaines grandes compagnies aériennes qui ont fait la une de l'actualité. Plus en arrière dans le temps, le scandale Enron ou l'affaire Maxwell avaient mis en lumière non seulement des problèmes de fraude à grande échelle mais aussi, et peut être surtout, les relations financières opaques et contestables entre certaines entreprises et leur fonds de pension.

Le couple entreprise/fonds de pension semble profondément en crise. Les raisons en sont multiples : une entreprise qui connaît des difficultés financières peut, par exemple, avoir du mal à honorer ses engagements vis à vis du fonds de pension de ses salariés et ceci peut aller jusqu'à placer ce dernier sous la tutelle et la gestion de mécanismes publics de garantie tels que la PBGC aux Etats Unis. En sens inverse, les difficultés financières d'un fonds de pension peuvent détériorer la notation d'une entreprise cotée ou la conduire au bord de la faillite.

Invariablement, les conséquences de telles situations sont une brutale réduction des garanties

Le risque de surenchère des promesses.

Ce qui frappe lorsqu'on analyse les raisons qui ont conduit les fonds de pension à une situation de crise, c'est le constat général que les avantages de retraite ont continué à augmenter y compris dans des périodes où les fonds connaissaient déjà de sérieuses difficultés. L'explication vient de ce que les retraites sont le plus souvent des éléments d'une négociation plus vaste portant sur les conditions d'emploi ou les salaires. Ainsi, lorsque les employeurs, publics ou privés, sont confrontés à des bouclages difficiles de leur budget, ce qui se produit avec une particulière acuité en période de récession économique accompagnée de moins values fiscales ou de revenus en baisse, les décisions d'améliorer les retraites futures sont prises d'autant plus facilement qu'elles n'ont pas d'impact budgétaire

promises aux salariés provoquant un profond bouleversement des conditions de vie des retraités ou celles des futurs retraités, et conduisant aussi à la réforme des régimes de retraite d'entreprise avec l'abandon des mécanismes de garantie de revenu, caractéristique des fonds à *prestations définies*, et un transfert des risques de l'entreprise vers les salariés, caractéristique des fonds à *cotisations définies* ou autres fonds d'épargne retraite.

A l'occasion de la mise en lumière de nouveaux cas, la question qui est souvent posée à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est celle de savoir si de tels périls menacent la Caisse et si la Caisse est prémunie - et de quelle façon - contre des scénarios identiques ?

L'objet de cet article est d'apporter des éléments de réponse en évoquant les facteurs de risque à la lumière des expériences d'autres fonds de pension.

Trois principaux risques se retrouvent dans les difficultés que peuvent rencontrer les fonds de pension à prestations définies : la surenchère des promesses, l'insuffisante couverture financière des engagements et l'inadaptation aux attentes des parties prenantes.

immédiat, à l'inverse d'une augmentation des salaires. Ce mécanisme d'arbitrage en faveur du présent et à l'encontre du futur a d'autant plus de chances de fonctionner que, dans les fonds de pension à prestations garanties, la responsabilité ultime de respecter les engagements revient intégralement à l'employeur. Si l'employeur se porte garant, qui donc s'y opposerait ? L'histoire a montré qu'il s'agit d'une illusion. Quand les difficultés économiques sont sévères, ce fragile rempart cède brutalement.

Qu'en est-il à la Caisse des pensions des Nations Unies ? Observons tout d'abord que la Caisse gère un régime multi-employeurs ; qu'en outre le régime lui-même est piloté par le Conseil de la Caisse (le

Comité Mixte) qui est un organe collectif de délibération où siègent les représentants des organisations affiliées ; qu'enfin les procédures de décision font intervenir une cascade d'instances. Le processus est plutôt complexe, et aussi relativement lent, mais présente l'avantage de ne pas être soumis à la décision d'une seule organisation membre sous la pression d'un événement étranger à l'objet de la Caisse.

L'histoire a aussi montré qu'en cas de déséquilibre de financement, révélé par les évaluations actuarielles périodiques, le Comité mixte avait étudié plusieurs scénarios de redressement faisant intervenir une combinaison de mesures portant aussi bien sur les cotisations que sur les prestations. Ce type de revue approfondie a également été pratiqué lorsque la Caisse s'est trouvée en situation de surplus actuariel. L'exemple le plus récent de mise en œuvre de ce mécanisme de régulation est le groupe de travail à composition tripartite constitué par le Comité mixte en 2000, avec la participation de la FAAFI, représentante des pensionnés. Le rapport présenté en juillet 2002 a passé en revue l'ensemble

des règles et des droits et formulé des changements selon plusieurs scénarios d'évolution de la santé à long terme de la Caisse. Autrement dit, chaque proposition comportait un chiffrage de son coût ainsi qu'un classement par ordre de priorité et était assortie de conditions pour sa mise en œuvre liées à l'évolution prévisible de la situation actuarielle. Cette prise en compte des aspects économiques et actuariels et aussi de la cohérence avec les politiques sociales et de gestion des ressources humaines reflète incontestablement une approche robuste et témoigne d'un souci de responsabilité dans la durée.

Evidemment, cette approche est facilitée par la nature même des activités et des statuts des organisations internationales et intergouvernementales membres de la Caisse des pensions des Nations Unies : la plupart ont des mandats à long terme qui, certes, ne les dispensent pas d'ajustements périodiques mais au moins ne les soumettent pas directement aux fluctuations de la conjoncture économique ou à celles des marchés financiers.

Le risque d'une couverture financière insuffisante.

Il faut rappeler ici que le propre des régimes de retraite à prestations définies est de garantir leurs promesses par des capitaux de couverture d'un montant suffisant. A défaut, la charge de payer les retraites futures incomberait aux futures générations comme c'est le cas dans les régimes gérés en répartition.

Les capitaux de couverture sont constitués par l'excédent des cotisations sur les prestations et/ou par les revenus des placements sur les marchés financiers. Les difficultés financières rencontrées par un fonds de pension peuvent avoir plusieurs origines ; un taux de cotisation insuffisant, une performance médiocre des investissements ou une combinaison des deux. S'agissant des cotisations, il n'est pas rare que dans les années de forte valorisation des placements les entreprises décident de se mettre « en vacances de cotisations », c'est à dire ne versent qu'une partie des cotisations ou tout simplement décident de suspendre temporairement le paiement des cotisations. L'expérience montre qu'il n'est jamais aisé de recommencer à verser des cotisations après une période d'interruption, surtout si la conjoncture s'est dégradée et si l'entreprise connaît alors une moindre croissance de ses résultats.

La performance des investissements est fluctuante et il en est de même des revenus des placements. La performance réalisée doit être comparée à un objectif préalablement fixé, lequel doit être cohérent avec les hypothèses de rendement retenues pour la

valorisation à long terme des engagements. En tout état de cause le choix d'un objectif de rendement doit être crédible par rapport aux taux de rémunération procurés par les marchés financiers. Une certaine latitude existe dans ce domaine et plusieurs techniques sont utilisées pour sélectionner un taux moyen de rendement ou pour lisser la valeur de marché des actifs financiers. Les problèmes commencent à surgir lorsque les performances réalisées sont inférieures aux anticipations, ce qui révèle généralement soit un objectif de taux de rendement trop élevé, soit une gestion médiocre du portefeuille d'investissement. Il est clair que le choix d'un taux de rendement a potentiellement d'énormes conséquences sur le montant des capitaux de couverture à constituer, car un taux anticipé élevé implique un provisionnement immédiat moindre que dans l'hypothèse d'un rendement anticipé plus faible. Inversement, un taux escompté faible implique la constitution de réserves plus importantes.

Le choix pour le futur d'un taux de rendement anticipé élevé associé à des performances financières courantes médiocres place les entreprises devant un très délicat dilemme : abonder les réserves pour les porter à un niveau approprié, ou revoir le niveau des promesses. Confrontées à ce genre de situation qui se produit le plus souvent en période de retournement de la conjoncture économique, de nombreuses entreprises optent en faveur d'une transformation de leur régime de retraite en fonds à cotisations définies. L'entreprise

se désengage en transférant les risques, notamment le risque d'investissement, vers les salariés et ceux-ci ne comptent plus alors que sur leur propre stratégie d'investissement pour se constituer un capital lequel remplace le versement régulier d'une pension.

Dans le cas de la Caisse des pensions des Nations Unies, la fixation des taux de rendement utilisés pour les évaluations actuarielles fait l'objet de larges consultations faisant intervenir le Comité des actuaires, le Comité des investissements et le Comité mixte ou son Comité permanent. La décision finale vise à traduire plusieurs préoccupations : assurer la crédibilité du taux de rendement choisi comme objectif, en le comparant au niveau des taux courants, vérifier l'atteinte en moyenne de ce rendement par la Caisse au cours des années passées, et valider le caractère réaliste du taux pour les années à venir dans le cadre de scénarios économiques prudents et consensuels. Crédibilité, cohérence et réalisme sont les trois piliers de la méthode de la Caisse. Il va sans dire que le taux de rendement ainsi choisi n'est pas sensé changer fréquemment.

S'agissant de la performance financière des investissements de la Caisse, une attention particulière est portée à la stratégie d'allocation d'actifs, c'est à dire à la répartition des placements entre grandes catégories d'investissements, car celle-ci est déterminante pour atteindre un certain

L'inadaptation aux attentes des parties prenantes.

C'est sans doute un des risques les plus difficiles à cerner et aussi à corriger tant les attentes peuvent être multiples, contradictoires et changeantes. Ce risque a des origines multiples ; il se matérialise souvent lorsque la composition par âge évolue substantiellement, conduisant à une sorte de conflit entre générations, lorsque le souci de préserver un système construit pendant de longues années conduit à un conservatisme porteur de rigidité au détriment de nécessaires adaptations, lorsque les contraintes économiques entrent en conflit avec les acquis sociaux ou tout simplement lorsque les attentes reflètent un effet de mode !

Les exemples existent d'entreprises qui ferment un fonds de pension à prestations définies, même si celui-ci est équilibré du point de vue actuariel, pour créer un fonds à cotisations définies à l'image de leurs plus récents concurrents. De même, une population à moyenne d'âge peu élevée et fortement mobile portera probablement moins d'intérêt à la perception différée d'une retraite qu'au versement d'une somme en capital. Des facteurs conjoncturels tels qu'une très bonne performance des marchés financiers peuvent également susciter des engouements pour une « financiarisation » de la

objectif de performance. Le fait que la Caisse soit en situation de cash-flow positif, avec des revenus tirés des cotisations et des placements excédant largement les prestations payées, permet de construire une stratégie à long terme. Celle-ci fait une place prépondérante aux actions, tout en atténuant la volatilité et les risques associés aux actions par des classes d'actifs complémentaires tels que les obligations, l'immobilier ou les placements à court terme. Cette approche a donné de très bons résultats dans le passé. Pour l'avenir il est envisagé d'approfondir l'analyse des contraintes et des risques en recourant, pour la première fois, à une comparaison structurée entre les engagements de toutes natures portés au passif, et les placements financiers représentés à l'actif de la Caisse. Cette technique dite de gestion Actif/Passif, qui est de pratique courante par les fonds de pension, devrait mieux éclairer la gestion et ensuite les décisions sur, à titre d'exemple parmi d'autres, la façon de mieux maîtriser les risques de change.

Ces différentes techniques sont nécessaires à une gestion saine et durable de la Caisse des pensions ; en mettant l'accent sur les paramètres les plus importants et sur les conditions de l'équilibre à long terme de la Caisse, elles contribuent à renforcer la connaissance et la prédictibilité des coûts du système de retraite.

retraite favorisant l'épargne retraite. L'accent mis sur l'individualisme et l'initiative individuelle trouve aussi son reflet dans les solutions en matière de retraite. Il est clair que la Caisse des pensions ne doit jamais perdre de vue les attentes de ses parties prenantes (participants, retraités, gouvernements, directions) si elle veut continuer à remplir son rôle. Cela passe obligatoirement par des mécanismes de gouvernance qui assurent l'expression des attentes des représentants des parties prenantes, au sein du Comité Mixte ou dans des groupes de travail ad hoc, et aussi une attitude ouverte quant à l'étude de scénarios contrastés ou de propositions de changement. De ce point de vue, les projets de réforme actuellement discutés au sein du système commun des Nations Unies concernant les politiques des ressources humaines sont à suivre de près, en raison des possibles impacts sur le régime des pensions, lequel est une des composantes du contrat de travail.

Une des conclusions à tirer est que l'avenir d'un fonds de pension à prestations définies tel que celui de la Caisse des pensions du personnel des Nations Unies passe par une discipline de gestion qui, tout en donnant la priorité au long terme, sache garder

la flexibilité nécessaire pour adapter sur la durée les paramètres du régime de retraite à l'évolution des contextes démographiques et économiques. Je crois

que le pilotage qui a jusqu'à présent été celui de la Caisse des pensions est un exemple réussi.

Bernard Cochemé

Prestations définies. Dans un plan de pension à *prestations définies*, l'employeur garantit un niveau spécifique de prestations de retraite, calculé sur une base actuarielle et par référence à l'âge, le salaire final et le nombre d'années de service. Exemple : en parvenant à l'âge de 60 ans, après 30 années de service, un participant se voit attribuer - pour le reste de sa vie et, dans certains cas, avec une protection contre l'inflation - une pension représentant 60% de son salaire des dernières années de service. L'employé n'a pas à faire de choix d'investissement et compte sur son employeur/entreprise/organisation pour tenir ses engagements.

Cotisations définies. Dans un plan de pension à *cotisations définies*, une cotisation, par exemple en dollars, est calculée en tant que pourcentage d'un mois de salaire et il appartient à l'employé lui-même d'investir et de placer cette somme selon une répartition de son choix entre divers produits financiers, généralement des fonds communs de placement aux objectifs différents, après avoir pesé les risques qu'il est prêt à prendre. Il n'existe aucune garantie quant à la performance des investissements choisis ni quant à la valeur accumulée des investissements au jour de la retraite.



LA DOUBLE FILIÈRE

Ce qu'il faut savoir pour en faire bon usage

Deuxième Partie

(Suite et fin de l'article publié dans le numéro précédent du Bulletin (mars 2006))

Exemples

Quelques exemples chiffrés permettront de mieux comprendre comment fonctionne le mécanisme de protection assez complexe mis en place au fil des ans.

Exemple simplifié

A son départ à la retraite, un fonctionnaire bénéficie d'une pension de base de 1 000 dollars. Il s'établit en Suisse. Quel sera le montant de la filière locale en francs suisses ? Imaginons pour simplifier que, depuis trois ans, le rapport de change soit demeuré stable entre le dollar et le franc suisse au taux de 1,5 FS pour 1 dollar. Si tel est le cas, on peut supposer que le rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie en Suisse est également resté stable et qu'aucune correction ne sera nécessaire à ce titre. Notons également que l'indice spécial des retraités n'est pas applicable dans le cas de la Suisse. La filière locale, dans le cas présent, sera de 1000 dollars x 1,5 (moyenne des taux des 36 mois précédant le départ à la retraite) = 1 500 FS.

Exemple moins simple

Toujours 1000 dollars de pension de base. Mais le taux de change du dollar par rapport au franc suisse a fluctué au cours des trois années précédentes selon une tendance générale régulière à la baisse, partant d'un taux de 2 FS pour 1 dollar pour aboutir à un taux de 1 FS pour 1 dollar. La moyenne des taux des trois années sera toujours de 1,5 FS pour 1 dollar. On pourrait s'attendre à ce que la filière locale soit également de 1 500 FS. C'est négliger la différence entre le coût de la vie à New York et en Suisse. Dans le système de rémunération des Nations Unies, si le dollar perd la moitié de sa valeur de change par rapport au franc suisse, la rémunération en francs suisses des fonctionnaires en poste à Genève ne varie pratiquement pas, grâce à l'ajustement de poste. Chaque fois que le dollar perd un certain nombre de points, l'ajustement de poste passe à la classe supérieure et la rémunération en dollars augmente en principe suffisamment pour compenser la perte au change résultant de la baisse du dollar. Lorsque le dollar, en début de période, valait 2 FS, l'ajustement de poste était en classe 0, ce qui signifiait qu'une même rémunération en dollars à Genève et à New York assurait le même pouvoir d'achat. En fin de période, pour assurer le même pouvoir d'achat, il faut à Genève deux fois plus de dollars, ce que le système réalise en portant à 20 le nombre des classes de l'ajustement de poste à Genève.

Pour corriger l'insuffisance du montant de 1 500 FS résultant de la simple application de la moyenne des taux de change, on applique donc le différentiel du coût de la vie qui sera dans ce cas (exagérément simplifié) de 10 classes, la moyenne de la différence mensuelle des classes d'ajustement entre New York et Genève pendant les trois années précédant le départ à la retraite. Si l'on se reporte au barème d'application du différentiel (Annexe III des Statuts et Règlements de la Caisse, Section D, paragraphe 6), il apparaît que la correction sera de 34 pour cent. La filière locale sera donc au départ de : $(1\ 000\ \text{dollars} + 340\ \text{dollars}) \times 1,5 = 2\ 010$ francs suisses.

Deux remarques s'imposent: 1) l'exemple ci-dessus se rapporte à un retraité de la catégorie dite professionnelle. S'il s'agit d'un fonctionnaire ayant appartenu à la catégorie dite des Services généraux, la méthode est analogue, la différence entre l'ajustement de poste à New York et à Genève (ou un autre pays de résidence) étant remplacée par la différence des points moyens des barèmes de rémunération de la catégorie en question entre le siège d'origine et le siège du pays de résidence ou d'un pays où le coût de la vie est comparable; l'exemple est volontairement schématique et ignore certaines réalités économiques élémentaires: il est clair qu'au rythme de dégradation du dollar pris comme hypothèse peut correspondre une certaine inflation aux Etats-Unis et que, par conséquent, New York ne restera pas en classe 0 de l'ajustement de poste, ce qui influera sur le niveau du différentiel.

Le choix

Nous devrions maintenant en savoir assez pour aborder les questions cruciales que nous énoncions au début: Faut-il opter pour la filière locale ? Quel est le bon moment ?

La deuxième question et la nature facultative de la filière locale montrent bien qu'il ne s'agit pas d'une décision de principe mais d'une décision d'opportunité; cependant, son caractère irréversible lui confère une gravité toute particulière. Soulignons au passage que choisir la filière dollar, ce qui a pu apparaître à certains comme une position de principe, n'en est plus une non plus pour le retraité: tout est question d'opportunité, mais le problème est que celle-ci doit être jugée une fois pour toutes.

Les éléments du choix : quels sont les éléments à considérer pour prendre une décision judicieuse ? Ils sont au nombre de trois et sont, par ordre d'importance, le sujet lui-même, le pays en cause et enfin le dollar.

La personne qui arrive à la retraite ne peut décider sagement que si elle sait exactement comment elle va gérer sa vie à partir de ce moment important dans son existence. Or, il se fait que ce moment libère souvent des désirs longtemps inassouvis en ouvrant des perspectives de liberté au seuil desquelles le retraité peut hésiter. S'il est tiraillé entre, disons pour simplifier, la sédentarité et le nomadisme, s'il est tenté par plusieurs pays de résidence (son pays natal, celui de son conjoint, le pays d'établissement de ses enfants, etc) s'il n'est pas sûr de son mode de vie, en bref s'il n'a pas clairement arrêté son lieu de résidence principal, que faire ? La réponse est évidemment: rien ; sinon attendre d'avoir mûri sa décision et, entre-temps, s'en tenir à la filière dollar.

C'est ici le lieu d'évoquer également un aspect purement psychologique du problème. En dehors des Etats-Unis, où s'en tenir à la filière dollar est normal, il est de nombreux pays ou régions où la précarité des régimes politiques, monétaires et administratifs ont fait ou font encore du dollar un refuge ou une protection. Ailleurs, comme il est dit plus haut, des considérations familiales ou une indécision quant au mode de vie à adopter, peuvent également justifier un attentisme qui équivaut au choix de la filière dollar. Mais il est aussi des cas où le choix de la filière dollar correspond non pas à la recherche d'une protection contre le chaos monétaire ou politique, mais à la recherche d'un profit spéculatif. Cette attitude est parfaitement légitime, d'autant plus que si profit il y a, ce n'est jamais au détriment de la Caisse, car une valorisation de la pension en dollar par le simple jeu du marché s'accompagne évidemment d'une valorisation des actifs en dollars de la Caisse. Le risque qui s'attache à une telle attitude entre cependant dans le cadre des présentes réflexions, bien que l'objectif du système soit la protection du retraité et non la spéculation. Ce risque résulte du fait que celui qui le prend sera porté par l'espoir d'un profit ultérieur à accepter une perte actuelle qui pourra se prolonger pendant une période indéterminée sans dissiper l'espoir d'un gain aléatoire.

Le pays où l'on réside ou compte résider est évidemment apprécié en fonction de considérations personnelles intimes dans lesquelles il n'est pas utile de s'aventurer. Ce qui importe ici, c'est naturellement la situation politique, sociale, économique, administrative et surtout monétaire du pays considéré et c'est à cet aspect monétaire que nous nous arrêterons, sans négliger pour autant l'aspect administratif. L'histoire récente du pays sera un bon indicateur de la façon dont se déroulera sa trajectoire probable (mais non certaine !) dans l'avenir. Par exemple, il peut avoir été le théâtre de soubresauts politiques et économiques, sa monnaie n'a pas fait preuve d'une grande solidité, son infrastructure administrative n'est pas suffisante pour garantir l'établissement régulier et fiable d'un indice des prix à la consommation, base de l'ajustement périodique des pensions. De tels antécédents doivent inciter à la prudence et le fait, fréquemment avéré dans le cas de plusieurs pays, que la monnaie nationale se soit régulièrement dépréciée devrait plutôt conseiller de s'en tenir à la filière dollar.

Le dollar est lui-même devenu un facteur important dans les considérations qui guideront le retraité dans ses décisions. Autrefois, il était la base stable du système. Après 1971, il est resté, à tout le moins, une monnaie vers laquelle se porte la confiance du public dans de nombreuses parties du monde. L'évolution a fait que ce n'est plus aussi souvent le cas qu'autrefois et les perspectives de comportement du dollar sont devenues un

élément d'appréciation important. Longtemps, le franc suisse est apparu comme l'une des rares monnaies offrant autant de garanties que le dollar, mais à l'heure actuelle, la livre sterling, l'euro, le yen peuvent rivaliser avec lui, en attendant le yuan, la roupie et d'autres encore. Le choix de l'une de ces monnaies contre le dollar ne semble présenter que peu ou pas de risque à long terme.

Les risques

En résumé, le choix du dollar reflète, en dehors d'un souci de spéculation ou d'une indécision quant au mode de vie futur du retraité, une méfiance à l'égard de la monnaie locale. A l'inverse, le choix de la monnaie locale reflète une méfiance à l'égard du dollar.

Ce sentiment de méfiance et la réalité qui le soutient peuvent varier avec le temps et la décision qu'ils inspirent peut se retrouver à un moment ou à un autre contraire aux intérêts du retraité.

De ce point de vue, la situation n'est pas égale entre celui qui reste sur la filière dollar et celui qui opte pour la filière locale. Le premier, en effet, peut lancer les dés une nouvelle fois; le deuxième a joué son va-tout. Dans certains pays, cependant, le premier passera de l'euphorie à l'inquiétude suivant les oscillations du dollar, tandis que le deuxième vivra dans la sérénité s'il consent à ne pas se soucier de ce qu'il aurait pu gagner à certains moments en restant sur la filière dollar.

Le système reste donc asymétrique au détriment du local. Mais il faut reconnaître qu'il fait de temps à autre des efforts louables pour se rapprocher de la symétrie. On vient de loin. Au départ, obligation unilatérale de subir les aléas du dollar. Puis, ouverture vers les monnaies locales mais, étant donné l'irréversibilité de l'option, assujettissement, total ou presque total, aux aléas que comportent aussi ces monnaies et les économies qui les soutiennent; presque total parce que subsiste la garantie de la pension de base en dollars, mais cette dernière est condamnée par l'inflation universelle à perdre peu à peu de sa substance avec le temps. Enfin, rétablissement de la valeur de cette garantie par l'indexation de la pension en dollars, même si c'est au niveau de 80 pour cent de celle-ci.

En optant pour la filière locale, on ne se prive donc pas entièrement des effets protecteurs ou profitables de la filière dollar. Effets protecteurs: si la combinaison pernicieuse des dévaluations et de l'inflation érode dramatiquement le pouvoir d'achat de la pension en monnaie locale, la protection minimale joue et le retraité se retrouve au pire avec l'équivalent des quatre-cinquièmes de ce que lui aurait apporté la filière dollar. Effets profitables: lorsque la hausse du dollar porte la pension statutaire de base non indexée à une valeur supérieure à la filière locale, la différence est portée au crédit du retraité jusqu'à concurrence de 10 pour cent de la pension de base (et même 20 pour cent pour les retraites prises avant 1994, pour lesquelles les modalités d'application du différentiel des coûts de la vie étaient moins favorables).

Conclusion

Le système vient de loin, on l'a dit, mais l'évolution continue. Le monde pour lequel il a été conçu à l'origine n'existe plus. N'accusons pas le système, mais tâchons de l'adapter sans cesse aux nouveaux défis qu'il rencontre. Tâchons surtout d'améliorer son équité, son impartialité. Les dernières réformes vont dans ce sens. La voie est tracée et, le moment venu, il faudra la suivre et progresser vers plus de symétrie encore.

Mais les risques exposés ci-dessus ne sont que l'écho des risques que le retraité partage avec tous ses contemporains; qu'ils aient été ou non fonctionnaires internationaux. Les problèmes du système des pensions sont aussi le reflet des problèmes que l'étonnante diversité et instabilité du monde pose à une organisation, les Nations Unies, qui se veut universelle. Le caractère universel de notre système de pension est une nécessité. Il a sa noblesse. Elle a son prix. Jamais le système, si au point qu'il puisse être, ne sera capable de répondre instantanément à tous les problèmes qui surgissent çà et là, mais cette faiblesse est celle de toutes les institutions. Les anciens fonctionnaires internationaux sont citoyens dans leur pays, résidents dans un autre, et partout citoyens du monde. Partout, eux et leurs représentants doivent prendre leur part de l'incessant travail d'adaptation et d'amélioration des institutions humaines. Il en est ainsi de notre système de pensions: Nous en sommes les bénéficiaires, nous devons aussi être au nombre des artisans de son avenir. C'est une des missions des associations d'anciens fonctionnaires internationaux et de leur Fédération.

Jean Hanus



DISPARITION : Arthur Liveran

Arthur Liveran est décédé le 9 novembre 2005. Il avait été le Secrétaire de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et du Comité mixte de 1963 à 1983. Pendant cette période il a dominé la scène des pensions.

En sa qualité de délégué d'Israël aux Nations Unies, il avait été nommé membre du Groupe d'étude des pensions, mis en place par l'Assemblée générale en 1960. La Caisse avait grandi, le nombre de participants avait cru de façon exponentielle, de même que celui des bénéficiaires. Une étude générale avait été décidée et Arthur Liveran fut un membre éminent du groupe créé à cet effet.



Ma première rencontre avec lui eut lieu sous de mauvais auspices. Lorsque je fut transféré à la tête du département du personnel du BIT en 1976, Niall McCabe, fonctionnaire aguerri du secteur des pensions, me suggéra de l'inviter à déjeuner. Nous l'emmenâmes au Relais de Chambésy. Alors qu'il méditait sur le menu, je lui conseillai d'essayer la spécialité de la maison : le jambon à l'os.

Je sentis aussitôt un coup de pied dans le tibia. Niall me demandait de me taire. Je n'avais pas réalisé qu'Arthur partageait avec moi les mêmes restrictions alimentaires ou que, si je n'en tenais pas compte, lui les observait.

Fort heureusement, cet incident ne nous empêcha pas de devenir des amis proches. En vérité, l'un des traits les plus attachants de sa personnalité était son caractère chaleureux qui le faisait partout aimer et respecter.

J'admirais Arthur pour trois raisons essentielles : Tout d'abord il était devenu maître des complexités de notre complexe Caisse des pensions ; ensuite il était devenu maître en politique de la Cinquième Commission et en jouait en virtuose ; enfin il était devenu maître ès-Comité mixte tripartite et de ses tiraillements querelleurs.

J'ai eu la chance, en 1983, de présider le Comité mixte qui lui souhaita une heureuse retraite et lui exprima sa profonde gratitude. Son empreinte marque encore la Caisse des pensions.

Aamir Ali



PETITS RIENS ET GRANDS MOMENTS

IL N'Y A PAS DE QUOI RIRE

Saviez-vous que le mot *rire* est « in » ?

Mon journal, "toujours porteur de bonnes nouvelles" comme Claudius le disait à Polonius, m'informe de *l'intérêt du rire, en tant que moyen de faire face à une situation, est devenu un phénomène mondial*. Bravo ! ainsi le rire a, lui aussi, été mondialisé. *Les colons de Cisjordanie utilisent le rire pour combattre le stress et le Pentagone a créé un club du rire pour les familles dont un jeune a été envoyé en Irak*. Peut-il y avoir une plus haute marque d'estime ? On ne peut certainement pas l'évacuer d'un éclat de rire.

Deux pays très sérieux, l'Allemagne et la Corée du Sud, sont tout en haut du classement de la ligue du rire.

Avec une gravité toute germanique, les Allemands rapportent qu'Helmer Uber, professeur de Rire et sans doute un Herr Doktor, vient de fonder une nouvelle chaîne d'écoles du rire (tout comme McDonald ou Gucci). Grâce à elles, Herr Uber s'attaque *aux problèmes liés aux douze pour cent de chômage, au temps maussade et aux parcours humains difficiles*. Ses cours sont décrits comme des réunions *d'environ vingt Allemands, battant des bras comme des ailes et gloussant hystériquement comme des poulets*

Les Coréens, drapés d'impénétrabilité orientale, ne sont pas loin derrière. Comme l'eut dit Kipling: « *Car l'Orient est l'Orient et l'Occident est l'Occident, / Et jamais les deux ne se rencontreront ; ... Mais il n'est plus d'Orient ni d'Occident, ni de frontières, ni d'éducation / Lorsque deux hommes se trouvent face à face en riant / Bien qu'ils viennent des deux extrémités de la terre* »

Après des siècles sans sourire, les Coréens ont besoin de leçons pour apprendre à rire, nous apprend-t-on. Dans des cours de détente offerts par les autorités locales et les hôpitaux, des instructeurs prêchent les vertus salutaires du rire jovial. Des centaines de Sud-Coréens prennent place pour un cours du soir : dans les minutes qui suivent, ces étudiants hurlent de rire. Mais les siècles sans sourire n'ont pas été effacés par quelques pouffements ; le rire est aussi considéré comme une aptitude professionnelle, de plus en plus nécessaire à l'heure où les clients exigent d'être mieux servis.

« Riez et le monde rira avec vous » a écrit Ella Wheeler Wilcox, « Pleurez et vous pleurerez seul. » Le rire se répand sur la planète à la vitesse de la grippe aviaire. Nous devrions peut-être organiser des compétitions internationales pour voir qui rit le mieux. Des équipes nationales de rire pourrait se préparer pour la Coupe du Monde du Rire : on pourrait même l'intégrer aux prochains Jeux Olympiques ; on y pratique déjà plusieurs sports insolites. De toutes façons les Allemands et les Coréens gagneraient toutes les médailles d'or.

Les Nations Unies offrent un large champ d'action au rire. Imaginez l'Ambassadeur Bolton rendant visite au Secrétaire général : « *Dites-moi, Esse Gé, ces réformes, ça avance ?* »

Et de battre des bras comme des ailes et de glousser hystériquement comme un poulet. Même sa moustache suit le mouvement.

Le SG émet un petit rire où s'exprime toute la sagesse tolérante de l'Afrique. Shakespearien érudit, il énonce : *Gaité d'aujourd'hui, rire d'aujourd'hui. / Ce qui doit arriver n'est pas encore certain.*

Les Allemands et les Coréens proposent une Année internationale du Rire, poursuit l'Ambassadeur. Nous soutenons leur proposition. Le président Bush est d'accord. Etes-vous avec nous ou contre nous ?

Et il s'étouffe de rire ou rit à s'étouffer, à la manière coréenne.

Le SG rit à nouveau discrètement : *Il y a 191 façons différentes de rire, dit-il. Carlos Ruiz Zafon a dit : Notre monde ne mourra pas sous les bombes. Il mourra de rire ou d'avoir voulu plaisanter de tout ; et, en plus, d'une mauvaise plaisanterie.*

Hé ! dit l'Ambassadeur, Zafon ? Qui est ce type ? Un étranger on dirait, probablement un terroriste.

L'Ambassadeur Bolton suggère alors une session spéciale pour rire au Conseil de Sécurité et s'esclaffe à nouveau.

Il n'y a rien d'aussi peu distingué et de plus mal élevé qu'un rire que l'on peut entendre, murmure le SG. Je ne fais que citer Lord Chesterfield, explique-t-il.

Il est à la Mission britannique ? demande l'Ambassadeur. Stupéfiant ! Ils ont encore des lords ! Il va falloir que nous leur apportions la démocratie, à eux aussi. Par le rire, bien entendu.

Pour rétablir l'équilibre, un visionnaire doué d'esprit d'entreprise a ouvert un « bar à pleurs » en Chine. Vous pouvez y avoir une bonne séance de larmes à prix modéré ; les oignons sont fournis gracieusement. Ce visionnaire avait réalisé que *Le bonheur n'est pas matière à rire et que Notre rire le plus franc est lourd de douleur. 1/*

Ainsi, saviez vous que le mot *pleurer* était « in » ?

1^{er} avril 2006

Aamir Ali

1/ Cette chronique ne compte pas moins de neuf citations dont certaines sont du Shakespeare grand cru (traductions officielles introuvables). On voit que le premier tome du Recueil de « Of Cabbages and Kings » vient de paraître : l'auteur croit sans doute qu'il n'a plus rien à craindre de son traducteur et qu'il peut enfin se relâcher. Il paraît que cela le fait pouffer de rire.... Rira bien qui rira le dernier ... (NdT)



COURRIER DES LECTEURS

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR UN FONCTIONNAIRE RETRAITÉ AVEC L'UBS AG (Zurich)

Fin janvier, début février mon épouse, de passage à Genève, est informée par l'UBS (Agence du Petit Saconnex), que les clients de la banque résidant en Iran doivent fermer leur compte avant la fin de l'année 2005, exception faite des retraités des Nations Unies, car leur pension en dollars provient de New York.

Mon épouse et moi-même arrivons à Genève le 18 novembre pour une réunion familiale. Quelques jours plus tard, mon épouse reçoit de l'UBS AG (Zurich) une lettre intitulée « Résiliation des relations d'affaires », lettre que j'ai reçue moi-même le 8 décembre 2005. Ces lettres nous informaient que nos « relations d'affaires » prendraient fin à la date du courrier, soit le 6 décembre, et que nous n'avions en tout et pour tout que trente jours pour faire parvenir à la banque nos instructions de virement.

Une conversation téléphonique m'a permis de comprendre que ce qui était en cause n'était pas ma nationalité d'origine, mais ma résidence actuelle en Iran. Je précise que notre décision de vivre provisoirement en Iran a été prise à la lumière des responsabilités que nous assumons envers les personnes âgées de notre famille. Une prolongation de délai m'a toutefois été accordée par écrit jusqu'au 31 mars 2006, les autres questions que j'avais posées étant restées sans réponse écrite.

J'ai cru devoir faire part de cette difficulté rencontrée avec une institution bancaire renommée auprès de laquelle le système des Nations Unies à Genève est depuis fort longtemps en relations suivies, afin que mes collègues, ou qu'ils se trouvent, en soient informés.

Je ne vous cacherai pas que cet épisode m'a laissé un très mauvais goût dans la bouche, et je ne souhaite à personne d'avoir à le vivre.

6 janvier 2006

K. Mostafavi Kachani

Nous avons communiqué à l'UBS cette lettre qui nous a été adressée par M. K. Mostafavi Kachani, ancien fonctionnaire du BIT, en lui indiquant que nous devons à l'objectivité de lui donner la parole. L'UBS nous a fait parvenir le commentaire que nous reproduisons ci-dessous :

En janvier 2006, il est apparu dans la presse qu'UBS résiliait les relations d'affaires avec ses clients iraniens ainsi qu'avec un petit nombre d'autres pays. Cette décision s'applique à l'ensemble des relations d'affaires avec des particuliers et des entreprises domiciliés dans les pays concernés, ainsi qu'aux services dans les domaines du trafic des paiements, du financement commercial et des exportations.

UBS a pris cette décision dans le cadre de sa politique de risque globale et prévoyante et après avoir soigneusement soupesé les intérêts et les risques commerciaux. En sa qualité d'établissement financier d'envergure mondiale, UBS a des engagements vis-à-vis de différents partenaires dans différents pays. UBS a estimé devoir prendre cette décision en raison d'un environnement juridique et réglementaire de plus en plus complexe.

Son application et l'information des clients concernés ont débuté à l'automne 2005. La résiliation – pragmatique et conforme à l'intégralité des engagements contractuels – se poursuivra au cours des prochains mois. Ce faisant, UBS s'efforce de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties avec tous les clients concernés et de mener à bien le désengagement de manière aussi irréprochable que possible.

Pour des raisons de confidentialité, UBS n'est pas en mesure d'aborder le détail de relations client potentielles ou existantes.

UBS



HUMOUR

Nous avons grandi dans les années 20, 30, 40

Comment diable avons-nous pu survivre ?

Les autos n'avaient ni ceintures de sécurité, ni appuie-tête, ni air bag ! Sur le siège arrière on faisait les fous.

Les lits à barreaux et les jouets étaient multicolores et peints avec des laques « douteuses » contenant sans doute du plomb ou d'autres poisons.

Il n'y avait pas de «sécurité enfants» sur les portes de voitures, ni sur les prises de courant, encore moins sur les médicaments ou autres nettoyants chimiques domestiques. Les parents les planquaient c'est tout.

Pas de casque pour faire du vélo ... ni de genouillères et de protège-coudes pour filer sur nos patins à roulettes (il n'y avait pas encore de *rollers*)

On buvait à même le tuyau d'arrosage et pas des eaux minérales en bouteilles stériles ...

On construisait des voitures avec des caisses à savon, et ceux qui avaient la chance d'habiter non loin d'une rue en pente pouvaient tenter d'établir des records de vitesse ... et même constater à mi-chemin qu'on avait «économisé» sur les freins. Après quelques bosses et écorchures, ces petits problèmes étaient résolus.

Nous avions école jusqu'à midi et on rentrait déjeuner à la maison à pied ...

On osait aller jouer dehors, il fallait juste rentrer avant la nuit. Il n'y avait pas de portables pour nous appeler... et personne ne savait où nous traînions ! Incroyable ...

Eraflures, bras cassés, coudes et genoux écorchés dans les cours de récréation... personne ne se serait plaint. Les parents ne faisaient pas de procès au "dirlo". Personne n'avait tort, si ce n'était nous-même.

On avalait des sucreries, du pain beurré et du chocolat, des boissons riches en sucre, on ne parlait pas d'obésité. Nous jouions toujours dehors ! Et nous étions actifs ...

On jouait au foot avec une seule cage et, si on perdait, pas de frustration ni de « fin du monde ».

Pas de PlayStation, Nintendo, iPod, jeux vidéo, câble haut débit, DVD, caméras digitales, téléphones portables, computers, chats sur Internet, téléchargements ... Seulement des copains.

On se partageait à quatre une limonade au goulot ... nul n'en est mort ...

Et tout ça sans surveillance ! Pas possible ! Ahurissant ! Impensable aujourd'hui !

A pied ou en vélo, on allait chez les copains, même s'ils habitaient à des kilomètres, on entrait sans frapper et on allait faire des c...ries. Si on en faisait trop on ramassait une calotte ou un coup de pied au derrière et nos parents n'étaient pas convoqués au commissariat de police, sur dénonciation des voisins, pour brutalités sur mineurs.

Il y avait bien des élèves un peu en retard qui redoublaient. Personne n'allait alors chez le psychologue ou le pédopsychiatre. On ne parlait pas de QI, de dyslexie, de problèmes de concentration ou d'hyperactifs ; on recommençait simplement l'année et chacun avait sa chance.

Nous avons : devoirs, leçons, examens, libertés, revers, succès ... et on apprenait à faire avec.

La seule vraie question est : comment avons-nous fait pour survivre ? Mais avant tout, comment diable avons-nous pu développer notre personnalité et réussir notre vie ?

Etes-vous issus de cette génération ? Oui ? alors montrez ceci à vos enfants, petits enfants, neveux et nièces afin que tous sachent comment c'était "de notre temps" ...

Ils vous répondront probablement que c'était sûrement une époque bien ennuyeuse ...

Peut-être ... Mais la vie était belle ! non ?



POÉSIE

LE SIGNE

Il ne s'agit pas de comprendre
Tout n'est pas écrit dans les livres ;
C'est le signe qu'il faut entendre.

L'un ne peut des seuls dieux dépendre,
C'est au vent que la palme vibre
Il ne s'agit pas de comprendre.

Quand tout va mal, faut-il se pendre ?
Quand tout va bien, est-on plus libre ?
C'est le signe qu'il faut entendre.

Aimer que l'oeil se fasse tendre
Est la bonne façon de vivre :
Il ne s'agit pas de comprendre.

Comment renaître de ses cendres
Sans qu'au démon l'on ne se livre ?
C'est le signe qu'il faut entendre.

La vie aussi coule en méandres ;
Elle glisse comme l'homme ivre.
Il ne s'agit pas de comprendre :
C'est le signe qu'il faut entendre.

Jean-Paul Darmsteter

EDITORIAL

Storm Warning over Turtle Bay

The Marine Weather Office might well have issued this warning in March when the Secretary-General unveiled his plans for the reform of the Secretariat. It would have described the atmosphere at United Nations headquarters in New York, and indeed in Geneva and in all the locations where the Organization operates. Just so much approval as the proposals of the first evaluation of the Objectives of the Millennium had received in September 2005, just so much worry did his Report of 7 March 2006 *Investing in the United Nations: for a stronger Organization worldwide* raise in the General Assembly and among the staff.

In the 5th Committee, long and laborious negotiations began on the basis of a complex draft resolution presented by the Group of 77 and China, requesting the Secretary-General to redraft completely his proposals and – *inter alia* – to submit to the General Assembly “*detailed explanations on their impact on previous and ongoing reforms (...) on their specific costs and administrative implications including required changes particular on standing rules, regulations and procedures (...), and on how they will enhance the effectiveness of the work of the Organization and address current deficiencies.*” On 28 April, the 5th Committee adopted this draft resolution by formal vote (108 in favour, 50 against with 3 abstentions). The Secretary-General expressed his “deep regrets” that no consensus could be reached on his proposal of management reform. Work continues.

Among the staff, the proposals of the Secretary-General – especially those relating to human resources – raised a great deal of concern, making it necessary for Mr. Kofi Annan and Mr. Mark Malloch Brown, the new Deputy Secretary-General, to hold urgent meetings with the officials of the Organization in New York and in Geneva.

The reaction of the staff could have been forecast. A community of officials recruited for a life-long career in our traditional international civil service, was suddenly confronted by a set of dreaded measures currently being used in the processes of globalisation. And at the same time, the conditions of employment were slated for profound changes, radically challenging the very existence of permanent contracts.

The major reform of the Secretariat is inspired by the most modern and far-reaching methods of management. The Secretary-General stated this quite forthrightly when he wrote: “*Recent advances in technology and management practices have enabled many public and private sector institutions to adopt entirely new ways of getting services. (...) Increasingly common practices include moving certain administrative functions to other locations (relocating or off shoring); contracting out to external providers a range of services previously performed internally (outsourcing); allowing some categories of staff to work from home (telecommuting); and making more effective use of facilities already established around the world*”

The future will show if and how the Organization succeeds in this unprecedented effort to cure the chronic and well known ills of international organizations.

It is not for us, associations of former officials, to intervene in the discussions of the Secretary-General’s proposals by proclaiming our point of view on these burning questions affecting the future of officials of the UN System. For, let’s not delude ourselves, all the organizations of the UN family will sooner or later be faced with the same issues.

However, we want to assure our colleagues in active service that they will always have the support of the associations of former international civil servants and the Federation in maintaining, as Francis Blanchard, former Director-General of the ILO, said at a recent lunch of our Association, “*the principle of continuity of service, necessary if excellence is to be achieved.*” It is only within this framework that we can ensure the independence and loyalty of the international civil service.

When it was announced that this Herculean shake-up was about to take place, a rumour spread and mushroomed; the UN Pension Fund was going to be privatized ! This of course does concern us directly, just

as much as it does those who are still in service. As early as February, the Chef de Cabinet of the Secretary-General, Mr. Mark Malloch Brown (who has now succeeded Mrs. Louise Fréchette as Deputy Secretary-General) wrote to the President of the UN Staff Council, Mrs. Rosemarie Waters: *"I clearly stated that no proposal for changes to the United Nations Joint Staff Pension Fund have been considered or even deemed to be necessary or appropriate. I said that the Fund is one of the most competently run and managed services in the Organization and that stories about the possible privatization of the Fund were wrong."* The Secretary-General himself felt obliged to deny these rumours yet again during his meeting in March with the staff in New York - video-conferenced to the staff in Geneva.

We warmly welcome these assurances. And we share with the Deputy Secretary-General his deep appreciation of the remarkable way in which our Pension Fund is managed. The President of FAFICS has already thanked him for this statement and made it widely known. But we must bear in mind that if we are to fully protect this Fund – which belongs to the staff and to pensioners – it is not enough just to keep it in the hands of the of the UN. Some of the suggestions being made present grave risks; for example, the suggestion that the management of the 33 billion dollars which constitute our assets, and which are managed under the sole authority of the Secretary-General, should be handed over to be managed by an outside body. Or again - what would be particularly dangerous for future retirees -- the suggestion that officials should themselves decide on and manage their contributions..

In the present *Bulletin*, the Chief Executive Officer of the Pension Fund, Mr. Bernard Cochemé, invites us to reflect on some of the principles that govern our pension scheme and the alternatives being suggested. We thank him for this.

If it should ever become necessary to defend our conditions of retirement, the Federation of Associations of Former International Civil Servants – in which our own association plays an extremely active part – would be ready to bear the responsibilities placed on it by its members, working side by side with those still in active service.

Jean-Jacques Chevron



NEWS FROM AAFI-AFICS

DATES TO REMEMBER

20 June 2006	Summer lunch – ILO Restaurant Guest of honour : Mr. Gilbert Ferrari, head of the Geneva Office of the United Nations Joint Staff Pension Fund , to say thank you and goodbye on his retirement from service
29 September - 5 October 2006	Autumn excursion – Welcome to Belgium
17 October	Autumn lunch at the ILO Restaurant
Each Wednesday 09h30 to 12h30	Permanence in Office C.544-1, Palais des Nations, Genève Tel. 022 917 3330
1 st & 3 rd Wednesday each month	The <i>Amicale du Soleil</i> meets for an informal lunch at the Café du Soleil, Petit-Saconnex, Geneva. For further information, please contact Ed Sackstein (0033 450 407 160).

LIST OF MEMBERS 2006

A new list of the members of AAFI-AFICS is being prepared and will be printed and distributed this autumn. The wide development of internet over the last few years has encouraged many of our members to also "join the club". Please send us as soon as possible your e-mail address so that it can be included in our 2006 List of members and thus make it easier for former colleagues to get in touch with you. We look forward to receiving your messages on aafi-afics@unog.ch. (deadline: 20 July)

NO PERMANENCES IN AUGUST BUT AAFI-AFICS WILL BE AT HAND

As in previous summers, there will be no permanences on Wednesdays in the AAFI-AFICS office during August. The last permanence will be open on Wednesday 26 July, and the following one will be on *Wednesday 6 September 2006*. Volunteers will nevertheless be there to answer your questions or to give urgent assistance; we will continue to reply to your letters, e-mails and the messages left on the answering phone.

PHILATELY

The counter of the United Nations Postal Administration – Palais des Nations, Door 6 – accepts to post both letters, including recommended letters, and small parcels up to 2 kg. When there is a long queue at the Post Office, the UNPA staff will be happy to stamp your dispatches with the very latest issues of United Nations stamps.



SHAKESPEARE STUDY GROUP

The spring term of the Group ended on 5 April 2006. The reading and discussion of *Antony and Cleopatra* will begin again on 13 September 2006. For further information, please contact Aamir Ali, Tel. 022 798 8339, e-mail: aamirali@bluewin.ch.

66th GENERAL ASSEMBLY OF AAFI-AFICS

Geneva, Tuesday 14 March 2006

1. Opening of the Session

Mr Jean-Jacques Chevron, Chairman of AAFI-AFICS, welcomed the participants - members of the Association and officials representing their Organisations. He extended a special welcome to Messrs Gilbert Ferrari, Chief of the UNJSPF Office at Geneva, Patrick Goergen, Executive Secretary of the UNOG Mutual Insurance Society and Clifford Kunstler, Executive Secretary of the ILO/ITU Staff Health Insurance Fund. He was also pleased and honoured to welcome Mr Witold Zyss, President of the Federation of Associations of Former International Civil Servants (FAFICS). Unfortunately, Mrs Aminata Djermaakoye, the newly-appointed Director of Administration of the United Nations Office at Geneva, had been called away on urgent business and was unable to attend the General Assembly and the Lunch at which she was to be the Guest of Honour.

2. Election of the President of the General Assembly

2.1 Mr Roger Eggleston proposed Mr Aamir Ali, Honorary Chairman of the Association, whose competence and tireless efforts for the cause of the Association were known to all.

2.2 Mr Aamir Ali was elected President by acclamation.

2.3 Mr Aamir Ali thanked the Assembly for this election. It would be a very special pleasure for him to preside over this session. In his opening remarks, he suggested that sometimes, as we focused on things that needed to be improved, we tended to overlook the many positive benefits we enjoyed. In a turbulent world our own pension scheme had remained strong. Occasionally we should pause in our labours to remind ourselves of our good fortune.

3. Adoption of the agenda

The provisional agenda was adopted.

4. Report of the Committee

4.1 The President invited the Chairman of the Committee, Mr Chevron, to introduce the report, which he suggested be taken up section by section.

4.2 Mr Chevron recalled that the Committee's report for the year 2005 was contained in the AAFI-AFICS Bulletin, Vol. 65, No.1 (February 2006). After commenting on its main features, he suggested that the Committee members responsible for Pensions, Health and Social Welfare respectively, give brief presentations and answer the questions that might be asked by participants. Mr Chevron noted that, to satisfy the request of a number of participants at the General Assembly in 2005, a special information meeting on health matters had been held on 8 March but that barely ten members had attended it. He wondered whether it would be opportune to renew this experience in 2007.

Composition of the Committee

4.3 Following the resignation of Mrs Marie-Claire Séguret announced in paragraph 2 of the report, the Committee had co-opted Mrs Katia Chestopalov, who had recently retired from WMO after a distinguished career covering different fields of activity, to serve on the Committee for the remainder of Mrs Séguret's mandate in accordance with article 19 of the Statutes.

Relations with the Federation of Associations of Former International Civil Servants (FAFICS) and its members

4.4 Referring to paragraphs 7 to 11, Mr Witold Zyss, President of FAFICS, noted that AAFI-AFICS was one of the most active Associations in the Federation in terms of the services provided to its members and of its contribution to the work of FAFICS and its Bureau and Working Groups, with several AAFI-AFICS Committee members serving in various capacities.

4.5 The 35th session of the FAFICS Council would be meeting in Geneva from 3 to 7 July 2006. The question of an overall update of the Statutes of the Federation was on its Agenda and would be discussed, taking account of the proposals and contributions received from member associations.

Pensions

4.6 The section on pensions (paragraphs 12-18) was introduced by Mr Jean Hanus, who reported that AAFI-AFICS, within the framework of FAFICS, was concentrating its work on three main points, namely: the improvement of the pension adjustment system, the impact of the Pension Fund's actuarial situation, and relations with the UNJSPF Secretariat.

4.7 Mrs Nathalie Tschyrkow (UN Women's Guild) expressed general agreement with the current FAFICS position as to provisions for pensions for surviving divorced spouses (Article 35*bis*). On the 'number of years of marriage' condition in paragraph (b)(i), however, she considered that a requirement for five years of marriage, rather than ten, would be more appropriate.

4.8 Mr Gilbert Ferrari, Chief of the UNJSPF Geneva Office, informed the assembly that he would be retiring in the summer. He stressed the excellent relations existing between the Office and AAFI-AFICS and expressed pride in working with the Fund's devoted teams, both in New York and Geneva. Mr Chevron indicated that AAFI-AFICS would bid farewell to Mr G. Ferrari at the Association's summer lunch on 20 June 2006.

4.9 Mr Robin Perry invited attention to the Pension Fund's website, which gave information on cost-of-living adjustments applicable from 1 April. Mr Ferrari indicated that the Fund was providing other information and services through the Internet, such as the 3-monthly pension statements, various certificates and statements for tax purposes.

Taxation

4.10 Mr Klaus Netter introduced this item (paragraph 19). After some discussion, it was agreed that the Committee would be following up on this matter, taking into account the views expressed by participants.

Health

4.11 Introducing the section on health (paragraphs 24–30), Mr Jacques Bacaly reported that the Health Commission of the AAFI-AFICS Committee had concentrated its efforts mainly on issues relating to the benefits provided by the Geneva-based Organizations' health insurance schemes, relations with the 'établissements médico-sociaux' (EMS) and with the Swiss authorities, and provisions for long-term care available under the health insurance schemes of Geneva-based Organizations. He expressed his appreciation for the active collaboration of Executive Secretaries of the various health insurance schemes.

4.12 A Working Group of the Health Commission had been set up under the chairmanship of Mr Roger Eggleston to work on the subject of long-term care. Mr Eggleston reported that the Working Group had compiled information on benefits available under the various health insurance schemes of Geneva-based international Organizations, including CERN. It was found that all Organizations' schemes had a long-term care package, but that benefits provided were unequal. He suggested that AAFI-AFICS members seeking information on this question contact their respective health insurance Secretariats until AAFI-AFICS published the results of the survey in the Bulletin (probably in the September issue). The question of long-term care had also been discussed at length at the informal information meeting on health matters on 8 March 2006.

4.13 A participant said that AAFI-AFICS, at its 2007 General Assembly, should reach conclusions as to further actions. The AAFI-AFICS Committee should submit a draft resolution to next year's Assembly calling for a coherent policy on long-term care to be developed by the Geneva-based Organizations. The level of long-term care benefits should be adequate in respect of local conditions.

4.14 On the subject of AAFI-AFICS action in respect of avian influenza (paragraph 30), Mr Chevron indicated that he had written to all Executive Heads of Geneva-based Organizations in November 2005, requesting that former staff, especially those residing in countries where no national emergency medical assistance scheme was in place or foreseen, be provided with the same protection measures as those available to these Organizations' staff serving in these countries. So far only UNOG and ITU had replied to this letter but without proposing any special solution. FAFICS had reiterated its request at a recent meeting in Vienna of the CEB (ex-ACC) Human Resources Network. Organizations' responses had not been positive so far.

Social Welfare

4.15 Mr Anders Tholle introduced the section on social welfare (paragraphs 32–36). He informed the assembly that, unfortunately, Mrs Nana Leigh, the AAFI-AFICS Social Welfare Officer, could not be present at the meeting due to an emergency. The social welfare service was a success thanks to Mrs Leigh's dedication and

professionalism, and experience had shown the continued need for social welfare services, a requirement that would foreseeably increase with time.

4.16 The Social Welfare Officer assisted elderly pensioners experiencing difficulties of many kinds, from filling in forms for health insurance to looking for retirement homes or dealing with the loss of a partner. She provided direct assistance in hardship situations. She was also the key person examining requests for assistance from the Solidarity Fund, and played an important role in that she assisted the UN Mutual Insurance Society against Illness and Accidents in assessing individual dependency situations.

4.17 Answering a question by Mr John Fraser, Mr Chevron indicated that retirees in need of assistance to complete medical insurance reimbursement request forms should contact the AAFI-AFICS office.

4.18 Mr Gilbert Ferrari commended Mrs Leigh's high level of professionalism and her human qualities.

4.19 Mr Chevron was requested to convey to Mrs Leigh the General Assembly's appreciation for her outstanding services.

Seminars and other activities

4.20 Referring to paragraph 50 (Fellowship) Mr Chevron reported that the selection of the candidate for the AAFI-AFICS fellowship under the UN Graduate Study Programme - undertaken with UNOG from 2003 to 2005, had not been very successful. In the circumstances the Committee had decided to discontinue this activity.

Publications

4.21 The President of the General Assembly expressed his thanks and congratulations to the persons responsible for the AAFI-AFICS Bulletin for an excellent publication.

4.22 A compendium of Mr Aamir Ali's articles entitled 'Of Cabbages and Kings' had been published. Copies of this publication were available for anyone who wanted them.

Social activities

4.23 The Assembly noted with satisfaction the social activities reported on in paragraphs 55 to 58.

4.24 Mr Aamir Ali proposed that the report of the Committee be accepted with appreciation conveyed to the Committee. It was so decided.

5. Accounts for 2005 and related matters

5.1 The statements of accounts were presented by the Treasurer, Mr Venkataraman Narasimhan, who expressed gratitude to the auditors for their collaboration, and to Mr André Weber who had prepared the French version of these documents.

5.2 Mr Chevron drew the attention of the Assembly to the fact that, for the first time, the Association's balance of accounts was in deficit. Certain items of expenditure, such as the purchase of computers, were of a non-recurring nature. However, a part-time Social Welfare Officer was essential and so her remuneration would be a recurrent cost in the years to come. This work needed

specialized professional training and could not be carried out by a volunteer. At the present time, the Association's resources could cover the cost of the Social Welfare Officer's remuneration, but there would be a need in the future, probably as early as 2007, to raise the level of contributions and to seek complementary resources.

5.3 Mr V. Muccioli suggested that an annual budget be prepared. This proposal would be reviewed by the Committee.

5.4 Mr Anthony Ingram expressed the auditors' appreciation of Mr Narasimhan's willingness to answer numerous questions with good grace, and proposed that the General Assembly approve the Balance Sheet as at 31 December 2005 and the Income and Expenditure Account for the Year ended on 31 December 2005. This was carried by acclamation.

6. Appointment of two auditors for 2006

The Assembly reappointed Messrs Anthony Ingram and Robert Yazgi as auditors for 2006.

7. Any other business

7.1 Mr Chevron reported having received an e-mail from a member in Denmark regarding paragraph 60 of the Report which he had interpreted as implying that AAFI-

AFICS was concerned only with Geneva-based retirees. The Chairman of AAFI-AFICS observed that a *bona fide* analysis of all action undertaken by the Association over the years could certainly not lead to such a conclusion. He regretted that the wording of one paragraph of the Report could have given this false impression.

7.2 No other points were raised. Mr Jack Martin expressed his appreciation of Mr Aamir Ali's chairmanship of the General Assembly, and thanked Mr Chevron and the members of the AAFI-AFICS Committee for their work.

7.3 The President expressed his thanks to the Chairman and to the members of the AAFI-AFICS Committee, and to the auditors. He also thanked all those volunteers – including the interpreters – who had worked hard to prepare the meeting.

7.4 The 66th session of the General Assembly was closed at 12.30 hrs.

Geneva, 14 March 2006

The President of the General Assembly:

Aamir Ali

The Chairman of AAFI-AFICS:

Jean-Jacques Chevron



NEWS FROM OTHER ASSOCIATIONS

AFICS, LEBANON

Political turmoil, accompanied by serious security problems in Lebanon, resulted in the cancellation of several activities, which had been planned by the Beirut chapter of AFICS-Lebanon during the year 2005. Trips to Syria and Lebanon and reunions with members in those countries could not take place. The AFICS annual dinner was postponed from its original September date, but could finally take place at the Gefinor Rotana Hotel in Beirut on 11 November. The Association's sub-chapter in Syria held a meeting with representatives of the UN Association in Syria and the UNDP Office in Damascus on 2 October, to discuss future joint activities. The sub-chapter in Jordan held meetings on UNDP premises, organized a reception at the Four Seasons Hotel in Amman, field trips to Um Qais, Petra and to the Dead Sea (AFICS-Lebanon-Newsletter November 2005)

BAFUNCS, UNITED KINGDOM

The Annual Report of the BAFUNCS Executive Committee for 2005/2006 includes a statement by the Chairman, Patricia Brown. She stated that the past year had been relatively quiet, with Committee members settling well into their responsibilities. The Association has issued two new information documents, one called a "Personal Information Checklist" and another containing a "Guide to Welfare Support that BAFUNCS Can Provide". Refurbishment of the IMO's offices had forced the Executive Committee to look for other meetings facilities from July 2006 well into 2007, and this was eventually found with the United Nations Association (UNA) in London.

There were no changes in the composition of the Executive Committee, as all members had been re-elected. The 2005 Annual Reunion of BAFUNCS had been held in Cardiff, and the 2006 reunion will take place in Oxford. Plans are already underway for the 2007 reunion for which the host region will be Kent and Sussex and the meeting will take place in Eastbourne (BAFUNCS Newsletter March 2006).

SECTION OF FORMER OFFICIALS OF THE ILO STAFF UNION

The Section conducted elections to its Bureau in September, with 42.2% participation and a new bureau was established early in October 2005. Mario Tavelli continues as Secretary, and Ivan Elsmark and Jean-François Santarelli are Assistant Secretaries. The coordination with AAFI-AFICS is in the hands of Tavelli, assisted by Santarelli. The Section participates in a Working Group on Fiscal Matters of the ILO Staff Union and it has issued a document containing "clarifications regarding the forms and modalities of double taxation of our pensions" (Letter to Former ILO Officials, November 2005).

AFUNPI, BANGALORE, INDIA

In its annual report to the Annual General Assembly of the Association of Former United Nations Personnel in and of India (AFUNPI), to be held in Bangalore on 6 March 2006, the Executive Committee reported on the Association's participation in the FAFICS Council, held in New York June-July 2005, and at which AFUNPI's Chairman S. Janakiram was elected a Vice-President of FAFICS. The association organizes monthly gatherings, either as luncheon meetings or picnic visits. The Association's accounts showed a surplus, thanks to an increased membership with 125 new members. The total membership now stands at 226 (Annual Report of AFUNPI for the year 2005-2006).

UNPA, NEW DELHI, INDIA

The other Indian Association, the United Nations Pensioners' Association, is also holding an annual meeting of, what it calls the General Body, scheduled for 22 February 2006. The agenda includes elections to the Executive Committee for 2006-2007 and a review of the financial situation of the Association. The Executive Committee has reported that, "with interest rates going down sharply, it is becoming more and more difficult to meet the rising expenses of the Association". It has invited the members to express their views and formulate proposals. The outcome of this meeting is not yet known (UNPA Bulletin, January 2006).

CAFICS/ACAFI, CANADA

CAFICS reports a minor decrease of its membership, due to some departures and non-payment of dues, it now stands at 344 members. In 2005 it organized its annual UN Day Dinner on 24 October, a lunch at the Institut de l'Hôtellerie, the annual UN/CAFICS luncheon in the Victoria region, British Columbia. The Association's Winter Bulletin for 2005/2006 includes extracts of official ICAO circulars issued to active staff with guidelines and advice in case of an outbreak of an Avian Influenza Pandemic (CAFICS/ACAFI Bulletin no. 61, December 2005).

AFICS-NEW YORK

Among AFICS-New York's cultural and social activities last fall was a successful jazz concert held in the Dag Hammarskjöld Library on 10 November. The Harlem Blues and Jazz Band played and among the "stars" was a former UN staff member, Ruth Brisbane, who sang with the band. The concert was organized to honour the UN on its 60th anniversary and the proceeds would be going to the AFICS-NY Charities Foundation. AFICS President Andrés Castellanos extended sincere thanks to the UN Federal Credit Union, without whose cooperation the "concert could not have taken place".

Another recent event in New York was the AFICS-NY fall luncheon on 7 December 2005, with several special guests, such as Bernard Cochemé, CEO of the UNJSPF, John Dietz, retiring Deputy CEO and Dr. S. Narula, Director of the UN Medical Service. The President of AFICS-NY thanked John Dietz for his assistance to retirees during his many years of service and wished him well in his retirement.



NEWS FROM THE FEDERATION

35TH SESSION OF THE FAFICS COUNCIL: GENEVA, 3-7 JULY 2006

The Council of the Federation of Associations of International Civil Servants (FAFICS) meets each year, usually at the same location and just prior to the session of the Joint Committee of the United Nations Joint Staff Pension Fund. This year however the 53rd session of the Joint Committee will be held in Kenya at the headquarters of the United Nations Office at Nairobi. It would have been too costly and complicated for the 33 member associations that normally participate in the work of the FAFICS Council to undertake this long journey.

The President of the Federation in consultation with the officers of the FAFICS bureau therefore requested the Director-General of the United Nations Office at Geneva to hold this meeting at the Palais des Nations from 3 to 7 July 2006. Mr Sergei Ordzhonikidze was kind enough to respond to this request despite the heavy programme of meetings in the Palais in July, including the session of ECOSOC.

The Council will have the task of preparing its participation in the 53rd session of the Joint Committee of the United Nations Pension Fund (Nairobi, 13-21 July 2006) to which FAFICS is authorized to send four representatives and two alternates. The Council has a crowded agenda that includes its functioning and the revision of the statutes: it is planned that the discussions on this complex issue, raised last year by AAFI-AFICS, will be spread over two years, 2006 and 2007.

Information on the work of the 35th FAFICS Council and the 53rd session of the Joint Pension Fund Committee will be published in our September *Bulletin*.



NEWS FROM THE ORGANIZATIONS

UNITED NATIONS

New Deputy Secretary-General

On 1 April 2006, Mr. Mark Malloch Brown was appointed Deputy Secretary-General upon the departure of Mrs Louise Fréchette. He had served as Chef de Cabinet to the Secretary-General since January 2005. Prior to becoming Chef de Cabinet, Mr. Malloch Brown served as Administrator of the UNDP since July 1999. Before being appointed to the UNDP, he was Vice-President for United Nations Affairs at the World Bank from 1996 to 1999. At the beginning of his career, he worked four years at the UNHCR.

United Nations Reforms

Secretary-General Kofi Annan has presented to the Member States his proposals for a fundamental overhaul of the United Nations Secretariat in March 2006. He stated that the organization's rules, systems and culture need significant retooling and investment if the UN is to fulfill the growing expectations and demands placed on it by the international community.

Just in the last nine years, the number of civilian staff and soldiers deployed on peacekeeping missions has increased from 20,000 to 80,000 and the overall financial resources managed by the Secretariat have doubled in this period to \$18 billion. The number of humanitarian and human rights operations have also dramatically increased. The United Nations activities in the field have grown significantly in comparison with its Headquarters in New York, the major offices in Geneva, Vienna and Nairobi and the Regional commissions. Today the majority of civilian staff work in field locations. Out of the UN's total of 29,125 civilian staff members, 55% (16,280 staff) are in the field, 36% (10,340) work in New York, Geneva, Vienna and Nairobi, and 9% (2,505) are with the regional commissions.

In his Management Reform report to the General Assembly, Mr. Annan proposes that service delivery alternatives, including relocation and outsourcing must be carefully studied. He has asked to be allowed by the Assembly to consider and analyze all options for alternative service delivery. He has put forward a proposed time frame for such analyses to be carried out, with delivery dates spread out at different times during the coming months of 2006 and 2007. He has also proposed that there should be a systematic rotation of staff in the professional category and that this should include all field locations for mobility purposes. In a message to the staff the Secretary-General stressed his vision that "greater movement within and between duty stations will contribute to a truly integrated global Secretariat of international civil servants."

In taking these initiatives Mr Annan has requested his senior managers to meet with the staff at all duty stations, to further explain his reform proposals and answer their questions. He has personally met in the framework of "town meetings" with the staff at UN Headquarters and with many overseas offices through video links to the meetings in New York. He has informed the staff that their views and recommendations will become an integral part of the decision-making process.

The studies of service delivery through relocation and outsourcing have caused understandable concern among the UN staff, who feel that their jobs may be at stake. Some activity areas such as, for example languages, employ large numbers of translators and associated staff. The same can be said about conference services, which require interpreters, room attendants, printing of documents etc. Staff employed in such activities have asked questions about their future in meetings with Mr. Annan and his senior managers. The Staff Union at UN Headquarters in New York have held assemblies and adopted resolutions. The Secretary-General has responded in the following terms in a message to the staff:

"Many of you have voiced concerns with respect to the perceived lack of consultations with staff during the development of my reform proposal. I wish to reiterate that this report represents my own vision and addresses what I consider would be needed to bring the United Nations more in line with today's realities, and enable us to perform the functions that Member States ask and expect of us. My senior team sought

views from staff and managers through a broad outreach, to assist me in the development of the vision. I am grateful to those who offered their observations and suggestions. At present, this vision is before the Member States for their review and decision.”

“As we move forward, I am committed to discuss further development and implementation of my proposals with staff representatives and the staff at large. I will discuss this in detail in my upcoming meeting with staff representatives from the global Secretariat and my senior-most managers.”

“Investing in the United Nations”

In his Report “*Investing in the United Nations : for a stronger Organisation worldwide*” of 7 March 2006 (A/60/692) the Secretary-General stated that “*Staff skills in the United Nations today are not aligned with current needs. We cannot always attract the best people and we lack the funds to help those we do recruit, particularly in the field, to develop their careers. We have too few skilled managers and a system that does not integrate field-based even though it is their skills and experience that the United Nations increasingly needs*” To address this, the Secretary-General made the following proposals.

1. Recruitment should be proactive, targeted and faster,
2. Staff mobility should integrate headquarters and field staff; it should be a condition of service and a prerequisite for promotion; and the authority of the Secretary-General to move staff laterally should be reaffirmed and expanded.
3. Career development should be fostered through targeted training, mandatory requirements for advancement and diverse career paths.
4. Contracts should be streamlined and conditions of service harmonized.

Under the heading “Investing in new ways of delivering services”, The Secretary-General recalled that “any decision to relocate or outsource a function depends on a broad range of factors, of which cost is only one. Reliability of service and guaranteed standards of quality are of primary importance. Consultations will need to be conducted with staff and their representatives, and then appropriate transitional support will need to be put in place to help any staff members whose jobs may ultimately be affected.”

He went on proposing “to undertake systematic and detailed cost-benefit analyses of relocation, outsourcing and telecommuting opportunities for select administrative services” as follows:

- Translation, editing and document production, by September 2006.
- Internal printing and publishing processes, by September 2006.
- Medical insurance plan administration, by September 2006.
- Information technology support services, by December 2006.
- Payables, receivables and payroll processes, by March 2007.
- Staff benefits administration by March 2007.



CORRIGENDUM

In the last issued of the *Bulletin* we mistakenly stated that CONGO had initiated the meeting organized on 22 November between the President of the General Assembly of the United Nations and representatives of civil organizations. In fact, the meeting between Mr Jan Eliasson and the NGOs at the Palais des Nations was arranged by the President of the General Assembly and was organized at the Palais des Nations by the Liaison Office for NGOs in the Office of the Director-General of UNOG, in close collaboration with the Office of the President of the General Assembly. About 150 people attended the meeting.



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

SIGNIFICANT PROGRESS IN THE PROTECTION OF SEAMEN

On 23 February 2006, The International Labour Organization overwhelmingly adopted a comprehensive new labour standard for the world's maritime sector. The New Maritime Labour Convention, 2006, was adopted by a vote of 314 for, *with no votes against* and four abstentions at the 94th International Labour Conference (Maritime).

"We have made maritime labour history today", said Mr. Juan Somavia, Director-General of the ILO. *"We have adopted a Convention that spans continents and oceans, providing a comprehensive labour charter for the world's 1.2 million or more seafarers and addressing the evolving realities and needs of a sector that handles 90% of the world's trade".*

The New Convention clearly sets out, in plain language, a seafarers' "bill of rights" while allowing a sufficient degree of national discretion to deliver those rights with transparency and accountability.

The Convention will apply to all ships engaged in commercial activities with the exception of fishing vessels and traditional ships (such as dhows and junks).

The new Convention is designed to encourage compliance by operators and owners of standards at all levels.

The Convention sets minimum requirements for seafarers to work on a ship and contains provisions on conditions of employment, hours of work and rest, accommodation, recreational facilities, food and catering, health protection, medical care, welfare and social security protection.

The new Convention consolidates and updates 68 existing ILO maritime Conventions and Recommendations adopted since 1920.

The Convention received strong support from representatives of the ILO's tripartite social partners.

Brian Orrell, United Kingdom, the Worker Vice-President of the Conference for the Seafarers said: *"We believe that the agreement we have concluded will make a significant contribution to ensuring decent work at sea and making a real difference to the lives and life chances of many of the world's seafarers."*

Mr. Dierk Lindemann, Germany, the Employer Vice-President of the Conference for the Shipowners said: *"We now have a single maritime labour standards Convention embracing virtually all we need in order to establish a uniform and acceptable regime for the world's seafarers"*.

Mr. Bruce Carlton, United States Government delegate, who chaired the Committee of the Whole said: *"The Convention is unique in that it has teeth. What is fundamentally different about this Convention is that it is about quality shipping. Beyond improving the working conditions of seafarers, it is also about further marginalizing the bad shipowners who end up costing the entire industry."*

The next step will be the ratification of the Convention. Care has been taken to make its provisions acceptable to all countries with an interest in the maritime sector, so that it becomes the "fourth pillar" of international maritime regulatory regime, at the side of the three key International Maritime Organisation Conventions on Safety of Life at Sea, Standards of Training, Certification and Watchkeeping, and on the Prevention of Pollution from Ships.

The Convention will come into force after it has been ratified by 30 ILO member States with a total share of at least 33% of world gross tonnage.

(source: ILO)



WORLD HEALTH ORGANIZATION

Dr. Lee Jong-wook goes to the Moscow G-8 Summit

Dr. Lee Jong-wook, Director-General of the WHO, has been invited by Vladimir Putin, the President of Russia, to attend the G-8 Summit in Moscow from 15 to 17 July, as well as the G-8 Health Ministers meeting in the same location on 27-28 April. President Putin has announced that the three main items on the 2006 G-8 summit agenda are: control of infectious diseases, energy security and education.

In his letter of invitation to Dr. Lee Jong-wook, President Putin stressed that the agenda included “the most important issues of today” including infectious diseases. “I strongly believe that the World Health Organization could make its valuable contribution to the elaboration of the initiatives of G-8 in 2006,” he said.

HIV/AIDS, tuberculosis and malaria, for example, are a major threat to public health. They kill more than six million people every year, and leave millions more sick and unable to be productive. In many countries in sub-Saharan Africa in particular these diseases have reversed development gains, and threaten future progress. Polio is also a global priority. With a 99 per cent reduction in polio since 1988 and the disease now cornered in just a few areas, global support to stamp out transmission is crucial.

Dr. Lee Jong-wook has also stressed the urgent needs for countries to prepare for a possible influenza pandemic, including by testing national pandemic preparedness plans and advancing containment measures. The H5N1 avian influenza virus, currently infecting and killing millions of wild birds and domestic poultry, is a strong candidate to mutate into a form which spreads easily from person to person. Resources to prepare for a pandemic are a major issue, and the need to fulfill funding pledges for pandemic preparedness, particularly for developing countries, is urgent.



PENSIONS

DEFINED BENEFITS OR DEFINED CONTRIBUTIONS? DOES THIS DEBATE CONCERN THE PENSION FUND?

*by Bernard Cochemé, Chief Executive Officer,
United Nations Joint Staff Pension Fund*

Not a day goes by without the press reporting on the funding problems of pension plans. The most recent focus was on the pension plans of American car manufacturers and of a number of large airline companies. Before that, the Enron scandal and the Maxwell affair had shed light not only on the problems of large-scale fraud, but also, and more specifically, on the opaque and questionable financial relationships between certain companies and their pension funds.

The company/pension fund relationship seems to be in deep crisis, for a number of reasons: a company experiencing financial difficulties may, for example, find it difficult to honour its commitment to its employees' pension fund, which may result in the fund being placed under the supervision and

management of some public guarantee mechanism such as the Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) in the United States. In turn, the financial difficulties of a pension fund can lower significantly the rating of a publicly listed company or even push it to the brink of bankruptcy.

Invariably, such situations lead to a sharp reduction in the amounts guaranteed to employees, resulting in severe financial deterioration for current and future retirees. The consequent revision of company pension plans includes the abandonment of the income guarantee mechanisms that characterize defined benefit plans and a transfer of the risks from the company to its employees, which is characteristic of defined contribution or similar retirement savings funds.

Whenever new cases come to light, the question that is often asked is whether similar perils await the UN Joint Staff Pension Fund, more specifically, whether the Fund is protected against such dangers.

The purpose of this article is to attempt to answer these questions by reviewing the risk factors for the

Fund in the light of the experiences of other pension funds.

There are three main risks inherent in the difficulties that may be encountered by defined benefit plans: overcommitment, underfunding of obligations, and failure to meet the expectations of stakeholders.

The risk of overcommitment

What is striking from a review of the factors that have led pension funds into crisis is the general recognition that retirement benefits have continued to increase, including periods when pension plans were already experiencing serious difficulties. The explanation lies in the fact that retirement benefits are more often than not components of a broader negotiation on conditions of employment or wages. Thus, when employers, public or private, are faced with difficulties in balancing their budgets, which are particularly severe during periods of economic recession characterized by tax losses or lower revenues, decisions are easily taken to increase future retirement benefits, since they have no immediate impact on the budget, unlike an increase in wages. This arbitrage mechanism in favour of the present and against the future is reflective of the reality that the ultimate responsibility for respecting the commitments given in a defined benefit plan lies wholly with the employer. If the employer guarantees it, who then can oppose it? History has shown that this is an illusion, since this fragile protection is easily brushed aside in the face of severe economic difficulties.

What is the situation of the United Nations Joint Staff Pension Fund? We should note first that the Fund manages a multi-employer plan and that, moreover, the plan itself is managed by the Board of the Fund (United Nations Joint Staff Pension Board), a collective and tripartite deliberative body on which the member organizations, the governments and the participants are represented. Furthermore, the decision-making process involves a number of different authorities. The process is a rather complex one and also relatively slow, but has the advantage

of not being subject to the decision of a single member organization acting under the pressure of an event that is extraneous to the Fund's objective.

The Fund's history has also shown that when a financial imbalance develops, as disclosed by periodic actuarial calculations, the Pension Board will examine various scenarios for redressing it using a combination of measures that involve both contributions and benefits. The same in-depth review even happened in a surplus situation. The most recent example of the implementation of this regulatory review mechanism is the tripartite working group established by the Board in 2000. The report submitted in July 2002 reviewed the regulations and entitlements and proposed changes involving a number of scenarios for the Fund's long-term health. In other words, the cost of each proposal was quantified and prioritized and the conditions for its implementation were linked to anticipated developments in the actuarial situation. The fact that these economic and actuarial aspects are taken into account and that care is taken to ensure consistency with social and human resources management policies undoubtedly reflect a robust approach to the problem and demonstrate a concern for accountability over the long term.

Evidently, this approach is made easier by the very nature of the activities and statutes of the international intergovernmental organizations that are members of the Pension Fund. They have long-term mandates which, while not obviating the need for periodic adjustments, at least do not make them directly subject to fluctuations in the economic situation or in the financial markets.

Risk of underfunding

It should be recalled here that the main objective of defined benefit plans is to guarantee their obligations with adequate funding. Otherwise, the burden for paying future retirement benefits would fall to future generations or the benefits would have to be reduced significantly.

Capital funding is derived from contributions in excess of benefits payable and/or income from investments in the financial markets. The financial difficulties experienced by a pension fund may be attributable to a variety of factors: too low contribution rates, lower than anticipated performance of investments or a combination of the

two. With regard to contributions, it is not unusual for companies in years of high returns on investments to decide to go on a "contribution holiday", in other words to pay only a part of their contributions or quite simply to decide to suspend temporarily the payment of contributions. Experience shows that it is never easy to resume the payment of adequate contributions after a period of interruption, especially if the economic situation has deteriorated or if the company's performance is improving more slowly.

Investment performance fluctuates as does investment income. Performance must be compared against a previously set target, which must be consistent with the rates of return used for the long-term valuation of liabilities. In any case, the choice of a yield target must credibly match the rates of return sought by the financial markets. Some latitude exists in this area and a number of techniques are employed in selecting an average rate of return or in aligning the market value of financial assets. The problems begin to arise when performance falls below expectations, which generally means that the target yield was set too high or that the management of the investment portfolio was below par. It is clear that the choice of a long term rate of return has potentially enormous consequences for the amount of capital coverage that would need to be maintained, since a high anticipated rate requires significantly less immediate funding than a lower anticipated rate. Conversely, a low anticipated rate requires the maintenance of higher reserves.

The choice of a high anticipated rate of return for the future, coupled with mediocre current financial performance, presents companies with an intractable dilemma: increase their reserves to an appropriate level or reconsider the level of their commitment. Faced with this kind of situation, which often arises during periods of economic downturn, many companies opt for changing their retirement plans into defined contribution funds. The company disengages by transferring the risks, including the investment risks, to its employees, who thereafter must rely only on their own investment strategy to build up the capital sum that will replace a guaranteed regular pension.

Failure to meet the expectations of stakeholders

This is without doubt one of the most difficult risks to determine and also to address, since expectations may be multiple, contradictory and changeable. This risk arises from a number of factors. It is often present when the breakdown by age develops in such a way as to create a sort of inter-generational conflict, when the concern to preserve a system built up over many years leads to a rigid conservatism

In the case of the United Nations Joint Staff Pension Fund, the rates of return used for actuarial calculations are fixed after wide consultations involving the Committee of Actuaries, the Investments Committee, and the UN Joint Staff Pension Board or its Standing Committee. The final decision seeks to reflect a number of concerns: ensure the credibility of the rate of return selected as the target rate by comparing it with current rates; verify that on average this rate of return has been achieved by the Fund in previous years; and confirm that the rate for future years is realistic under prudent and agreed upon economic scenarios. Credibility, consistency and realism are the three pillars of the method used by the Fund. It goes without saying that the rate of return thus selected should not be subject to frequent change.

With regard to the financial performance of the Fund's investments, particular emphasis is placed on the asset allocation strategy, i.e. the allocation of investments among the various principal investment categories, since this is critical to the achievement of a defined performance target. The fact that the Fund continues to enjoy a positive cash flow, with income from contributions and investments substantially exceeding benefits paid, allows us to pursue a long-term strategy that emphasizes stocks, while mitigating the volatility and risks associated with stocks by also holding such complementary assets as bonds, real estate related or short-term investments. This approach has yielded very good results in the past. For the future, a deeper analysis will be undertaken of the constraints and risks using for the first time a structured comparison between commitments of all kinds on the liability side and the Fund's financial holdings on the asset side. This so called asset/liability management technique, which is commonly practised by pension funds, should contribute to better management and decision-making on, to cite but one example, how to manage the risks of change. This prudent approach is necessary for the healthy and sustainable management of the Pension Fund. By placing emphasis on the most important parameters and on the conditions required for the long-term balance of the Fund, they help to increase familiarity with and the predictability of the costs of retirement plans.

that becomes a barrier to the introduction of necessary changes, when economic constraints clash with social goals or quite simply when expectations reflect the fashion of the day.

There are examples of companies that terminate a defined benefit plan even though it is actuarially balanced in order to create a defined contribution

plan, following the example set by their more recent competitors. Similarly, a population of low average age and high mobility will probably be less interested in delayed access to their retirement benefit preferring the payment of a lump sum much earlier. Temporary situations, such as a very good performance of the financial markets, may also give rise to pressures for the "financialization" of retirements in favour of retirement savings plans. The emphasis on individualism and individual initiative is also reflected in retirement solutions.

It is clear that the Pension Fund must never lose sight of the expectations of its stakeholders (participants, retirees, Governments, boards) if it wishes to continue to fulfil its role. That necessarily requires governance mechanisms that allow the expectations of stakeholders' representatives to be expressed in the Board or in ad hoc working groups, as well as an open attitude towards the study of

different scenarios or proposals for change. From this perspective, the reform proposals currently under discussion in the United Nations common system concerning human resource policies should be closely monitored because of their possible impact on the pension system, which is one of the essential components of the employment conditions.

One of the conclusions to be drawn is that the future of a defined benefit pension plan, such as that of the United Nations Joint Staff Pension Fund, requires disciplined management that gives priority to the long term while retaining the necessary flexibility for adapting over time the parameters of the retirement system to new demographic and economic trends. I believe that, thus far, the management of the Pension Fund has done so successfully.

Bernard Cochemé

Defined Benefit. In a *Defined Benefit* pension plan, the employer guarantees a specific level of retirement benefit, actuarially calculated, based on age, final salary and years of service. Example : upon reaching 60, with 30 years of service, a plan participant will be paid a pension representing 60% of the last few years of salary, for the rest of his/her life with in some cases an inflation protection. The employee makes no investment choices, and counts on the employer/firm/organization to keep its promise.

Defined Contribution. In a *Defined Contribution* pension plan, a set dollar contribution is established as a percent of a monthly salary, and it is up to the employee to invest and make the actual asset allocation among a number of financial vehicles, usually mutual funds with different objectives, after considering how much risk he/she is willing to take. There are no guarantees as to how well the chosen investments will do and what the accumulated value of the investment will be on retirement.



The Double Track

How to make the best use of it

Part Two

(Part One of this article appeared in the March issue of the Bulletin)

Examples

A few examples may help to understand better how the working of the rather complex protection mechanism put in place over the years.

A simple example

On retirement, an official has a basic monthly pension entitlement of \$1000. He decides to live in Switzerland. What will be the value of the local currency track in Swiss francs?

For the sake of simplicity, let us assume that the exchange rate has remained stable over the past three years at CHF1.50 for one US dollar. This being so, one may assume that the cost of living differential New York/Switzerland has also remained stable and that no COLD factor need be applied. Moreover, no special index for retirees is applicable in Switzerland. The local track in this case will be 1000 (dollar pension) x 1.50 (mean of 36 months before retirement) = CHF1500.

Rather less simple

The basic dollar pension is still \$1000, but the US dollar/Swiss franc exchange rate varied during the previous three years, showing a regular slide from CHF2.0 to CHF1.00 for a dollar. The three-year mean remains at 1.50. One might think that the local track would again be CHF1500, but that would be to ignore the COLD factor. In the UN remuneration regime, the salary in Swiss francs of officials working in Geneva, instead of following the dollar in its decline will hardly vary, thanks to the post adjustment system. Each time the dollar loses a certain number of points, the post adjustment moves up to the next class, increasing the dollar amount to compensate for the loss due to the lower exchange rate. At the beginning of the period when the dollar was worth two francs, the post adjustment was at Class 0 (meaning that the same pay in dollars gave the same purchasing power in New York and Geneva). At the end of the three years, to give an equivalent purchasing power twice as many dollars would be needed in Geneva, requiring that the post adjustment at Geneva be increased to 20 classes. Thus instead of simply applying the average exchange rate, the COLD factor comes into play which, in this grossly simplified example, is 10 classes of post adjustment (the difference between the post adjustment levels of Geneva and New York averaged over the last three years of active service).

Tables relating the excess of post adjustment classes with the COLD factor are set out in Annex III, Section D, paragraph 6 of the *Regulations, Rules and Pension Adjustment System* of the UNJSPF (JSPB/G.4/Rev.16). From sub-paragraph (iv) it will be seen that 10 classes equates to a factor of 34 per cent to add to the dollar pension. The starting point for the Swiss franc track would therefore be: $1000 + (1000 \times 34/100) \times 1.5 = \text{CHF } 2010$.

Note that the above example applies only to retirees from the professional category and above. In the case of retirees from the general service category, the method is the same, but instead of post adjustment classes, the difference is between the mid-point of the G-staff salary scales at the last duty station and at the UN system headquarters in the country of residence (or in a country with comparable cost of living). Furthermore, the example is deliberately simplified; certain economic realities are ignored, for instance that with such a rate of depreciation of the US dollar, there would almost certainly be some inflation in the USA so that New York would not have stayed at post adjustment class 0. That would affect the COLD factor.

The choice

In the light of the foregoing, it should be possible to tackle the two questions raised in the introduction: *Should I opt for the local-currency track system?* and *Is it the right time to do so?*

The decision is not one of principle but of opportunity, but its irreversibility gives its implications great importance. It must be realised that a positive response is binding for all time.

Elements of the choice: what should be taken into account in making a judicious decision? There are three things, in order of importance: the retiree himself (herself), the country considered and the US dollar.

The individual about to retire can only decide wisely if he knows exactly how he is going to manage his future life. It is at this moment that long suppressed wishes can finally be fulfilled, and the retiree may well hesitate over the prospects. If he is torn between, say, sedentariness and nomadism, if he is tempted to settle in several countries (his mother country, that of his spouse, where his children are living, etc.), if he is unsure of his future lifestyle, if in short he has not definitely decided on his future country of residence, what should he do? The answer is clearly 'nothing'. Until the future years are firmly planned, stay on the dollar track.

This is the moment to evoke a purely psychological aspect of the problem. Outside the USA, where the dollar track is anyway the norm, there are many countries or regions where the precariousness of political, monetary and administrative regimes makes the US dollar a refuge or protection. Elsewhere, as suggested above, family and lifestyle considerations may also call for a wait-and-see policy, meaning the dollar track. Again, in some cases speculation may be the reason for staying on the dollar track; in the hope that future exchange market trends will produce gains.

This attitude is perfectly legitimate since any profit would not be at the expense of the Fund. Nonetheless, the risk attached to playing the markets in this way must be mentioned here since the aim of the system is to protect the retiree and not to promote speculation. However, the hope of an ultimate but uncertain gain may make acceptable a loss which might extend over an indeterminate period.

The country in which one resides or intends to reside is a matter of personal circumstances and preferences on which there is no point in dwelling. Obviously the political, social, economic, administrative and, above all, monetary aspects are important. Let us look for a moment at the latter. A country's recent history is a good but not infallible guide to the future. For instance, there may have been political or economic upheavals, its currency may show signs of weakness, its administrative infrastructure may not guarantee a regular and reliable consumer price index, the basis for adjustments to local-track pensions. Such evidence should incite prudence; moreover, the fact that the local currency is regularly devalued also suggests staying on the dollar track.

The US dollar itself has become another important element in reaching a decision. Once it was the stable base of the system. Notwithstanding the events of 1971, the public in many parts of the world still place their

confidence in that currency. But over the years some doubts have crept in, and the behaviour of the dollar is nowadays an important judgemental factor. For a long time the Swiss franc was seen as one of the few currencies equalling the dollar in trustworthiness, but at the present time the pound sterling, the euro and the yen are rivals, which may possibly be followed by the yuan, rupee and others. Over the long term, to choose one of these currencies in preference to the US dollar would seem to carry little if any risk.

Risks

In short, apart from reasons of uncertainty about life after retirement or of speculative expectations, choosing the dollar track reflects a lack of confidence in the local currency. Conversely, choosing the local-currency track suggests a lack of confidence in the dollar.

This feeling of suspicion and the facts that engender it may vary over time, and the decisions they lead to may not always be in the best interests of the retiree.

In this respect, someone on the dollar track always has the possibility of converting to local currency, but once on the local-currency track his bridges are burnt. The first shifts between euphoria and anxiety in certain countries depending on fluctuations of the dollar, the second has peace of mind if he can ignore the possible bonuses he might have had on the dollar track.

It is thus an asymmetric system loaded against the local track, though it must be admitted that laudable efforts are made from time to time to approach symmetry. We have come a long way. At the start, there was the unilateral obligation to suffer the vagaries of the dollar. Then an opening with a local-currency track but, since the choice is irreversible, subjection to the vagaries of local currencies and economies, a subjection slightly alleviated by the guaranteed minimum dollar pension. However over time it will lose its value through the effects of general inflation. Finally, the indexation of the minimum dollar pension, even if only to the extent of 80 per cent.

In choosing the local-currency track, therefore, one does not entirely forfeit the effects either of protection or of profitability inherent in the dollar track. Protecting effects: if the pernicious combination of devaluation and inflation dramatically erode the purchasing power of the local-currency pension, the minimum guarantee comes into play, providing at worst four-fifths of what the dollar track would have given. Profitable effects: when an appreciation of the dollar raises the statutory basic non-indexed pension to a value greater than that of the local-currency track, the pensioner enjoys a *bonus* of up to 10 per cent (and even 20 per cent in the case of pensions that started before 1994 because they did not have as good a deal in the application of the COLD factor).

Conclusion

As has already been said, the system has come a long way, but evolution continues. The world for which it was conceived no longer exists. Let us not accuse the system, but try constantly to adapt it to the new challenges it faces. Let us try above all to improve its equity, its impartiality. The latest reforms go in the right direction. The path is laid, and when the time comes we must follow it and progress towards still more symmetry.

The risks outlined above are only echoes of the risks that retirees share with all their contemporaries, whether international civil servants or not. The pension system's problems only reflect those that the astonishing diversity and instability of the world pose to the United Nations which aims at universality for itself. The universal nature of our pension system is a necessity. It has nobility, which in turn has a price. However refined the system may be, it will never be able to respond instantaneously to every single problem that crops up, but that is a failing in all institutions. Former international civil servants are citizens of one country, residents of another, and everywhere citizens of the world. They and their representatives must everywhere play their part ceaselessly in the adaptation and improvement of human institutions. And so it is with our pension system. We are its beneficiaries, and we must also be involved in its future. This is one of the missions of the associations of former international civil servants and of their Federation.

Jean Hanus



OBITUARY : ARTHUR LIVERAN

Arthur Liveran died on 9 November 2005. He was the Secretary of the UN Joint Staff Pension Fund and of the Pension Board from 1963 to 1983. During that period, he dominated the pension scene.

As a delegate of Israel to the UN, he was appointed to the Pension Review Group set up by the General Assembly in 1960. The Fund had grown, the number of participants had increased exponentially, so had its beneficiaries. A general review was called for and Arthur Liveran was an outstanding member of the Group.



My first meeting with him began inauspiciously. When I was moved to the Personnel Department in 1976; Niall McCabe, an old hand in the pensions business, suggested I invite Arthur to lunch. We took him to the Relais de Chambésy. While he pondered his choice I urged him to try the speciality of the house, *jambon à l'os*.

I felt a sharp kick on my shins. Niall was telling me to shut up. I had not realized that Arthur shared the same dietary restrictions as I had, or that while I ignored mine, he observed his.

Fortunately, this incident did not prevent us from becoming close friends. Indeed, one of his most endearing features was his warm personality that made him so widely liked and respected.

There were three main reasons why I admired Arthur. Firstly, he was a master of the complexities of our complex Pension Fund. Secondly, he was a master of the politics of the Fifth Committee and handled them like a maestro. Thirdly, he was a master of the tripartite Pension Board, with its many contentious pulls and pushes.

I count myself lucky to have presided over the Board in 1983 which bade him a happy retirement and expressed its deep gratitude to him. His imprint still remains on the Fund.

Aamir Ali.



TRAVEL

BRITISH PASSPORTS

The Foreign and Commonwealth Office and the UK Passport Services have been working on the development of **biometric** passports. These new biometric passports are necessary because of the increasing threat of identity frauds. These passports will have a number of security features including a chip and will be harder to forge. An adult's passport will cost CHF 210.-

The equipment for producing biometric passports is now being issued to British overseas posts and the Geneva British Consulate General should be ready to start producing them around **mid-May 2006**. From this date the current digital passports will no longer be produced but will remain valid until their expiry date. There is no need to exchange a valid current passport for a biometric passport.

In Geneva application forms can be downloaded from www.britishembassy.ch. The process of producing biometric passports may take slightly longer than the current ten working days, so it is strongly recommended to apply well in advance of any planned travel. NB. The standard of the photographs

attached to the application is critical. The photographs must be recent (taken within the last month), 45 mm high x 35 mm wide, with an off-white plain background, be in sharp focus and printed professionally.

Visiting the USA? Most holders of a digital passport will not require a US visa until 26 October 2006. For detailed information on this please visit www.usembassy.org.uk or www.fco.gov.uk.



OF CABBAGES AND KINGS

NO LAUGHING MATTER

Did you know that Laughter is “in”?

My newspaper, ‘that still has been the father of good news,’ as Claudius told Polonius, informs me: *Interest in laughing as a coping technique has become a global phenomenon*. Bravo, so laughter has also been globalised. *Settlers in the West Bank are using laughter to fight stress; the Pentagon has a laughing club for the families sent to Iraq*. Can there be any accolade higher than this? It certainly cannot just be laughed away..

Two very serious countries, Germany and South Korea, are top of the pops in the laughter league.

With Teutonic seriousness, the Germans report that Helmer Uber, Professor of Laughter, and no doubt a Herr Doktor, has founded a new chain of laughing schools. (Rather like McDonald’s or Gucci). With these, Herr Uber will tackle the problems of “12% unemployment, dreary weather and a difficult history.” His sessions have been described as *about 20 Germans, flapping their arms up and down and clucking hysterically like chickens*.

The Koreans, wrapped in Oriental inscrutability, are not far behind. As Kipling might have said, ‘For East is East and West is West,/ And never the twain shall meet;...But there is neither east nor west, Border, nor Breed, nor Birth, When two laughing men come face to face, Though they come from the ends of the earth.’

After unsmiling centuries, Koreans need lessons to learn how to laugh, we are told.. In recreational classes offered by local governments and hospitals, instructors preach the healthful effects of hearty laughter. Hundreds of South Korean workers take their seats for an afternoon class. Within minutes, the students are screaming with guffaws.” But the unsmiling centuries have not been wiped out with a few guffaws; laughter is also seen as a *business skill that is increasingly necessary as customers demand better service*.

“Laugh and the world laughs with you,” wrote Ella Wheeler Wilcox. “Weep, and you weep alone.” Laughter is spreading across the world as fast as avian flu. Perhaps we should organize international competitions to see who can laugh best. National laughter teams could compete for a World Laughter Cup: it could be an event in the next Olympics; they already have many peculiar sports. The Germans and Koreans win all the gold medals anyway.

The UN offers great scope for laughter. Imagine Ambassador Bolton visiting the Secretary-General ...

Say EssJee, he says. How are our Reforms coming along?

And he flaps his arms up and down and clucks hysterically like a chicken. Even his moustache flaps up and down.

The SG gives a small laugh, embodying the tolerant wisdom of Africa. Being a scholar versed in Shakespeare, he says, *Present mirth hath present laughter./ What’s to come is still unsure*.

The Germans and Koreans are proposing an International Year of Laughter, says the Ambassador. We support this. President Bush has agreed. Are you with us or against us?

And he gives a screaming guffaw, or a guffawing scream, Korean style.

The SG gives another discreet laugh. *There are 191 different ways of laughing, he says. Carlos Ruiz Zafon has said, Our world will not die as a result of the bomb...it will die of laughter, of making a joke of everything and a lousy joke at that.*

Hey, says the Ambassador, Who is this Zafon guy? Sounds like a foreigner, probably a terrorist.

Ambassador Bolton proposes a Special Laughter Session of the Security Council and gives another loud guffaw.

'There is nothing so illiberal and so ill bred as audible laughter,' murmurs the SG. I was merely quoting Lord Chesterfield, he explains.

Is he with the British Mission? asks the Ambassador. Amazing; they still have Lords. We'll have to bring democracy to them, too. Through laughter, of course.

To set the balance right, an enterprising visionary has opened a "cry bar" in China. You can have a good cry for a moderate price; onions are provided free. The visionary realised that *Happiness is no laughing matter, and that Our sincerest laughter / With some pain is fraught.*

So, did you know that crying was "in"?

1 April 2006.

Aamir Ali



BOOK REVIEW

Of Cabbages and Kings, by Aamir Ali. Geneva, Association des Anciens Fonctionnaires Internationaux/Association of Former International Civil Servants (AAFI-AFICS), 2006

The AAFI-AFICS *Bulletin* is an admirable publication. It contains all sorts of useful information about pensions, health care, tax evasion, free lunches and trips to exotic countries that are essential for the survival and well-being of retirees. One feels that one just cannot leave home without it. For the past five years, however, the columns of this admirable journal have been graced (if that is the word) with a disgraceful series of articles entitled "*Of Cabbages and Kings*" by one Aamir Ali. Now, if you do not know who Aamir Ali is, you should not be reading this *Bulletin*; you are unworthy to be a member of AAFI-AFICS and you should return your membership card immediately. What's that? You don't have a membership card? Look carefully in that neat array of plastic cards referred to in one of Aamir Ali's articles – you know, the cards that you use to buy your groceries with, or to withdraw money from the bank, or to make telephone calls, or to travel on public transport, or to be admitted to airport lounges or to certify that you are a member of an Association like the TCS or AAFI-AFICS, and you are sure to find it. If you can't, then either you are not a member and have been receiving this *Bulletin* under false pretences, or else you have lost your card and need to apply for a new one in order that you may then return it. Oh dear, I have just looked in my wallet and can't find mine either, so perhaps I had better

But I digress. As Aamir would say, where was I ? Ah yes, Aamir Ali. Well, since time immemorial Aamir Ali was, has been and **still is** AAFI-AFICS – former Committee member, long-time Chairman, presently and for all time to come Honorary Chairman. And he takes advantage of this privileged position by having a permanent feature in the pages of this illustrious publication in which he dispenses his wisdom on every subject under the sun, and tells us what we should be thinking and doing about the world's problems. Well, you might say, what is disgraceful about that? Why should a person of such infinite wisdom and experience not give us the benefit of his insights, and stimulate us to take action to promote peace, protect the environment, eliminate waste, ban computers, pop pills or whatever his latest fad is? What is disgraceful, dear Reader, is that nobody reads anything else in this admirable *Bulletin*. Admit it: the first thing you do when the *Bulletin* arrives in your letter-box is you go straight to *Cabbages and Kings*. And you sit down with a cup of coffee or some other beverage and you become oblivious to everything else.

You become fascinated by the account of Aamir's trips to exotic places like Gambia and Annecy, indignant about oil slicks, global warming, new technology and other evils to which he draws our attention; you roar with laughter until tears run down your face at Aamir's account of his problems with computers, mobile phones, credit cards and security systems; and you nod sagely in agreement when he lectures Executive Heads on what they should or should not do (his *Primer for Executive Heads* should become required reading for all Executive Heads, candidates for those positions and their senior advisers and governing bodies). You get so carried away by all this that the dinner gets burnt, the cat gets run over or your wife walks out on you without your even realizing it; and in any case you can't be bothered to read anything else in the AAFI-AFICS *Bulletin*, because everything else seems so boring in comparison. So you are unaware of latest developments in the Pension Fund, and you forget about the forthcoming AAFI-AFICS lunch (no wonder that attendance at these lunches is dropping off – it is nothing to do with the cleaning lady, as Aamir pretends in one of his articles!).

It scarcely seems credible that the Chairman has agreed to publish all these disgraceful articles (as well as a selection of Aamir's Editorials that he wrote when he was Chairman) in one volume to celebrate the 65th. Anniversary of the Association. I can only advise you not to acquire this pernicious publication (at least you do not have to pay for it), or if you have acquired it to consign it immediately to the poubelle. For if you but open it, you will be unable to put it down. You will not sleep for nights, you will go off your food (all your food will be burnt anyway), and Heaven knows where your wife (or husband) will be. You won't even care. When the distinguished Chairman invited me to write this review, I took *Of Cabbages and Kings* with me to the mountains; while I was reading it an avalanche passed within a few meters of where I was sitting without my even noticing it. See what I mean?

April 2006

Jack Martin



HUMOUR

THE SAD PASSING OF COMMON SENSE

Today we mourn the passing of a beloved old friend, Common Sense, who has been with us for many years. No one knows for sure how old he was since his birth records were long ago lost in bureaucratic red tape.

He will be remembered as having cultivated such valuable lessons as knowing when to come in out of the rain, why the early bird gets the worm, life isn't always fair, and maybe it was my fault.

Common Sense lived by simple, sound financial policies (don't spend more than you earn) and reliable parenting strategies (adults, not children, are in charge).

His health began to deteriorate rapidly when well intentioned but overbearing regulations were set in place.

Report of a six-year-old boy charged with sexual harassment for kissing a classmate: teens suspended from school for using mouthwash after lunch; and a teacher fired for reprimanding an unruly student, only worsened his condition.

Common Sense lost ground when parents attacked teachers for doing the job they failed to do in disciplining their unruly children. It declined even further when schools were required to get parental consent to administer Panadol, sun lotion or a sticky plaster to a student; but could not inform the parents when a student became pregnant and wanted to have an abortion.

Common Sense lost the will to live as the Ten Commandments became contraband; churches became business; and criminals received better treatment than their victims.

Common Sense took a beating when you couldn't defend yourself from a burglar in your own home and the burglar can sue you for assault.

Common Sense finally gave up the will to live, after a woman failed to realize that a steaming cup of coffee was hot. She spilled a little in her lap, and was promptly awarded a huge settlement. Common Sense was preceded in death by his parents, Truth and Trust; his wife, Discretion; his daughter, Responsibility; and his son, Reason. He is survived by three stepbrothers: I Know My Rights, Someone Else is to Blame, and I'm a Victim.

Not many attended his funeral because so few realised he was gone.

Source unknown - Contributed by Joy Metadier



THE ADVANTAGES OF BEING AN OCTOGENARIAN

Age and seniority confer some (rare) advantages. An old American friend (in his eighties, like me) has sent me this anonymous essay :

« ... The first 80 years of life are the hardest and the second are a succession of birthday parties. Once you reach 80 everyone wants to carry your luggage and help you up the steps. If you forget your telephone number, how many grandchildren you have, or promises to be in three places at the same time, they just look at you and smile because you are 80.

Being 80 is a lot better than being 70. At 70 people are mad at you for everything. At 80 you have a perfect excuse no matter what you do. If you act foolishly, it's your second childhood. Everybody is looking for symptoms of softening of the brain. Being 70 is no fun at all. At that age, they expect you to retire to a house in Florida and complain about your arthritis (they used to call it lumbago) and understand them (actually your hearing is about 50% gone). If you survive until 80, everybody is surprised that you are still alive. They treat you with respect just for having lived so long. Actually they seem surprised that you can still walk and talk sensibly.

So, folks, try to make it to 80 and more. It's the best time of life. People forgive you for anything. If you ask me, life begins at 80 ».

Relayed by YB



LETTERS TO THE EDITOR

SPEEDING GONZALEZ - AT 45 KPH!

I often wondered about these cars holding up the traffic with a 45kph sign on them. Usually they have some form of advertising scrawled on the back window, like '*A louer: francs 15.- par jour' et 'retrait de permis ? nous avons la solution'*

Since my licence was being with-held for one month (the reasons are another story, but I hasten to add I was not to blame) , I was left with a choice of no transport for 4 weeks or I could rent a 45kph car for which a licence is not necessary, neither is a test! So for approx. Chf. 650.- I rented a delightful Hyundai ATOS. Brand new, it had been on the roads for only one month. These cars are fixed so that the engines will not go faster than 45 kph and believe me that's all they will/can do. But I was still on the road - and legally! Meantime, it felt odd to have to park my own car in the garage and get into another vehicle and drive off!

Once on the road I noticed I always had a long line of cars behind me. I was in fact leading the parade! I won't describe some of the signs I got from other drivers, as they overtook me and try as I might to reach 50kph, there was nothing doing.

In one of these cars you get used to accepting limitations. You can only overtake wheelchairs or bikes, (it seemed there were none on the road during those weeks). Then I decided to drive to Marchairuz. I found climbing at 45kph quite adequate; in fact I could have overtaken other cars. But the trip down the mountainside was glorious. Sailing down in neutral was as exciting as any Big Dipper!

I found the authorities lenient, giving me 6 months in which to choose when to be car-less. Yet it nags me to think I can drive one car but not another. Either I can drive or I cannot.... I'm now speeding at 80kpm!

February 2006

Joy Pattinson



NOUVEAUX MEMBRES NEW MEMBERS

ABOU-ZAHR Omar (UNOG)	Chemin des Fins 6 CH-1218 Grand Saconnex	0041(0)22 758 0411
BENDRISS Abdellah (UNOG)	Rue du Vieux Moulin 10 CH-1213 Onex	0041(0)22 7933 417
DING Bernard # (IOM)	Rue de l'Avenir 19 CH-1207 Genève	0041(0)22-784 0707
DVORAK Julia (ITU)	Avenue de la Forêt 3 CH-1202 Genève	0041(0)22 734 2863 jdvorak@bluewin.ch
FASEL Reynald (UNOG)	Chemin de Chaumont 3 1232 Confignon	0041(0)79 374 5012 reynaldfasel@bluewin.ch
GHALI Magda (UNHCR)	Rue Crespin 16, CH-1206 Genève	0041(0)22 789 3784 m.b-ghali@bluewin.ch
GONZALEZ Martin (UNOG)	Avenue Krieg 13, CH-1208 Genève	0041(0)22 789 5533 marymar@bluewin.ch
HABROVSKY Jan # (UNECE)	Rue de Malagny 6B CH-1196 Gland	0041(0)22 364 8227
HEDSTRÖM Carl.Erik (ILO)	C/o ILO Area Office, P.O. Box 32181 Lusaka, Zambia	260-1-264 555 cehedstrom@yahoo.com
MARTINEZ JIMENEZ Angel (IMO)	143 Elm Park Mansions, Park Walk GB-London Sw10 0AS	0044-207-3522 954 amartinezj@btinternet.com
MARTIN-FICKEL Helene #	Calle de la Perdices 47 ES-37194 Santa Marta de Tormes	0034 923 138005 hmartin@telefonica.net
MUSIKER Sheila M.M. (ITC)	32 route d'Aire-la-Ville CH-1233 Bernex	0041(0)22 757 4821 smusiker@bluewin.ch
NORTHCUT John (UNOG)	5900 Armstrong 607 CA-H4W 2Z5 Montreal, Québec	001-514-833-9014 john.northcut@lycos.com
RUFFING Lorraine (UNCTAD)	3BIS rue de Charmoisy FR-74000 Annecy	0033(0)4-5051 6524
TOURÉ Cheick # (UNOG)	14 rue des Hautains FR-01630 Saint-Genis-Pouilly	0033(0)4 5042 0224 cheicktoure@wanadoo.fr
VAN DRUNEN Jiddo (UNHCR)	238 rue des Ouches FR-01210 Veronnex	0033(0)4 5041 1569 jiddovandrunen@yahoo.com
WHITE Robert G. # (UNHCR)	72 La Rue, FR-01210 Veronnex	0033(0)4 5051 3163
WICK-WINTOLA Ulla T.T. # (UNOG)	Rue Liotard 48, CH-1202 Genève	0041(0)22-345 1627 wickwin@bluewin.ch
WITSCHI-CESTARI Alfredo (UNHCR)	« La Tejuela », Las Paradejas ES-14800 Priego de Cordoba	0034 957 540 059 alfredo_witschi_cestari@yahoo.es
WOODFORD Clive E. # (WIPO)	Plateau de Frontenex 5A CH-1208 Genève	0041(0)22-736 0372

CHANGEMENTS D'ADRESSE CHANGES OF ADDRESS

ANKER Richard & Martha	Chalet Anker, La Vignette FR-74450 Le Grand Bornand	marthaandrichard@gmail.com
ARAGONA Cristina	40 chemin de la Planche Brûlée FR-01210 Ferney-Voltaire	
BEGON Claire		begon.claire@skynet.be
BENNATHAN Janine	45 chemin de Sergyiu FR-74140 Messery	janinebennathan@yahoo.fr
BUSUTTIL Victor	« Cittadella », Triq il-Linja MT-Attard BYN02	
DEANE Alice	MRPS Les Cèdres, avenue Trembley 12 CH-1209 Genève	
GHALI Magda (UNHCR)	Rue Crespin 16, CH-1206 Genève	0041(0)22 789 3784 m.b-ghali@bluewin.ch
HENRIOUD Shirley	Rue de Lyon 38, CH-1203 Genève	
JENSEN Britta Pagh	Florahøj 9, DK-3480 Fredensborg	
KLEE Julia	Au Coudre 1, CH-1263 Crassier	jhklee@bluewin.ch
LAGARDE Anna	Route de Juffly, Creux de la Mouille FR-74250 Fillinges	0033(0)4 5074 0473
LEHTI Teuvo	22 avenue de Vessy FR-01210 Ferney-Voltaire	lehti@wanadoo.fr
MARI-FELDMAN Maria-José	Av. Papa Negro 39-B ES-28043 Madrid	
MESSERI Albert	Pestalozzistrasse 9 CH-8032 Zurich	
MOHAMMAD Imtiaz	No.11471 SW, 014 ST US-Miami, FL 33176	
NICOLLE Pierre R.	8 rue Colonel Marchand FR-21000 Dijon	
PERIS Joseph Louis	C/o Carlos Hoya Haro Calle Paris #19, bajo, Coll Blanch L'Hospitalet de Llobregat ES-08903 Barcelona	peperis@hotmail.com
PROKOPENKO Joseph	6 rue Saint Philippe FR-06000 Nice	0033(0)4 9344 3363 prokopenko.joseph@neuf.fr
ROHRMANN Grethe	Hegnsgården 29, 1, tv DK-2670 Greve	
SCHWEITZER III Theodore G.	8635 W. Sahara Avenue, Apt. 486 US-Las Vegas, Nevada 89117-5858	ted@searescue.org
SHAWKAT Lucy	Gamlavägen 16, SE-820 00 Bergsjö	0048 652 71505
SHIRAISHI Kazuko	Chemin de Sous-Bois 16 CH-1202 Genève	
SIMMANCE Diane	1047 chemin du Recredez FR-01220 Divonne-les-Bains	0033(0)4 5056 3511
SIMPSON William R.	Chemin des Colombettes 17 CH-1202 Genève	0041(0)22 788 4809 simpsonwr@bluewin.ch
SLEKYTE Silvia	Rue de la Tambourine 34 CH-1227 Carouge	
STRODTMANN Birthe	11 chemin du Ramassol FR-34660 Cournonterral	0033(0)4 6785 2364 strodtmann@wanadoo.fr
VASQUEZ GARCIA Camilo	P.O. Box 0834-01005 PA-Panama 9A	keymas@mail.cableonda.net
VELTMAN Silvana		rveltman@bluewin.ch

ILS NOUS ONT QUITTÉS THEY HAVE PASSED AWAY

UNOG – ONU GENÈVE

BAUER Alois Georg	21 10 2005
BENVENUTO-MacDERMOT Ludmila	19 12 2005
BERGEN Hélène	30 10 2005
DANIEL Jose	30 08 2005
GILL Louise	22 02 2006
JOUAS Claude Yvette	03 07 2005
KLUSER Edwin	24 02 2006
MAITREJEAN Patrick	07 09 2005
PENA Rene	10 11 2005
ROSS Ursula	12 10 2005
TEYLOUNI Minna Anna	22 09 2005

UNCTAD – CNUCED

JACOBS Anthony	14 08 2005
----------------	------------

UNECE – CEE ONU

PAVAN Bruno	03 10 2005
-------------	------------

ILO – BIT

BENNETT Lucie	23 01 2006
CLARKE William T.	13 08 2005
DE CARTON Claire Madeleine	14 06 2005
DE GRAZIA Renée Marie	22 09 2005
DURAFOUR Blanda	19 09 2005
FOGGON George	18 02 2006
GALLET Jean	02 03 2006
JOLIVET Elisabeth	31 03 2006
LAMBERT M.C.	04 11 2005
LUKIANENKO Sviatoslav P.	05 03 2006
MURRAY Jacqueline	25 10 2005
NOOR Ahmed	21 05 2005
ROUSSSEAU Nathalie	08 03 2006
UTTING William T.	09 10 2005
WILCHES Luz	unknown

ITU – UIT

AUBERT Jean P.	22 09 2005
BENOIT Gilberte	06 11 2005
COCOZ Henri	01 09 2005
DUCOING Claudine	07 10 2005
KURIHARA Yoshitaka	unknown
RAHEB Samy Hanna	26 09 2005
SIERAKOWSKI Stanislas	21 06 2005
SOULIER Jacques	11 02 2006
WYSS Hans Karl	31 10 2005

WHO – OMS

ABDEL SALAM Awad Ahmed	15 09 2005
AGBOTON Damien	30 06 2005
BAKANA Grégoire	15 10 2005

BERTRAN Humberto	26 09 2005
BIZONZI Victorine T.	26 09 2005
BOI-DOKU Frederick Sowa	25 07 2005
BUTRICO Frank Anthony	25 09 2005
DALLAL Mireille M.	23 10 2005
DIAKOFF Vera	unknown
DUNN Grace	30 09 2005
EMERY George M.	26 09 2005
EMMANUEL Vincent	07 03 2005
ESTEBAN Francisca	17 07 2005
FILLMORE Helen E.	03 08 2005
GBAGUIDI Kokou Pierre	24 10 2005
GODOY Humberto	11 10 2005
GOMES A.R.	08 09 2005
GOMEZ LOPEZ Maria C.	02 07 2005
GRATZ Norman	unknown
IGNJATOVIC Bozidar J.	10 09 2005
KEISER Maurice	13 11 2005
KRISHNAMURTHI Cackalani	15 09 2005
KUKIELKA Boleslaw Jan	unknown
MARIUZZO Bruno	16 10 2005
MAZIKOU Abel	16 04 2005
MOREL-CHEVILLET Jacques	22 02 2006
NGATSIE Joachim	04 08 2005
NOUR Fathiya	14 09 2005
PACHECO Clara	26 07 2005
RAMOS Fredeswinda C.	16 10 2005
ROUTIER Madeleine	28 09 2005
SCHETTEWI Joseph Jacques	29 10 2005
SRINIVASAN K.	unknown
TRONG Ngfuyen Van	11 09 2005
WALKER Johnnie	13 10 2005
WEBB George R.	25 08 2005
WERT Ruth	12 11 2005

WMO – OMM

CORAZZOLA Yves	21 09 2005
COURTOIS Pierre	09 01 2006
VAN DER ELST Daniel	unknown

WTO/GATT – OMC

HERNANDEZ Ines	21 09 2005
----------------	------------

UN HQ – ONU NEW YORK

AUNG U Than	03 07 2005
AYANWALE Tajudeen	29 08 2005
BECK Theodore C.	25 10 2005
BLEYFUS-RICHARDOT Jean	15 10 2005
BOUJASSON M.P.	14 10 2005
BROCHE Jacques	11 11 2005
BROWN Joyce	09 10 2005
BYRNES Michael	10 08 2005
CHEN Hsin The	19 09 2005
CROISIER Paulette	17 09 2005
DE GUILLEN Julia Najera	23 08 2005
DUTTA Dharendra N.	10 08 2005

ESTOR Josette	02 10 2005
FOLLAND Olav	22 09 2005
GIRONE Salvator	25 10 2005
HRISO Rena	26 10 2005
IBRAHIM Ibrahim Abdallah	12 09 2005
INNISS Eileen	15 11 2005
JAIN Krishna	19 09 2005
JAMIESON Gordon	02 09 2005
KALENZAGA Pierre	20 10 2005
LIVERAN Arthur	09 11 2005
MACURA Milos D.	29 08 2005
MAKIEDO Ljubica	12 07 2005
McANDREW Thomas	18 11 2005
MOULLARD Louis	08 09 2005
NELSON Joan	11 10 2005
NELSON Rose	03 09 2005
PALAZZO N.F.	30 10 2005
PALMER Gertrude E.	04 09 2005
PONASSE-LORRIS Robert	27 10 2005
RAASO Finw	16 08 2005
RAMADAN Mohamad Ahmad	07 11 2005
RASUL Ghulam	30 09 2005
ROSS Eulalia Marie	26 01 2004
SINGER Sir Hans	26 02 2006
SIE H.T.	17 10 2005
VEILIS Peter	22 10 2005
WARREN M.E.	31 08 2005
WEINSTEIN Frances	09 11 2005
WHITE Richard	12 08 2005

FAO

AGABIN Bernard	unknown
CURTIS DI LEGAMI Rosalind	29 09 2005
FAIRCHILD Henry Wilford	03 09 2005
FUGALLI Oscar G.	15 10 2005
HADJIGEORGIOU John	unknown
HAMERSLEY Arthur	29 09 2005
HO Yin Hwa	unknown
KASTANIAS Platon Michael	04 11 2005
LEWIS Ingrid Ursula	21 10 2005
MAGWAZA Emmely	13 07 2005
MANGIACAPRA Paola	31 08 2005
MATHIEU Michel	20 09 2005
MEYER R.H.	08 11 2005
MOHSEN Safinaz M.	26 09 2005
MONTERUBBIANESI Nadia	16 09 2005
PAOLILLO Charles D.	22 09 2005
PUSTINA Liliana	12 10 2005
RAICK Thérèse	unknown
RAO Thuljaram	unknown
RAVAGNAN Giuseppe Michele	24 08 2005
SALLOUM Nadia	unknown
SAVAT Y.M.	05 09 2005
SINGH Gurbachan	18 09 2005
STEINER Dirk	30 10 2005
SZCZEPANIK Edward F.	unknown
TABURET Annette	28 09 2005
VANNET Leonard	17 11 2005
VISSER Jan Harm	18 08 2005
YACCAGNINI Amelia D.	03 09 2005

IAEA – AIEA

DAW Hussien T.	unknown
ELIAS Peter Stefan	22 11 2005

PIYASENA Rienyil D.	10 08 2005
VOGL-EBERHART Ingrid J.	04 11 2005

ICAO – OACI

BLANCO DE BENEDETTO Maria	18 09 2005
NEMEREVER William T.	unknown
RANKIN Harold D.	13 09 2005
RAO Indira	13 10 2005
ROCHE A.F.	23 10 2005
ROETHEL Edward J.	10 08 2005

IMF – FMI

ALVES John	19 01 2006
BROCKETT D.L.	unknown

IMO – OMI

DIJXHOORN Otto Hendrik J.	06 09 2005
---------------------------	------------

UNDP – PNUD

ABDI Issa Sheikh	11 08 2005
AL-SEGEIHI Saad Abdullah	01 06 2005
ALI Mazhar	14 10 2005
BADA Georges O.	19 08 2005
BARUA Samiran	02 08 2005
LAVIDES Vicente C. Jr.	19 10 2005
MALIK Khan Admad	22 12 2004
MWANZA David	30 10 2005
NEDKOVA Violeta	21 07 2005
RADAIVELU Euphrasie	04 10 2005
SALMON Carmen	10 08 2005
SEALEY Lionel	unknown
SHAH Chan	23 09 2005
ZAEK Salma	24 09 2002

UNECA

AKLILE Tessema	08 07 2005
COOPER St. George C.	11 11 2005

UNESCO

AKBIK Faysal	21 10 2005
AL HAFFAR Said	unknown
ALI Said M.	14 11 2005
AMIOT M.M.	12 11 2005
ARCAS-LUQUE Colette Renée	22 08 2005
BARTON L.C.	11 10 2005
BORDRY Paul Henri	29 10 2005
DEPIENNE Albert	29 10 2005
DHONT Paul	unknown
EL-DIB Badr	14 08 2005
ESMERIAN Edward Malcolm	17 09 2005
ESTRADA Saenz A.	unknown
FERNANDEZ Olga Ycela	28 09 2005
GOUDCOFF Tatiana	28 09 2005
GUSTAVE Gaetane	12 09 2005
HERMAN Jozsef	09 10 2005
MACDONALD Marion Jean	29 09 2005
MAZOU Sadou	unknown
PERELLO Gloria	18 08 2005
PONNAU Y.M.	22 09 2005
RAZAFY Eugene	11 11 2005
SALIEN François	14 09 2005

SAR Cecile M. SPICHIGER Jean-Robert	unknown 29 08 2005	MULLANS Gillian Arundel	unknown
UNIC		UNIDEP	
BLAZEK Josef	14 08 2005	TOURE Kaye Elimane	19 07 2005
UNICEF – FISE		UNIDO – ONUDI	
ALTZILER M.G.	29 09 2005	BEHR Werner	30 08 2005
AMIRUN Nessa	02 08 2005	BERNSTEIN Alexandre	12 10 2005
AMORETTI Alejandro	16 10 2005	MESEGUER Joaquin	12 09 2005
ATHUMANI Mohamedi Khalif	02 10 2005	RAJARAM Balasubramaniam	17 08 2005
BEHEIRY Rasheid	07 08 2005	YPPEN Maria	17 10 2005
COENEGRACHT Isabelle	05 2005		
GRIFFITH N.E.	31 10 2005	UNIFIL	
ISKANDER Michel	07 10 2005	ATWI Amini	22 11 2005
KYAW MYINT Yap	unknown		
LANE Norman S.	29 07 2005	UNMOGIP	
McDOWELL James	11 10 2005	RAJOO Mohammad	23 08 2005
SHARMA M.L.	04 10 2005		
UNICTY			
JANJAC Dubravka	29 08 2005		

LES COMPTES DE 2005

AAFI/AFICS				
BILAN au 31 décembre 2005				
(en francs suisses)				
ACTIF		PASSIF		
<u>Banque</u>	34,117.00	<u>Fonds de solidarité</u>		
		Solde au 1.1.2005	10,217.74	
		Virement du surplus	30,000.00	
<u>Caisse</u>	998.20		40,217.74	
		moins: paiements nets	9,307.50	
<u>Comptes de chèques postaux</u>	1,705.83	Solde au 31.12.2005		30,910.24
<u>Dépôt à la MEC</u>	211,913.45	<u>Réserve pour portion non-affectée des contributions des membres à vie</u>		
<u>Investissement (prix d'achat)*</u>	456,878.75	Solde au 1.1.2005	372,807.35	
*(valeur au 31.12.05		Encaissé	23,950.00	
-cf. Annexe 1 = CHF 467,790)			396,757.35	
		moins: 1/25 ^e transféré aux recettes	30,313.00	
<u>Impôt fédéral suisse à recouvrer</u>	3,163.95	Solde au 31.12.2005		366,444.35
		<u>Capital</u>		
		Solde au 1.1.2005	359,511.49	
		moins: Excédent des dépenses sur les recettes	18,088.90	
			341,422.59	
		moins: transfert au fonds de Solidarité	30,000.00	
		Solde au 31.12.2005		311,422.59
TOTAL	708,777.18	TOTAL		708,777.18

COMPTE DE RECETTES ET DE DEPENSES					
POUR L'ANNEE TERMINEE LE 31 DECEMBRE 2005					
(en francs suisses)					
RECETTES			DEPENSES		
	2005	2004		2005	2004
Contributions:			Télécommunications	4,473.85	4,040.10
Annuelles	7,879.85	8,437.10	Missions et voyages	12,576.05	10,148.45
Transfert de la Réserve:			Hospitalité	3,605.15	985.70
<u>1/25 des contributions à vie des membres de 1981 à 2005</u>	30,313.00	30,075.00	Contribution à la FAFICS	4,583.05	3,494.90
Total	38,192.85	38,512.10	Frais bancaires	1,074.85	1,448.80
			Equipement de bureau	6,944.20	-
Autres revenus			Assistante sociale	28,500.00	27,300.00
Télécommunications de l'ONUG	3,428.00	-	Autre frais d'assistance sociale	2,469.35	1,000.35
Intérêts bruts (impôt fédéral à recouvrer CHF 3,163.95)	16,872.40	17,955.10	Fourniture de bureau	8,782.20	88.90
			Bulletin	23.45	111.30
			Divers	2,250.00	984.47
Total des Recettes	58,493.25	56,467.20	Secrétariat (Indemnité de transport)	1,300.00	-
Excédent des dépenses	18,088.90	-	Total des dépenses	76,582.15	49,602.97
			Excédent des recettes	-	6,864.23
TOTAL	76,582.15	56,467.20	TOTAL	76,582.15	56,467.20

ACCOUNTS FOR 2005

AAFI/AFICS BALANCE SHEET AS AT 31 December 2005 (in Swiss Francs)

ASSETS		LIABILITIES		
<u>Bank</u>	34,117.00	<u>Solidarity Fund</u>		
		Balance at 1.1.2005	10,217.74	
<u>Cash</u>	998.20	Transfer from Surplus	30,000.00	
			40,217.74	
<u>Postal account</u>	1,705.83	less: Net payments	9,307.50	
		Balance at 31.12.2005		30,910.24
<u>Deposit with Credit Union</u>	211,913.45	<u>Reserve for unused portion of life</u>		
		<u>members' contribution</u>		
<u>Investments at cost*</u>	456,878.75	Balance at 1.1.2005	372,807.35	
*(Market value at 31.12.05		Received	23,950.00	
-per Annex 1 = CHF 467,790)			396,757.35	
		less: 1/25 transferred to income	30,313.00	
<u>Recoverable withholding tax</u>	3,163.95	Balance at 31.12.2005		366,444.35
		<u>Surplus</u>		
		Balance at 1.1.2005	359,511.49	
		less: Excess of expenditure over	18,088.90	
		income	341,422.59	
		less: Transfer to Solidarity Fund	30,000.00	
		Balance at 31.12.2005		311,422.59
TOTAL	708,777.18	TOTAL		708,777.18

INCOME AND EXPENDITURE ACCOUNT FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2005 (in Swiss Francs)

	INCOME		EXPENDITURE		
	2005	2004		2005	2004
<u>Contributions:</u>			Telecommunications	4,473.85	4,040.10
Annual	7,879.85	8,437.10	Missions and Travel	12,576.05	10,148.45
Transfer from Reserve:			Hospitality	3,605.15	985.70
<u>1/25 of life Members'</u>			Contribution to FAFICS	4,583.05	3,494.90
<u>contributions from 1981</u>			Bank charges	1,074.85	1,448.80
<u>to 2005</u>	30,313.00	30,075.00	Office equipment	6,944.20	-
Total	38,192.85	38,512.10	Social Welfare Officer	28,500.00	27,300.00
			Other social welfare		
<u>Other:</u>			expenses	2,469.35	1,000.35
Telecommunication from			Office supplies	8,782.20	88.90
UNOG	3,428.00	-	Bulletin	23.45	111.30
Gross interest			Miscellaneous	2,250.00	984.47
(recoverable tax -			Secretariat (Transport		
CHF 3,163.95)	16,872.40	17,955.10	allowances)	1,300.00	-
<u>Total Income</u>	58,493.25	56,467.20	<u>Total expenditure</u>	76,582.15	49,602.97
<u>Excess of expenditure over</u>			<u>Excess of income over</u>		
<u>income</u>	18,088.90	-	<u>expenditure</u>	-	6,864.23
TOTAL	76,582.15	56,467.20	TOTAL	76,582.15	56,467.20



PHOTO: UN / Eskinder Debebe 2006-04-06



PHOTO: UN Special / J.-M. Jakobowicz 2006-04-25

M. Mark Malloch Brown, nouveau Vice-Secrétaire général des Nations Unies
Mr. Mark Malloch Brown, new Deputy Secretary-General of the United Nations



PHOTO: AAFI-AFICS



PHOTO: UN Special / J.-M. Jakobowicz 2006-04-25

25 avril 2006 : M. Mark Malloch Brown s'adresse au personnel de l'Office des Nations Unies à Genève
25 April 2006: Mr. Mark Malloch Brown addresses staff at the United Nations Office at Geneva