

AAFI
AFICS



BULLETIN

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

Vol. 68, No. 4
Octobre – October 2009



Une partie de la fresque du peintre Hans Erni à la Place des Nations

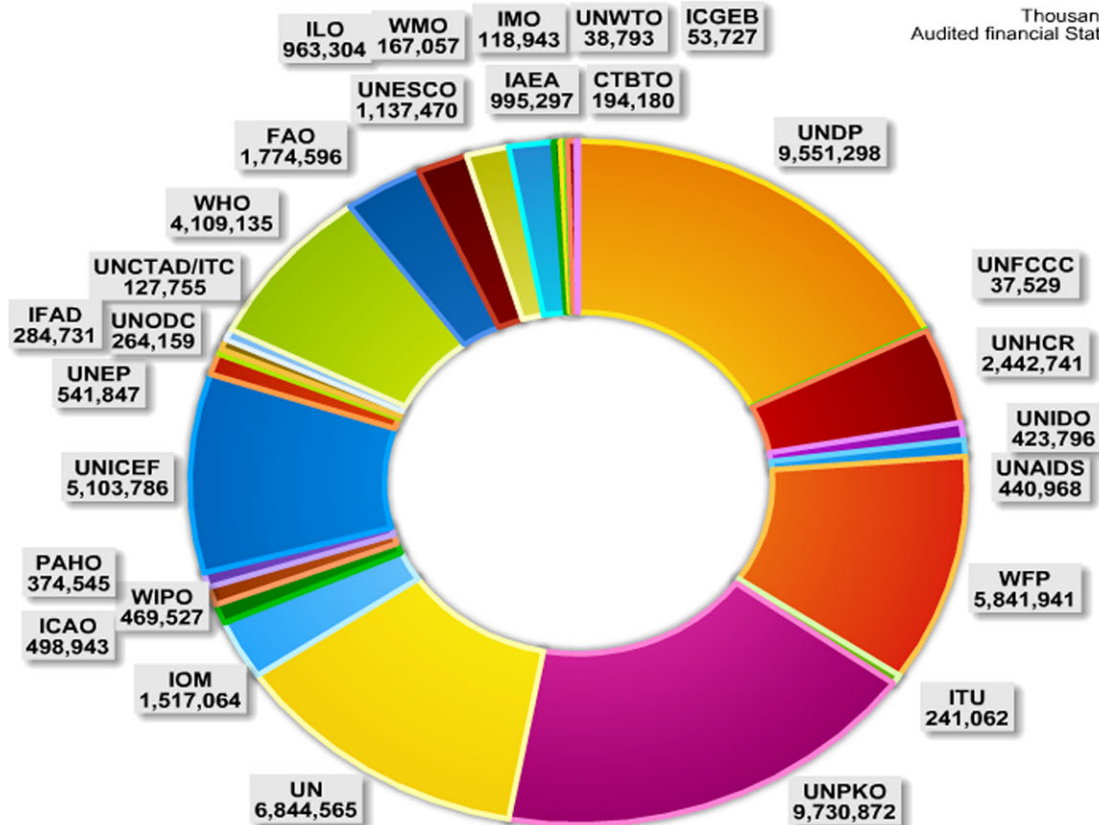
Bureau C.544-1, Palais des Nations, CH-1211 Genève 10

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

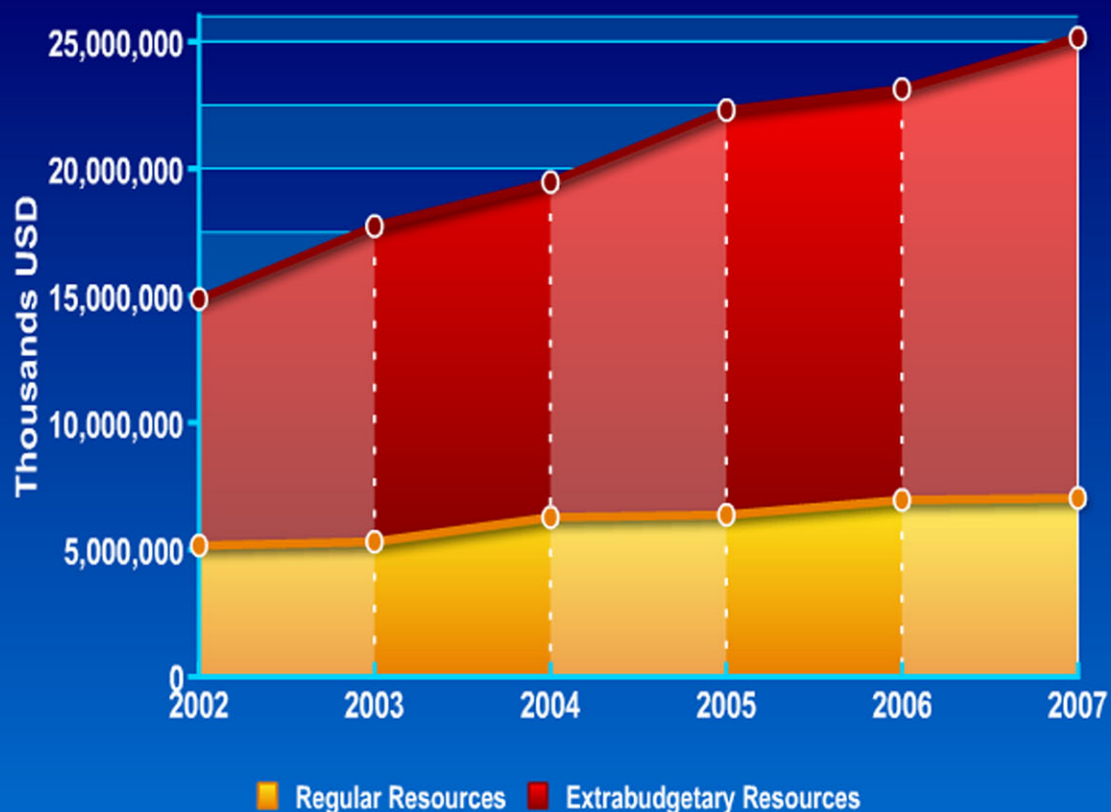
Site internet (français): afics.unog.ch/aafi.htm, Web (English): afics.unog.ch/afics.htm

Total Expenditure UN System Organizations and Other Entities Biennium 2006-2007

Thousands USD
Audited financial Statements



Resource Distribution: Regular vs Extrabudgetary Resources Total UN System



VOL. 68, NO. 4

Octobre – October 2009

Table des matières

	<i>Page</i>
DEJEUNER D'AUTOMNE	2
ÉDITORIAL	3
ACTIVITÉS DU COMITÉ DE L'AAFI-AFICS	4
PENSIONS	5
ÂGE RÉGLEMENTAIRE DE LA RETRAITE	11
ENTRETIEN DE MME ROMY LASSERRE	15
SANTÉ	17
PETITS RIENS ET GRANDS MOMENTS	18
LETTRES REÇUES	20
NOUVEAUX MEMBRES	44
CHANGEMENTS D'ADRESSE	46
ILS NOUS ONT QUITTÉS	48
REPARTITION DES MEMBRES DE L'AAFI-AFICS PAR CLASSE D'ÂGE EN 2009	54

Table of Contents

	<i>Page</i>
AUTUMN LUNCH	2
EDITORIAL	23
NEWS FROM AAFI-AFICS COMMITTEE	24
PENSIONS	25
THE AGE OF RETIREMENT - THE START OF THE DEBATE	30
THE TEN COMMANDMENTS FOR THE TWENTY-FIRST CENTURY	34
INTERVIEW OF MRS. ROMY LASSERRE	35
HUMOUR	36
HEALTH	37
OF CABBAGES AND KINGS	38
LETTERS TO THE EDITOR	40
NEW MEMBERS	44
CHANGES OF ADDRESS	46
THEY HAVE PASSED AWAY	48
AGE OF AAFI-AFICS MEMBERS IN 2009	54

Coordonnées de notre assistante sociale : Nana Leigh

Présente au Bureau les lundis, mardis et mercredis matin. Bureau C-500 (ONU), Tél : +41 (22) 917 3519.

Son activité l'appelant à de fréquents déplacements, vous pouvez aussi utiliser son téléphone portable pour la joindre : n° +41 (76) 397 50 89 ou son courriel à afics-social@unog.ch.

Contact information for our social welfare officer: Nana Leigh

On board on Mondays, Tuesdays, and Wednesdays A.M. Office C-500 (UNOG), Tel: +41 (22) 917 3519.

As she is often on the move, callers may also reach her via her Swiss mobile +41 (76) 397-5089 or by e-mail at afics-social@unog.ch.

DEJEUNER D'AUTOMNE

AUTUMN LUNCH

Mardi 17 novembre 2009

Restaurant du BIT – Niveau R.2

Tuesday 17 November 2009

ILO Restaurant – Level R.2

Apéros à partir de 12 :00



MENU

Velouté crémeux de courge

***Civet de cerf dans son turban de
Pomme de terre mousseline et légumes***

Griottin au chocolat blanc parfumé au kirsch

Apéritif, vins, eaux minérales et café



Prix – Price : 45.00 tout compris

Inscription par écrit (lettre ou courriel) jusqu'au 15 novembre 2009

Registration in writing (letter or e-mail) by 15 November 2008

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

Tel. 0041 22 917 3330 – e-mail aafi-afics@unog.ch

**N.B. we regret that we will have to charge the full frs.45. if cancellations are not announced
48h in advance**

**N.B. nous sommes au regret de vous informer que toute absence non notifiée 48h à
l'avance entraînera une facturation de Frs. 45.-**

ÉDITORIAL

"LE MENSONGE, LE MENSONGE ÉHONTÉ ET LES STATISTIQUES"

Je suis navré de décevoir tous ceux qui vont s'exclamer « Ah, oui, Disraeli ! » en lisant le titre de cet éditorial.

La phrase si souvent citée : « Il y a trois sortes de mensonge : le mensonge, le mensonge éhonté et les statistiques » fut attribuée à Benjamin Disraeli par Mark Twain dans son « Chapitres de mon autobiographie » publié en 1907.

Toutefois, on ne trouve cette phrase nulle part dans les écrits de Disraeli et l'on n'en a pas entendu parler de son temps.

Les toutes dernières recherches faites à ce sujet montrent que son auteur le plus plausible fut Charles Wentworth Dilke (1843-1911). Et l'on peut en lire une première version - très appropriée pour les membres de l'AAFI-AFICS - dans une lettre de lecteur à propos des pensions, publiée le 13 juin 1891 par *The National Observer* (Royaume-Uni) :

« Messieurs, Il a été fort spirituellement remarqué qu'il existe trois formes de mensonge : la première étant la simple blague, la deuxième le mensonge avéré et la troisième, la plus grave, les statistiques. C'est sur les statistiques - et l'absence de statistiques - que s'appuient les défenseurs des pensions à l'échelon national ... »

Bon, trêve d'humour historique. Pourquoi cette référence aux statistiques ?

Tout simplement parce que ce numéro d'octobre du Bulletin présente une forte coloration statistique. En pages 2 et 3 de couverture, nous reproduisons les données publiées par le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS/CEB)¹ sur la situation des finances et des ressources humaines dans les Organisations de la famille des Nations Unies. Elles sont intéressantes à plus d'un titre ; notamment :

- (i) la croissance des ressources extra-budgétaires dans tout le système des Nations Unies au cours de la période 2002-2007. Sur la même période, le volume des budgets réguliers est resté à peu près constant. Ceci est préoccupant pour un certain nombre de raisons, la moindre n'étant pas la tension que l'afflux de ressources extra-budgétaires importantes impose aux budgets réguliers en termes d'appui administratif et autres à des programmes exclusivement financés par des sources extérieures au budget. Le risque existe aussi que ce type de financement détourne l'Organisation de son mandat initial au profit de priorités définies par d'autres.
- (ii) Cinquante pour cent du personnel de la famille des Nations Unies a moins de cinq ans de service et près de soixante dix pour cent moins de dix ans.
- (iii) Il est démontré que la masse critique du personnel - notamment dans la catégorie professionnelle - quittera les Organisations dans les prochaines années. Cette réalité met en évidence le besoin d'une planification des remplacements et d'autres efforts pour organiser la formation ; peut-être aussi un relèvement de l'âge fixé pour la retraite.

1 Anciennement Comité administratif de coordination (CAC/ACC).

A cet égard, nous publions quelques données sur les dernières tendances constatées en ce qui concerne l'âge de la retraite à l'extérieur du système des Nations Unies, recueillies pour l'une des dernières sessions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Il semble que les décideurs de la politique des Nations Unies montrent quelque répugnance à modifier l'âge statutaire de la retraite dans les Organisations. Pour sa part, comme vous le verrez à la lecture du rapport sur la session de juillet 2009 du Comité mixte de la Caisse des pensions, la FAAFI (dont l'AAFI-AFICS est membre fondateur) soutient un relèvement à soixante cinq ans de l'âge de la retraite ; mis en œuvre de façon appropriée, bien entendu.

Pendant que nous y étions, nous avons consulté la banque de données de l'AAFI-AFICS et procédé à une analyse de l'âge de nos membres dans la mesure où nos dossiers l'indiquait. De fait, nous connaissons la date de naissance de plus de 2.200 de nos quelque 4.000 membres : je pense que vous admettez qu'un échantillon de plus de cinquante pour cent est statistiquement acceptable. Nous avons eu la preuve que NOUS vivons plus longtemps ...

Ou bien cela n'est-il que « mensonge, mensonge éhonté » ?

Roger Eggleston



ACTIVITÉS DU COMITÉ DE L'AAFI-AFICS

Lors des réunions du Comité en mai et juin derniers, les discussions ont surtout porté sur le mandat que reçoit sa délégation auprès du Conseil de la FAAFI (Vienne, Juillet 2009), et il a été pris un certain nombre de décisions, comportant *inter alia* ce qui suit :

- Propositions de l'AAFI-AFICS pour la distribution du Certificat d'ayant-droit suite aux problèmes rencontrés au cours de l'envoi aux bénéficiaires en Suisse et en Italie en 2008 ;
- Situation des anciens participants de la Caisse commune des Pensions des Nations Unies (CCPPNU) de l'ex URSS, de l'ex-RSS de Biélorussie et de l'ex-RSS d'Ukraine ;
- Meilleure gestion du Fonds d'urgence de la CCPPNU.

Le Comité a été heureux d'apprendre que les retraités de WIPO envisageaient la création d'une Association WIPO.

A la réunion d'août 2009, le Comité a entendu les rapports donnés par sa délégation auprès du Conseil de la FAAFI et par Roger Eggleston sur la 56^{ème} session du Comité des Pensions (Vienne, 13-17 juillet 2009). Le Comité a également discuté des derniers faits relatifs à la fiscalité des pensions, y compris du traité de taxe franco-américaine, et du manque de progrès constaté dans l'obtention d'une attestation type BIT concernant l'impôt à la source de la part des autres organisations de Genève. Les problèmes de santé des personnes âgées et la Journée internationale des Personnes âgées à venir (1-2 octobre 2009) figuraient aussi comme points importants dans l'ordre du jour. Le Comité a noté avec satisfaction que la première 'matinée café', organisée en coopération avec la Cité Seniors de Genève, se tiendra le mercredi 16 septembre.

Devant le nombre croissant d'absents aux repas organisés par l'AAFI-AFICS, il a été décidé qu'il serait demandé une somme de CHF 45.-, le prix du repas, aux personnes inscrites et qui, au dernier moment, ne viennent pas.

Le Comité a accueilli la nomination de Pauline Nicholls comme représentante de l'OMM, et félicité Stanilas Flache et Robin Perry comme membres d'honneur du Comité.

NOTRE HOMME AU PARC DES BASTIONS

En juillet 2009, une conférence de presse a été organisée par M. Manuel Tornare, conseiller administratif de la Ville de Genève. Son but est d'informer le public de l'urgence d'organiser une campagne d'assainissement dans les parcs de la Ville. Un document intitulé « Propreté aux Bastions » avec pour thème « CE PARC EST AUSSI LE VÔTRE » est remis aux journalistes.

Dans son message, M. Tornare rappelle la décision prise par son prédécesseur en 1982, M. Guy Olivier Segond, de lever l'interdiction faite au public de fouler les pelouses. M. Tornare souligne que cette action n'a jamais été regrettée et serait encore prise aujourd'hui.

Néanmoins l'accroissement de la fréquentation des espaces verts, la multitude des déchets laissés sur place par les visiteurs amènent les autorités à généraliser cette action à l'ensemble des parcs de la ville. Si ce projet-pilote rencontre le succès escompté, il amènera à d'autres interventions semblables l'an prochain.

M. Tornare et ses collaborateurs projettent de former un groupe de « seniors » bénévoles dont la mission serait de dialoguer avec les usagers, d'informer et d'inciter tout un chacun à déposer tous déchets dans les nombreuses conteneur et poubelles à disposition.

C'est ainsi que durant tout le mois d'août s'est déroulée la campagne d'assainissement du jardin des Bastions.. Des ânés volontaires reconnaissables à leurs T-shirts marqués au dos « ce parc est aussi le vôtre » ont tournés chaque jeudi, vendredi et samedi. Une provision de magnifiques pommes distribuées au public par les volontaires animateurs a rendu la mission encore plus agréable et fruitée.

Pour clore cette campagne de propreté, une opération publique de nettoyage final était inscrite au programme du samedi 29 août. Dès 09 :00 heures dans une ambiance bon enfant organisateurs, seniors et public formaient leurs équipes. Pelles, balais, gants et autre matériel étaient remis à chacun. Ce samedi le Parc des Bastions a été rendu à l'usage libre de tout détritrus.

M. Tornare a remercié chaleureusement les uns et les autres de leur participation enthousiaste et a souligné instamment combien il est primordial que les parcs de la ville restent salubres et accueillants et l'importance de conserver intact notre patrimoine genevois.

Roger FONTANA*

*Roger Fontana était un de ces seniors bénévoles enthousiastes participant à cette sympathique manifestation



PENSIONS

LES CAPRICES DE LA DOUBLE FILIÈRE

Plusieurs membres vivant au Royaume-Uni nous ont récemment contactes pour exprimer leur inquiétude devant ce qui leur apparaissait comme une « baisse des pensions ».

Comme le montant payé en monnaie locale peut parfois baisser, même dans le système de la double filière, nous avons pensé qu'il pourrait être utile d'expliquer comment cela peut arriver.

Tout d'abord, les raisons en sont - dirons-nous - techniques. Elles ont pour origine le calcul trimestriel de la pension effectué sur la base du système de la double filière. Rien à voir avec la crise financière, le revenu des placements de la Caisse ou avec Bernard Madoff !

Au moment de la retraite, ceux d'entre nous qui choisissent le système de la double filière voient leur pension calculée en monnaie locale au jour suivant leur départ en retraite (la même formule s'applique aux retraités qui décident ultérieurement d'adopter ce système).

Nous sommes alors informés que nous allons recevoir en monnaie locale un montant de X euros, Y livres sterling, Z francs suisses et ainsi de suite, selon la monnaie en vigueur dans le pays où nous avons choisi de résider

Nous recevons ensuite régulièrement ce montant jusqu'à ce qu'il soit augmenté - cela se fait chaque année en avril - d'un pourcentage reflétant l'évolution de l'indice des prix à la consommation (ICP) dans le pays où nous vivons, dans la mesure où cet indice annuel a augmenté d'au moins deux pour cent.

Bonne nouvelle ! du moins lorsque l'ICP a grimpé ! C'est la manifestation de la stabilité que l'on nous a annoncée au moment où nous avons choisi la double filière.

Toutefois, le secrétariat de la Caisse des pensions continue à calculer ce que nous aurions touché si nous étions restés sur la filière dollar en convertissant, chaque trimestre, en monnaie locale notre pension initiale exprimée en dollars US (et mise à jour par l'ICP des Etats-Unis). Ce calcul nous est, de fait, communiqué par une lettre trimestrielle du secrétariat de la Caisse ; mais tout cela est rempli de décimales et ressemble un peu à un casse-tête pour qui n'a pas en poche un doctorat en mathématiques et en statistiques. D'où notre réflexe de le classer soigneusement.

Parfois il arrive que ce calcul soit en notre faveur, dans la mesure où le montant obtenu par cette méthode est plus élevé que celui dérivant de l'application de notre filière locale. Dans ce cas, nous bénéficions du montant le plus élevé (ne pouvant toutefois excéder cent dix pour cent du montant de notre filière locale, ou cent vingt pour cent si nous avons pris notre retraite avant le 1^{er} juillet 1995).

Mais voilà que les taux de change varient à nouveau et que, quelques mois plus tard, l'équivalent du montant en dollars de notre pension passe en dessous du montant obtenu par la méthode de la filière locale. Comme le montant selon la filière locale est à présent le plus élevé, c'est lui que nous allons recevoir au titre de notre pension mensuelle. C'est moins que le montant que nous recevions lorsque nous bénéficions des calculs fondés sur la filière dollar : aussi la somme perçue est-elle moindre ; mais, en fait, seulement par comparaison avec le gain de change réalisé grâce au taux appliqué dans la filière dollar. En réalité, nous sommes revenus là où nous étions précédemment.

Prenons l'exemple du Royaume-Uni :

Pour la période janvier-mars 2009 :

a. Montant en US \$ de la pension (filiale dollar) au moment du départ en retraite	b. Taux de change trimestriel	c. Equivalent en livres sterling	d. Montant en livres sterling de la pension (filiale locale) au moment du départ en retraite	e. MONTANT PAYÉ PAR LA CAISSE (le chiffre le plus élevé des colonnes c. et d.
\$ 2506,85	0,651	£ 1631,96	£ 1713,60	£ 1713,60

Pour la période avril-juin 2009 :

a. Montant en US \$ de la pension (filiale dollar) au moment du départ en retraite	b. Taux de change trimestriel	c. Equivalent en livres sterling	d. Montant en livres sterling de la pension (filiale locale) au moment du départ en retraite	e. MONTANT PAYÉ PAR LA CAISSE (le chiffre le plus élevé des colonnes c. et d.
\$ 2506,85	0,696	£ 1744,76	£ 1713,60	£ 1744,76

Pour la période juillet-septembre 2009 :

a. Montant en US \$ de la pension (filiale dollar) au moment du départ en retraite	b. Taux de change trimestriel	c. Equivalent en livres sterling	d. Montant en livres sterling de la pension (filiale locale) au moment du départ en retraite	e. MONTANT PAYÉ PAR LA CAISSE (le chiffre le plus élevé des colonnes c. et d.
\$ 2506,85	0,628	£ 1574,30	£ 1713,60	£1713,60

(N.B. : il n'y a pas eu d'augmentation de l'IPC au Royaume-Uni en avril 2009)

Les changements dans le montant des paiements des pensions résultent des variations brusques des taux de change trimestriel du dollar : de US\$ 1 = £ 0.651 pour janvier-mars 2009 à US\$ 1 = £ 0.696 pour avril-juin 2009 et US\$ 1 = £ 0.628 pour juillet à septembre 2009.

Nous espérons que les explications qui précèdent permettront de comprendre les caprices apparents du système de la double filière qui continue assurer une stabilité - en monnaie locale - à la vaste majorité de nos collègues.



CINQUANTE-SIXIÈME SESSION DU COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE DES PENSIONS DES NATIONS UNIES

(Vienne, Autriche, 13-17 juillet 2009)

**On trouvera ci-dessous un bref rapport du membre désigné par l'AAFI-AFICS
de la délégation de la FAAFI au Comité mixte de la Caisse des pensions**

PLACEMENTS DE LA CAISSE

Comme c'était à prévoir, la crise financière a dominé la discussion sur la gestion des placements de la Caisse. Le Représentant du Secrétaire général (RSG) - Warren Sach - a noté que « depuis la session de 2008, les marchés financiers ont été secoués par les ondes de choc de la contraction économique la plus profonde et la plus synchronisée vécue depuis la Grande Récession ».

La crise a fait chuter à US \$ 26,7 milliards le 9 mars 2009 la valeur estimée du marché des placements de la Caisse avant qu'elle ne remonte à \$ 32,6 milliards le 1^{er} juillet 2009. Les avantages d'une diversification des portefeuilles, d'une répartition efficace des avoirs et d'un choix avisé des titres ont amorti le choc. En fait, depuis

début mars 2009, on a constaté une remontée impressionnante du prix des actions accompagnée de manifestations d'optimisme sur le redressement économique. Toutefois les marchés financiers demeurent volatiles, au moins à court terme.

Il a été calculé que le maintien de la gestion active de la gestion des placements – par opposition à l'externalisation de l'un des plus importants portefeuilles (celui des investissements nord-américains) honteusement proposée au Comité mixte lors de sa session de 2007 – a permis d'éviter à la Caisse une perte d'environ un milliard de dollars. Cette annonce a provoqué quelques sourires sarcastiques sur le visage de représentants de la FAAFI et du groupe des

participants. Il n'eut pas été difficile de nous écrire « Nous vous l'avions bien dit », mais nous avons résisté à la tentation.

La délégation de la FAAFI a été également reconfortée par la réponse du RSG à une question sur les leçons tirées de la situation difficile des marchés et de la crise financière : « Pour commencer, dit-il, nous avons la chance d'avoir un plan de pension à prestations définies ». Le RSG a également évoqué les procédures particulièrement diligentes qui s'appliquent en matière d'investissements et donné l'assurance que la Caisse n'avait pas été affectée par des malversations telles que la fraude Madoff.

Les membres du Comité des Investissements ont également présenté leur rapport qui a permis un intéressant échange de vues sur (a) le dollar américain comme monnaie de référence et (b)

l'économie mondiale. Le président du Comité a estimé que le dollar resterait la monnaie de référence dans un avenir prévisible. Un autre membre du Comité a prédit une croissance des marchés lente, voire négative, au moins jusqu'en 2011 et s'est déclaré préoccupé de ce que le secteur financier puisse encore provoquer une nouvelle crise.

Tout en partageant ces préoccupations, un troisième membre du Comité a fait preuve d'optimisme sur le marché des actions. Faisant la distinction entre la crise économique et la crise financière, il a déclaré : « La crise économique peut n'être pas terminée, mais la crise financière a été surmontée grâce à des interventions massives en matière de politique financière (...) qui ressemblent à une sortie par le haut du marché des actions.

RAPPORT D'AVANCEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA STRUCTURE DU RÉGIME

Le rapporteur du Groupe de travail, Witold Zyss, a présenté un rapport intérimaire. Le Groupe de travail avait reçu pour mission (a) d'évaluer les principaux faits nouveaux qui devraient être pris en compte pour définir les besoins futurs de la Caisse, (b) d'examiner les différentes mesures d'économies adoptées depuis 1983 mais non encore mises en œuvre (...) et (c) de formuler des propositions et de les classer par ordre de priorité en vue de satisfaire les futurs besoins à long terme de la Caisse et de ses mandants.

Dans son étude, entre autres éléments, le Groupe a tenu compte de la plus grande longévité des individus couverts par la Caisse et d'une tendance observée à de plus courtes carrières. Il souhaitait que le Comité mixte détermine les priorités de ses travaux à venir.

En ce qui concerne la longévité accrue des personnes, de nombreux membres du Comité mixte ont appuyé les propositions qui tendaient à relever à 65 ans l'âge normal de la retraite. On a fait observer qu'une telle mesure ne devait pas seulement être examinée sous l'angle de son impact financier positif sur la Caisse mais aussi du point de vue des fonctionnaires qui souhaitent continuer à travailler aussi longtemps qu'ils étaient capables de bien s'acquitter de leurs tâches.

La FAAFI a présenté ses propres priorités pour les travaux à venir du Groupe qui, outre un relèvement à 65 ans de l'âge de la retraite, incluent : (a) le maintien, pour la Caisse, de son statut de plan de pension à prestations définies (b) le rétablissement du taux d'accumulation annuel de 2 % de la rémunération moyenne finale, (c) de meilleures prestations de retraite pour ceux qui quittent le système avec moins de cinq années de service, (d) de meilleures prestations pour les membres de la famille à charge et, bien entendu, (e) l'élimination de la réduction restante de 0,5% de l'ajustement initial à l'indice des prix à la consommation.

D'autres membres du Comité mixte ont davantage hésité à identifier des priorités mais l'on a pu constater un accord général pour que le Groupe de travail examine les orientations nouvelles des politiques du personnel dans le domaine de l'âge normal de la retraite, en consultation étroite avec la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et le Comité de haut niveau sur le management du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS).

Le Groupe de travail poursuivra ses discussions en vue de présenter un rapport final à la session de 2010 du Comité mixte.

NOMINATION DE L'ADMINISTRATEUR/SECRÉTAIRE DE LA CAISSE

A la surprise générale, un document de procédure relativement banal sur la nomination de l'Administrateur/Secrétaire de la Caisse a soulevé

un débat agité sur la capacité du Comité mixte à déterminer la durée du mandat de l'Administrateur et de l'Administrateur adjoint de la Caisse.

Bien que la pratique observée dans le passé ait été de renouveler le contrat de l'Administrateur sur la base de la qualité de ses services, les représentants du Secrétaire général des Nations Unies ont insisté sur l'obligation qu'aurait, à l'avenir, le Comité de respecter les décisions de l'Assemblée générale en matière de gestion du personnel. Ceci signifiait que l'Administrateur - dont le grade était équivalent à celui de Sous-secrétaire général aux Nations Unies - ne pourrait occuper ses fonctions qu'un maximum de dix ans.

L'obligation du Comité mixte de se soumettre aux résolutions de l'Assemblée générale relatives au personnel de l'ONU fut contestée par un certain nombre d'intervenants qui mirent en avant le caractère inter-organisations de la Caisse. Finalement, le Comité décida (a) d' « introduire dans son Règlement intérieur une limite de cinq

FONDS DE SECOURS

Le Secrétariat a présenté un rapport sur l'utilisation du Fonds de secours créé en 1973 pour soulager la détresse de titulaires de petites pensions, touchés par des épreuves inattendues. Bien que le Fonds de secours fut alimenté par une dotation biennale de \$ 200.000, les paiements effectués ont été relativement limités : au total \$ 39.938 du 1^{er} mai 2008 au 30 avril 2009. La FAAFI a de nouveau demandé à ce que l'existence du Fonds fasse l'objet d'une vaste information, que les procédures soient aussi rapides et transparentes que possible et que les

FRAIS BANCAIRES SUR LES PENSIONS DES NATIONS UNIES

LA FAAFI a présenté au Comité mixte une note détaillée sur les résultats d'une étude menée par ses associations. Vingt-deux associations avaient fourni des informations sur les frais bancaires encourus par les pensionnés, les raisons de ces frais, le nom des banques qui les imposaient et le nombre de bénéficiaires de petites pensions (moins de \$ 550 par an) qui en étaient les victimes.

RÉVISION DE L'ARTICLE 35 bis (Pension de conjoint divorcé survivant)

A la suite de la discussion approfondie, lors de la session de 2008, sur les dispositions relatives aux prestations payables aux membres de ou anciens membres de la famille, on pouvait penser qu'il y avait au sein du Comité mixte un accord général pour réduire de 10 à 5 ans l'exigence de l'article 35 bis sur la période du mariage au cours de laquelle des cotisations ont été versées à la Caisse.

ans, renouvelable une fois, à la durée du mandat de l'Administrateur et de l'Administrateur adjoint ; (b) de recommander, dans l'intérêt de faire prévaloir la nature unique des besoins de la Caisse et de permettre la mise en œuvre des réformes importantes décidées par le Comité mixte, le renouvellement du contrat actuel de l'Administrateur/Secrétaire pour une période de deux ans commençant le 1^{er} janvier 2011 ... »

Le Comité mixte a également mis en place un Groupe de recherche chargé de préparer, pour ce poste, une description de tâches, des indicateurs de rendement et des critères d'évaluation qui lui permettraient de présenter au Comité, lors de sa session de 2012, les noms de candidats valables, susceptibles d'être interviewés. MM. Castellanos et Eggleston participeront à ce Groupe de recherche en qualité de « représentants des retraités de la Caisse des pensions ».

critères d'acceptation des demandes d'aide soient régulièrement revues.

Bien qu'une proposition de mise en place d'un groupe de travail Secrétariat de la CCPPNU/FAAFI n'ait pas été agréée, essentiellement pour des raisons de confidentialité des dossiers, le Comité mixte a néanmoins invité la FAAFI à continuer à faire parvenir au Secrétariat informations et suggestions dans ce domaine ; ce que la Fédération fera, assurément.

Le Comité mixte a remercié la FAAFI des ses efforts et pris note de l'engagement du Secrétariat de la Caisse de travailler conjointement avec les pensionnés sur la question des frais bancaires. Il a confirmé que les efforts pour réduire ces frais doivent se poursuivre.

En conséquence, le Secrétariat avait préparé dans un document destiné au Comité mixte un projet d'amendement à cette condition d'ouverture de droit.

Sur ce, le Comité a rouvert une longue discussion sur la question.

Les représentants des Chefs de Secrétariat étaient préoccupés par l'impact potentiel de l'amendement proposé sur leurs politiques du

personnel, notamment sur les autres prestations, y compris l'ouverture du droit à l'assurance maladie après le service actif.

Le Comité mixte a décidé de « repousser sa décision sur l'amendement proposé à l'article 35 bis jusqu'à sa session de 2010, afin de permettre à ses membres de prendre une décision en toute connaissance de cause »,

SITUATION DES ANCIENS PARTICIPANTS DE L'EX-URSS, DE L'EX-RSS D'UKRAINE ET DE L'EX-RSS DE BIÉLORUSSIE

La FAAFI avait soumis une note, préparée par l'AFICS de Moscou, informant le Comité mixte de la situation peu satisfaisante des anciens participants à la Caisse des pensions des trois anciens territoires soviétiques.

Le Comité a pris note de cette information, précisant en outre que « la FAAFI continuera à

tenir le Comité au courant de tout nouveau développement en lui transmettant les éléments d'information pertinents ».

(Pour sa part la FAAFI a mis en place un réseau d'information destiné, en lien étroit avec les collègues des anciens pays soviétiques, à faire avancer ce dossier.)

STATISTIQUES DESTINÉES À L'APPLICATION DU SYSTÈME D'AJUSTEMENT DES PENSIONS

Deux problèmes ont été soulevés par la FAAFI : (a) l'application tardive des indices des prix à la consommation (IPC) du fait des retards de transmission des données au Bulletin des Statistiques de l'ONU et (b) la fiabilité des données des IPC, spécialement en ce qui concerne l'Argentine.

Le Secrétariat fit valoir que le système actuel de mesure des changements des IPC était parfaitement conforme avec le Système d'Ajustement des Pensions et que si des délais d'application intervenaient, les bénéficiaires

étaient ultérieurement payés avec effet rétroactif à la date de l'ajustement pour changement du coût de la vie. En outre le Secrétariat fit observer que dans les pays qui rencontraient des difficultés à transmettre des données fiables de leur IPC, le système de la double filière pouvait être suspendu.

Tout en recommandant de maintenir le système actuel, le Comité mixte conclut que le Secrétariat devait continuer à se montrer efficace dans l'obtention ponctuelle des données des IPC.

AUTRES QUESTIONS

La partie la plus substantielle de l'ordre du jour du Comité mixte concernait les prévisions budgétaires pour 2010-2011. Elles ont été examinées par un groupe de travail du Comité.

Le budget proposé s'élevait à environ \$ 197 millions. Sur la base des recommandations du groupe de travail, le Comité mixte a adopté pour la Caisse un budget de quelque 179 millions de dollars.

Parmi les autres questions examinées par le Comité mixte figuraient :

- Les méthodes et hypothèses à retenir pour la 30^{ème} évaluation actuarielle au 31 décembre 2009 ;
- Le rapport de situation sur le regroupement des services informatiques ;

- Le rapport d'avancement de l'étude sur la continuité des opérations et des plans de reprise après un sinistre ;
- Le Mémoire d'accord révisé entre l'Administrateur/Secrétaire et le Représentant du Secrétaire général pour les placements de la Caisse ; il fut vivement approuvé par le Comité mixte ;
- Un nouveau rapport sur le contrôle de l'impact des fluctuations monétaires sur les prestations de pension : il ne proposait pas de modification des procédures actuelles, sauf une suspension des dispositions concernant l'« Indice spécial » que le Comité mixte a décidé de renvoyer à sa session de 2010.

Roger Eggleston

ÂGE RÉGLEMENTAIRE DE LA RETRAITE

Les effets combinés de l'augmentation de la longévité et de la chute des taux de natalité entraînent un relèvement inexorable de la moyenne d'âge de la population mondiale. En 2050, on dénombre environ 2 milliards de personnes âgées de 60 ans ou plus à travers le monde, soit trois fois plus qu'à l'heure actuelle. Il s'agit d'un phénomène mondial. Dans sa publication intitulée *World Population Prospect: the 2006 Revision*, la Division de la population de l'ONU a noté ce qui suit :

« À l'échelle mondiale, le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus devrait pratiquement tripler, passant de 673 millions en 2005 à 2 milliards en 2050. Sur la même période, la proportion de personnes âgées vivant dans les pays en développement devrait augmenter, passant de 64 % à près de 80 % en 2050. »²

Pour simplifier, cela signifie que les personnes d'âge actif auront à subvenir aux besoins d'un nombre de personnes à charge bien plus important, dans toutes les régions du monde.

Ceci amène à reconsidérer l'âge où la vie professionnelle prend fin et la retraite commence.

La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) entre autres a entre autres entrepris une étude de l'âge réglementaire de départ à la retraite dans les organisations du système des Nations Unies. En juillet 2009, le Comité mixte s'est aussi penché sur ce sujet (voir l'article ci-dessus). Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine.

Pour donner une idée de l'ampleur de ces discussions, vous trouverez ci-après quelques extraits d'un rapport présenté en juillet 2009 au CFPI.

"Évolution de l'âge réglementaire de départ à la retraite dans les états membres

Un grand nombre d'États Membres ont du mal à faire face à une population vieillissante et aux tensions créées par la recherche d'un équilibre entre la productivité d'une part, et le coût et avant tout la qualité des retraites d'autre part...

Pour simplifier, cela signifie que les personnes d'âge actif auront à subvenir aux besoins d'un nombre de personnes à charge bien plus important, dans toutes les régions du monde.

Cela signifie également que de nombreuses personnes risquent de voir reculer l'âge auquel elles peuvent officiellement prétendre à des prestations intégrales de retraite, autrement dit l'âge officiel de départ à la retraite. Or, comme l'a indiqué George Magnus dans son livre intitulé *The Age of Aging*³ :

« Il est peu probable que les gouvernements qui repoussent l'âge de départ à la retraite ou d'ouverture des droits à pension se soient sérieusement préoccupés d'offrir aux personnes âgées une vie active mieux remplie et plus enrichissante. La décision semble plutôt être motivée essentiellement par le désir de réduire le fardeau financier que les pensions feront peser sur l'État à l'avenir. »

Dans certains pays, l'âge réglementaire de départ à la retraite a été pratiquement supprimé (Australie, Canada et États-Unis). Dans d'autres, le droit d'un employeur de forcer un employé à prendre sa retraite est remis en cause, comme c'est le cas au Royaume-Uni.

En ce qui concerne la fonction publique de référence, le Congrès des États-Unis a adopté en 1967 un texte de loi intitulé *Age Discrimination in Employment Act*, dont l'objet est de protéger les employés âgés de plus de 40 ans. Ce texte interdit aux employeurs de tenir compte de l'âge dans les décisions relevant de la politique du personnel, y compris celles concernant la retraite. Pour la plupart des employés de la fonction publique fédérale, il n'existe plus d'âge réglementaire de départ à la retraite.

² Des données d'excellente qualité et à jour sur la population mondiale sont disponibles sur le site Web de la Division de la population de l'ONU (<http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>).

³ George Magnus, *The Age of Aging: How Demographics are Changing the Global Economy and Our World*, John Wiley and Sons Ltd., Singapour, 2009.

D'un point de vue historique, l'information suivante peut être digne d'intérêt : en 1920, alors que l'espérance de vie des hommes était comprise entre 55 et 60 ans, l'âge normal de départ à la retraite ou d'ouverture des droits à pension était compris entre 70 et 74 ans, ce qui signifie qu'il était peu probable que les pensions soient versées. Depuis lors, l'espérance de vie a augmenté et l'âge d'ouverture des droits à pension a chuté dans l'immense majorité des pays

Si l'espérance de vie continue d'augmenter comme prévu, les caisses de retraite devront verser des pensions pendant encore plus longtemps, à moins que l'âge de la retraite soit aligné sur l'espérance de vie. Dans un livre blanc sur la réforme du régime des pensions publié en 2006, le Gouvernement britannique a annoncé que l'âge auquel la pension de retraite était versée par l'État serait revu à la hausse et aligné sur l'espérance de vie afin que chacun continue de percevoir une pension de l'État pendant une période proportionnellement équivalente de sa vie. L'âge d'ouverture des droits à pension de l'État, qui devrait être de 65 ans pour les hommes et les femmes d'ici à 2020, passera à 66 ans entre 2024 et 2026, 67 ans entre 2034 et 2036 et 68 ans entre 2044 et 2046.

Comme le conclut George Magnus :

« Il est donc clair que la plupart des gens seront invités ou forcés à travailler un peu plus longtemps à l'avenir. Depuis les années 90, plus d'un tiers des pays de l'OCDE ont légiféré en vue de repousser l'âge d'ouverture des droits à pension pour les hommes et environ deux tiers d'entre eux l'ont fait pour les femmes. La majorité des pays prévoient désormais qu'en 2035 au plus tard, l'âge d'ouverture des droits à pension sera de 65 ans ou plus et, dans certains pays, le même pour les hommes et pour les femmes. Toutefois, il s'agit dans un sens de l'étape la plus facile. Le plus dur sera de convaincre employeurs et employés de modifier pour les premiers leur comportement, pour les seconds leurs attentes, et avec un minimum d'enthousiasme plutôt qu'avec résignation et sous la contrainte. »

AUGMENTATION DE L'ESPÉRANCE DE VIE CHEZ LES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES

Outre les données disponibles sur l'espérance de vie dans le monde, les organismes des Nations Unies ont la chance de disposer de données sur leur propre personnel. Depuis 1960, les actuaire-conseils engagés par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies tiennent des tables de mortalité portant sur les participants à la Caisse et les bénéficiaires. Ces tables sont utilisées pour effectuer l'évaluation actuarielle de la Caisse et sont mises à jour tous les 10 ans environ.

Les dernières estimations sur l'espérance de vie à l'âge de 60 sont 87.5 pour les hommes et 90 pour les femmes.

ATTITUDES FACE À LA RETRAITE

A. L'employé

Les façons d'envisager le départ à la retraite varient selon les personnes et les circonstances, notamment la situation financière et l'état de santé. De façon générale, les travaux sur la question ont été fragmentaires ou répondaient aux préoccupations suscitées par le « syndrome de la retraite », qu'éprouvent en particulier les militaires désengagés depuis peu....

La situation s'est améliorée avec la publication, en 2005, 2006 et 2007, de trois études sur l'avenir de la retraite menées, pour le compte de la Hong Kong and Shanghai Banking Corporation (HSBC), par l'Oxford Institute of Ageing (Institut du vieillissement) de l'Université d'Oxford. Dans l'étude la plus récente, 21 000 personnes âgées de 40 à 79 ans ont été interrogées, dans 21 pays

et territoires⁴, sur leur attitude à l'égard du vieillissement et de la retraite. En guise d'introduction, M^{me} Sarah Harper, Directrice de l'Institut, établissait le constat suivant :

« Il est désormais manifeste que bon nombre de tendances observées en ce qui concerne le comportement, la santé et le bien-être des retraités, dont on pensait autrefois qu'elles ne touchaient que les sociétés occidentales opulentes, font aussi leur apparition dans certaines parties de l'Asie, de l'Amérique latine et de l'Afrique. »

Le rapport répond également à la question de savoir si les travailleurs souhaitent demeurer actifs plus longtemps :

« Tous pays confondus, parmi les personnes actives qui comptent continuer de travailler plutôt que de prendre une retraite anticipée, 70 % disent qu'il s'agit d'un choix personnel. Parmi les plus de 60 ans ayant choisi de travailler le plus longtemps possible, 67 % disent l'avoir fait de leur plein gré. Il n'y a qu'en Fédération de Russie, en Inde, aux Philippines et en République de Corée que le sentiment de devoir travailler plus longtemps qu'on ne le souhaite prévaut nettement. »

Le rapport fait également ressortir l'évolution des comportements concernant la retraite anticipée. Ainsi :

« Des mécanismes de retraite anticipée ont été adoptés, dans les années 70 et 80, pour tenter de résorber le chômage massif des jeunes, l'intention étant de faire de la place dans les entreprises à cette main-d'œuvre plus jeune. Depuis, la retraite anticipée est inscrite dans les mentalités et fait partie des attentes de l'individu. On constate cependant que beaucoup de ceux qui avaient pris une retraite anticipée l'ont regretté et que les générations suivantes commencent peu à peu à rejeter cette solution. »

Les enquêtes précitées ont surtout confirmé que, partout dans le monde, l'on souhaite se départir des schémas traditionnels de la retraite en faveur d'un mode de vie autosuffisant associant travail et loisirs. Ainsi, « dans le monde entier, des personnes veulent continuer de travailler au-delà de l'âge habituel de la retraite; près des trois quarts (72 %) des sondés rejettent la notion de départ à la retraite obligatoire, estimant que les employés devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps, peu importe l'âge, qu'ils peuvent le faire correctement ».

Le rapport⁵ confirme comme suit la réponse donnée à travers le monde à la question « Quand devrait-on prendre sa retraite? » :

Au moment opportun	36 %
Lorsqu'on n'est plus capable de travailler	25 %
À un certain âge	21 %
Lorsqu'on peut se le permettre	15 %

B. L'employeur

D'un point de vue institutionnel, Manfred Kets de Vries⁶ considère qu'il incombe aux organisations de faciliter la transition vers la retraite de leurs employés :

« Montrer aux gens la porte de sortie sans planifier leur départ peut avoir des conséquences graves tant pour celui qui s'en va (employé) que pour l'organisation. »

S'il est généralement admis qu'il appartient à chacun de planifier sa retraite, Kets de Vries n'en estime pas moins que cette tâche incombe aussi à l'organisation.

⁴ Afrique du Sud; Allemagne; Arabie saoudite; Brésil; Canada; Chine; Danemark; États-Unis d'Amérique; Fédération de Russie; France; Hong Kong (Chine); Inde; Japon; Malaisie; Mexique; Philippines; République de Corée; Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord; Singapour; Taiwan (Province chinoise de) et Turquie.

⁵ Source : Étude de la HSBC intitulée « Future of Retirement 2006 ».

⁶ Manfred Kets de Vries est professeur de management à l'Institut européen d'administration des affaires (INSEAD) et Directeur du Global Leadership Centre de l'INSEAD.

« Les employés au seuil de la retraite sont trop souvent livrés à eux-mêmes, n'ayant été ni aidés ni préparés par leur organisation. En conséquence de quoi, beaucoup s'effondrent, sombrent dans l'amertume, le ressentiment et la dépression car ils sont incapables, ou bien refusent d'affronter la réalité et de lâcher prise.

Cette politique à courte vue est dangereuse. Outre qu'elle provoque de graves pénuries de personnel expérimenté, la perte des aînés risque de compromettre la mémoire institutionnelle, ce qui, à son tour, risque de se répercuter sur le moral et la productivité. Les organisations qui ne s'attaquent pas efficacement à la problématique de la retraite doivent s'employer à résoudre plusieurs difficultés de taille, notamment celles qu'il y a à reconnaître et maximiser la valeur et la qualité des cadres expérimentés, à anticiper et maîtriser le coût émotionnel et psychologique de la retraite et du licenciement, et à concilier les besoins psychologiques des cadres et une saine politique de l'entreprise. La mise au point de stratégies permettant de régler ces questions peut grandement contribuer à soulager les tensions imputables au syndrome de la retraite.

La retraite par étapes est l'une de ces stratégies qui permet aux individus de maîtriser la réduction progressive de leur temps de travail. Elle peut offrir à l'organisation l'avantage supplémentaire d'encourager le personnel expérimenté à continuer de travailler, de plus en plus souvent à temps partiel. Continuer d'employer à temps partiel des cadres plus âgés coûte en effet bien moins cher que recruter, sélectionner, former et motiver des jeunes moins expérimentés. »

Ces considérations font écho à l'une des mesures entérinées par l'Assemblée mondiale sur le vieillissement de 2002 en vue d'assurer des possibilités d'emploi pour toutes les personnes âgées qui souhaitent travailler, à savoir :

« Favoriser une nouvelle approche de la retraite qui tienne compte des besoins des employés ainsi que des employeurs, notamment en appliquant le principe de la retraite à la carte dans les politiques et les pratiques en matière d'emploi, tout en protégeant les droits acquis en matière de pension. Entre autres mesures à envisager pour atteindre cet objectif, on pourrait réduire les incitations et pressions exercées en faveur de la retraite anticipée et éliminer les facteurs qui peuvent dissuader de travailler au-delà de l'âge de la retraite. »⁷

RÉFLEXIONS SUR LA RETRAITE PROGRESSIVE OU SOUPLE

Concernant la notion de retraite par étapes ou à la carte, le professeur Robert Hutchins⁸ de la Cornell University, présentant l'étude effectuée en 2003 par son université sur les politiques de retraite progressive, a estimé que le temps semblait venu de mettre en pratique l'idée de départ progressif à la retraite, et noté, en outre, que plusieurs des employeurs interrogés voyaient dans cet arrangement des avantages importants, notamment :

- « Un plus grand équilibre entre vie professionnelle et vie privée; des priorités mieux définies »;
- « L'organisation conserve un bon élément qui la connaît bien et pose moins de problèmes du fait de son sens déontologique et de sa productivité plus élevés »;
- « Maintien du contact ou des relations avec la clientèle; maintien des compétences dans le domaine de spécialité; possibilité d'un bon encadrement des nouveaux juristes »;
- « L'atout que représente l'expérience des aînés : ils connaissent les rouages et l'organisation sait à qui elle a affaire ».

La retraite progressive, mieux connue en Europe sous l'appellation de retraite « à la carte », a continué de s'imposer depuis la publication du rapport du professeur Hutchins. Le Bureau des statistiques du travail, du Ministère du travail (Department of Labor) des États-Unis, a confirmé que le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus occupant un emploi à plein temps ou à

⁷ *Rapport de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 8-12 avril 2002* [publication des Nations Unies, numéro de vente : F.02.IV.4), chap. I, résolution 1, annexe I, par. 28 h)].

⁸ Hutchins, Robert, « The Cornell Study of Employer Phased Retirement Policies: A Report on Key Findings », School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, 2003.

temps partiel a augmenté de 101 % passant de 2 780 000 en moyenne en 1977 à 5 610 000 en 2007.

Partisan de la retraite progressive, un ancien vice-président des ressources humaines, aux États-Unis, écrivait ce qui suit :

« La principale motivation est le désir de rester actif et productif. Certes, le revenu est une considération, avec l'élévation du coût des soins de santé et la précarité de la situation économique, mais la rémunération n'est qu'un avantage secondaire. Je ne pense pas que toute mon ambition pour le restant de mes jours se résume à rester à la maison. »⁹

Le Royaume-Uni met en place des dispositifs souples de départ à la retraite. Le Ministère du travail et des pensions a effectué en 2001, puis en 2006 et 2008, des travaux de recherche sur la pratique des employeurs et présenté, à partir d'études de cas, les avantages offerts par des formules de retraite à la carte et les obstacles qui en entravent l'adoption. Des politiques types et des panoplies de mesures ont été élaborées par plusieurs organismes publics, en particulier les administrations locales. Que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, les employeurs trouvent de plus en plus d'arguments stratégiques en faveur de la retraite par étapes ou à la carte.

En octobre 2008, Pierce Noble, partenaire mondial et consultant pour les questions de retraite de l'entreprise Mercer, se demandait dans la publication en ligne « Workforce Management » pourquoi les employeurs devraient s'intéresser aux avantages sociaux que présente la retraite progressive. Il a répondu lui-même en ces termes :

« Le vivier de travailleurs spécialisés, compétents et expérimentés se tarira à mesure que les enfants du « baby boom » prendront leur retraite; or, perdre ce savoir institutionnel, ces compétences et tout ce capital relationnel avec la clientèle comporte toujours un risque. À court terme, ce risque peut sembler insignifiant, mais dès que l'économie se redressera – car elle finit toujours par se redresser – les entreprises à court de talents se retrouveront étranglées par la concurrence. La réponse à ma question est donc la suivante : « parce que c'est bon pour les affaires. »

Certains organismes des Nations Unies, tels que le PAM et la FAO, sont sur le point d'incorporer l'option de la retraite par étapes ou à la carte dans leurs arrangements de travail souples.".....

L'AAFI-AFICS continuera à vous communiquer tout développement dans ce secteur.



ENTRETIEN DE MME ROMY LASSERRE¹⁰

par Pierre Vangeleyn

Pouvez-vous nous présenter DOLCEA en quelques mots ?

DOLCEA est une création de GDP VENDOME, présidé par Jean-François Gobertier. Il a pensé ce nom de DOLCEA, car il symbolise ce que l'ensemble des collaborateurs souhaitent faire vivre aux résidents, une vie toute en douceur, sereine, faite de moments de joies et d'échanges. DOLCEA porte l'investissement et l'expérience des hommes et des femmes spécifiquement au service des personnes âgées. Tous les collaborateurs, de la centaine de Maisons de Retraite médicalisées réparties sur l'ensemble du territoire français, adhèrent à la vision de service : « Accueillir, Rencontrer, Servir », axée sur le bien-être des résidents.

⁹ Voir *Buffalo Business First*, 12 décembre 2008.

¹⁰ Mme Lasserre est la Directrice des Résidences Les Cyclamens à Challex, et Les Jardins du Mont Blanc à Ville-la-Grand.

Quelles sont les Résidences implantées dans le secteur de l'Arc Lémanique ?

DOLCEA dispose de deux établissements à moins d'un quart d'heure de Genève. LES CYCLAMENS à Challex (01630) et LES JARDINS DU MONT-BLANC à Ville-la-Grand (74100). Cette Résidence a ouvert ses portes en août 2008. Elle accueille 84 résidents, dont 20 en unité spécifique pour personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés. DOLCEA a souhaité construire une Résidence qui soit un vrai lieu de vie intégré dans le paysage haut-savoyard. Sa décoration chaleureuse en témoigne. LE JARDIN DES GENTIANES, implantée à Quintal (74100), proche banlieue sud de l'agglomération d'Annecy, se situe à moins d'une demi-heure de Genève, avec la nouvelle autoroute.

Accueillez-vous des anciens fonctionnaires des organisations internationales ?

La proximité de Genève et les spécificités de la région font que nous sommes régulièrement sollicités pour des demandes d'admission émanant de personnes ayant travaillé dans des organismes internationaux tels que l'ONU, l'OMS, l'OMC, le BIT., entres autres; mais aussi des retraités du CERN. A chaque fois, nous portons une attention particulière à l'étude du projet de la personne que nous serions susceptibles d'accueillir. En tenant compte des critères d'admission, nous participons activement à sa mise en œuvre.

Quels sont ces critères d'admission ?

Être résident français ou étranger du bassin annemassien, voire du département de la Haute-Savoie ou de l'Ain ;

ou

Être Français, parent d'un résident français en Suisse et s'inscrire dans une démarche de rapprochement familial ;

ou

Avoir 60 ans et plus (ou pour les personnes ayant moins de 60 ans, bénéficiant d'une dérogation délivrée par la Maison Départementale du Handicap) ;

et

Etre étranger et vouloir se rapprocher de son parent étranger habitant en France.

Quelles sont les aides auxquelles peuvent prétendre vos résidents ?

Concernant le Forfait Dépendance, les personnes ayant résidé en France et ayant payé à ce titre des impôts locaux, peuvent bénéficier de l'A.P.A. (Aide Personnalisée à l'Autonomie) selon les conditions de ressources et la notification du Conseil Général. L'octroi de cette allocation permet de prendre en charge partiellement les montants dus au titre de la Dépendance. Un complément peut être versé par certains organismes internationaux selon la nature des garanties et des indemnités prévues et accordées à ce titre.

Concernant le Forfait Soins, celui-ci est pris en charge par la C.P.A.M. pour les personnes qui sont affiliées à la Sécurité Sociale française, dans le cadre de la dotation globale qui nous est allouée. Sinon, il peut être pris partiellement en charge par les assurances internationales.

Pour le Tarif Hébergement, seule la Caisse d'Allocations Familiales peut octroyer une aide au titre de l'allocation logement, sous conditions de ressources et selon les critères d'admissibilité, qui sont plutôt restrictifs.

Si vous souhaitez en savoir plus:

Liste des Résidences du Groupe :

[<http://www.dolcea.fr/>](http://www.dolcea.fr/)

Renseignements sur l'APA :

[<http://www.cg74.fr/>](http://www.cg74.fr/) ou <http://www.ain.fr>

Renseignements sur l'Allocation Logement

[<http://www.annecy.caf.fr/>](http://www.annecy.caf.fr/)

Renseignements sur le bien vieillir en Haute Savoie ou dans l'Ain :

[<http://www.coderpa74.hautesavoie.net/>](http://www.coderpa74.hautesavoie.net/)

http://www.ain.fr/jcms/c_35238/repertoire-du-coderps-de-l-ain

SANTÉ



Le savon de Marseille

Des générations de ménagères ont utilisé avec bonheur ce petit cube de 400 g., le savon de Marseille. Il est né à Marseille vers 1370. En 1688, un édit a limité l'utilisation du nom de *savon de Marseille* aux savons fabriqués dans la région de Marseille et les industriels ont prospéré. De tradition le savon de Marseille est vert ou blanc. En 1840 ils ont introduit l'usage d'huiles de palm, d'arachide et de copra pour donner un savon plus blanc et plus moussant. Le savon vert est fabriqué essentiellement avec l'huile d'olive, produite en abondance en Provence. Le maître de savon met deux semaines à faire le savon. Le mélange délicat d'huiles d'olive et végétal, de cendres d'alcalin des plantes marines et d'eau salée de la Méditerranée est chauffé pendant dix jours dans des chaudrons.

En 1913, 90 savonneries produisaient quelques 180'000 tonnes de savon par an. Mais l'arrivée de détergents et les lessives en poudre après la guerre a mis fin au commerce, et aujourd'hui il existe seulement une dizaine de petites usines.

De nos jours cependant ces petits cubes – pas toujours conditionnés en format cube d'ailleurs - de savon sont de nouveau recherchés par des consommateurs toujours intéressés par des produits naturels. Le savon de Marseille est totalement biodégradable et ne contient pas d'additifs, de colorants ni de conservateurs. Il n'a pas son égal pour faire disparaître les tâches ou de prendre soin des peaux les plus délicates. On peut l'utiliser pour les shampoings, dans la douche ou dans la cuisine, pour laver les bébés ou le linge, et il est recommandé par les dermatologues car absolument pur.

Tous les jours nous lisons, voyons et entendons des recommandations concernant la nécessité d'une hygiène personnelle efficace pour combattre la grippe A(H1N1). N'oublions pas que le savon de Marseille est un excellent antiseptique.

E-M. Belchamber

Source : Wikipedia et un article remis par C. Kind.



PETITS RIENS ET GRANDS MOMENTS



Comment faire place nette sur votre bureau ?

Ne vous est-il jamais arrivé de contempler votre bureau et de décider d'y faire place nette et de le ranger ? De vous débarrasser de ce qui n'est pas nécessaire et d'ordonner ce qui l'est de manière sensée et commode ? J'ai pris moi-même bien souvent cette décision et veux partager mon savoir-faire avec vous.

Je commencerai par le coin supérieur gauche et en ferai le tour dans le sens des aiguilles d'une montre afin de pouvoir vous décrire ce qui s'y trouve et pourquoi.

Avant tout, il me faut vous dire que j'ai acheté mon bureau du temps de l'ère PC (pré-computers), du temps où nous employions des crayons et des machines à écrire. Je me souviens de mon vieil ami Heinz Harder, grand fan de gadgets modernes, qui était sans cesse sur mon dos pour que je change ma vieille et familière machine à écrire manuelle pour une machine électrique. Eh, quoi ! J'étais sentimentalement attaché à ma vieille machine portable. Elle m'avait fidèlement suivi à Kobe, à Bombay, à Dehra Dun, à New Delhi, à New York, à Simla, à Montréal, à Bangkok et à Genève. Pouvais-je me séparer juste comme ça d'une vieille amie ?

A propos, la façon dont j'ai eu cette machine vaut le récit. C'était à Kobe en 1936. Nous passions nos vacances d'été à Tarumi, un village du bord de mer. Nous y louions une maison de style japonais et nous y avons épuisé les joies de la natation, du bateau, de la bicyclette, de la marche, du camping. A propos, la façon dont nous nous étions procurés une tente vaut aussi le récit ... mais je ne vais pas me laisser distraire par des sujets secondaires. Bon, nous étions donc en 1936 et mon père avait acquis un bout de terrain pour y faire construire une maison de vacances à nous.

Un jour, un grand et beau jeune homme entra dans son bureau, voulant lui vendre une machine à écrire. Mon père était une personne très aimable et, bientôt, il sut tout sur le jeune homme. *Je suis un réfugié russe*, dit ce dernier. *En réalité, je suis architecte mais je n'ai pas trouvé assez de travail pour vivre, alors je suis devenu vendeur.*

C'est merveilleux, dit mon père. *Si je vous achète une machine à écrire, me construirez-vous une maison ?* Marché conclu, mon père ramena Boris à la maison pour dîner (j'ai oublié son nom mais ce ne pouvait être que Boris, n'est-ce pas ?). Boris nous fut tous très sympathique.

C'est ainsi que nous fîmes l'acquisition d'une machine à écrire 'Olympia' et que nous eûmes une maison pour nos vacances d'été.

En fait, nous ne l'utilisâmes qu'un seul été : la guerre menaçait et nous retournâmes à Bombay. La machine à écrire nous suivit et devint ma fidèle compagne des quarante années suivantes.

Où en étais-je ? Ah, oui ... Pour finir, je me procurai une machine électrique et annonçai fièrement la nouvelle à Heinz. *Quoi ! s'écria-t-il. A quoi bon avoir une machine électrique aujourd'hui ? Il te faut un ordinateur. Pour l'amour du ciel, essaie et vis avec ton temps.*

C'est ainsi que quarante années de bons et loyaux services furent récompensées par une mise au rancart dans la cave, pendant que je me lançai à la poursuite des nouvelles divinités. Tout cela est bel et bon, mais

je voulais vraiment vous parler de ma décision de ranger mon bureau... *D'accord, direz-vous, pourquoi ne pas le faire maintenant ? Qu'est-ce donc que tout ce galimatias à propos de vos vacances d'été ? Elles furent sûrement très agréables, mais elles n'ont rien à voir avec le sujet.*

Je voulais commencer par le coin supérieur gauche de mon bureau et voilà que je m'y trouve encore. Eh bien, le premier objet que l'on y trouve est le téléphone. Couleur ivoire, il présente de petites touches que l'on presse pour faire le numéro. Comme il est différent du premier téléphone que nous ayons eu et dont je me souviens bien, même du numéro. Il était fixé au mur du palier où l'escalier se dédoublait pour aller à l'étage supérieur. Les enfants ne pouvaient en atteindre le microphone, de telle sorte que l'instrument était à l'abri des gamineries. Lorsque vous vouliez appeler, vous tourniez une manivelle sur le côté et une voix polie vous demandait ce que vous vouliez : vous donniez alors le numéro. Je me souviens encore du nôtre : Fukiai roku-yon-nana-ichi. Ce qui voulait dire Fukiai 6-4-7-1 en japonais, la langue qui se trouvait être celle que l'on parlait au Japon, le pays où nous vivions alors.

C'était dans les années trente. Bien entendu, mon téléphone aujourd'hui, est bien plus moderne ; malheureusement les touches sont si petites que vous ne pouvez quasiment pas composer un numéro sans en presser accidentellement deux à la fois. Mais la modernité vaut bien ce modeste prix. Mon téléphone est muni d'un répondeur automatique : ainsi les gens peuvent-ils déposer un message. Ces messages sont toujours trop rapides, ou trop faibles, ou trop confus et vous font perdre votre calme. Surtout lorsqu'on vous laisse un numéro à rappeler. Le temps que vous trouviez un bout de papier et un crayon pour le noter, votre correspondant est parti et oublié ce qu'il avait à vous dire. De toutes façons le numéro a été chuchoté, marmonné ou bégayé si rapidement que vous n'avez pu en prendre note, quel que soit le nombre de bouts de papier et de crayons que vous ayez pu trouver.

Autrefois mon téléphone était aussi muni d'un fax mais celui-ci a rendu l'âme alors que j'avais le dos tourné. Un jour, rentrant de vacances, j'ai découvert le rouleau de papier tout entier répandu dans la pièce comme une décoration de réveillon, mais sans couleurs ; ou comme les serpentins colorés que les gens lançaient autrefois lors de l'appareillage des paquebots, à leurs amis restés sur le quai.

Il n'y avait rien d'autre à faire que de traîner cet instrument encombrant et disgracieux jusqu'à la boutique de Swisscom. Le plus difficile fut de débrancher le téléphone et de démêler l'écheveau embrouillé des fils : ceux du téléphone, de la lampe et d'une ou deux autres machines improbables.

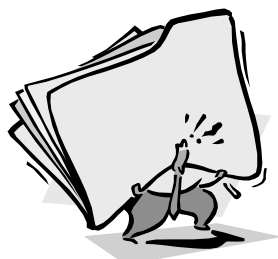
Arrivé à la boutique, Swisscom avait déménagé. Nouveau trimbalage de l'objet vers la nouvelle boutique. Le vendeur jeta un coup d'œil dédaigneux à mon téléphone/fax et le déclara irréparable. *Vous devez en acheter un neuf*, dit-il. Ceci se révéla relativement facile car il n'y en avait qu'un modèle, d'une seule couleur. Comme la vie serait simple si c'était le cas chaque fois que vous voulez acheter quelque chose.

Oh, seigneur, où en suis-je maintenant ? Ah, voilà : au coin supérieur gauche de mon bureau et mon temps est écoulé. Vous voyez combien il est difficile de faire place nette sur votre bureau !

Aamir Ali



LETTRES REÇUES



APPAVEC au service des personnes âgées et de leurs familles en Pays de Gex et Bassin bellegardien

Par Christine Vaja¹¹

L'Association Pour Personnes Agées Vivant En Collectivités (APPAVEC), basée en Pays de Gex, a été créée en Février 2007 sous l'impulsion de quatre citoyens gessiens, retraités et actifs, très impliqués dans l'accompagnement de leurs proches en maisons de retraite : René Contoli, Entrepreneur Paysagiste et Président d'Appavec, Jean-Marie Olive, anciennement Chef du groupe des Visas de l'Onu pendant de nombreuses années et Vice-président d'Appavec, Jacques Labourier, ancien de l'industrie chimique et membre du Groupement Transfrontalier Européen, et Président du Comité de Pilotage du groupe de prospective Appavec ainsi que Philippe Gavaggio, Expert-comptable et Trésorier d'Appavec.

Un vécu commun, une motivation commune

Ces quatre fondateurs ont connu ou connaissent la situation de nombreux enfants qui accompagnent leurs parents en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ou en cantou, petites unités de vie autonomes et sécurisées pour personnes désorientées. A ce stade de la vie, les besoins de nos Aînés sont importants. Il est de notre responsabilité à tous de les satisfaire. **Tout est dit, en peu de mots, APPAVEC est née de ce désir et de cette volonté de voir la personne âgée respectée dans ses droits et ses attentes.**

APPAVEC, une démarche citoyenne qui s'appuie sur une valeur fondamentale :

Les personnes âgées ont leur place, toute leur place et la société dans laquelle nous vivons doit en prendre conscience et leur donner les moyens humains, sanitaires, matériels et financiers de vivre et de vieillir dans de bonnes conditions.

Quels objectifs poursuivons-nous ?

Afin de couvrir un champ plus large, nous venons de modifier nos statuts. L'objet de notre association ne se limite plus à la personne âgée hébergée en institution, il s'étend au domicile. Nous souhaitons globalement lui apporter un soutien ainsi qu'à sa famille en poursuivant les objectifs suivants :

1. Veiller au respect de ses droits, de ses attentes et de ses besoins.
2. Améliorer la qualité de vie de la personne âgée.
3. Sensibiliser l'opinion publique sur ce sujet de société.
4. Inciter les responsables politiques et l'ensemble des partenaires du Bassin lémanique à prendre en considération les données démographiques, économiques, épidémiologiques et culturelles de notre territoire, se rapportant à la personne âgée.
- 5 .Etre force de proposition sur la politique gérontologique à mettre en œuvre.

¹¹ Membre du Conseil d'Administration APPAVEC. Membre du Conseil d'Administration FNAPAEF.

Plus de 30 mois se sont écoulés depuis la création d'APPAVEC, des résultats modestes mais un développement certain :

- Aujourd'hui, mi-2009, ce sont près de 80 adhérents qui ont rejoint APPAVEC.
- Une quinzaine de bénévoles soutiennent nos actions.
- L'association est, depuis 2008, affiliée à la Fédération Nationale des Associations de Personnes Agées et de leurs Familles (FNAPAEF). Intervenant fréquemment auprès des Pouvoirs publics, la FNAPAEF rappelle régulièrement la nécessité de prendre en compte les besoins de la population vieillissante, d'en améliorer la prise en charge et de mettre rapidement en œuvre les mesures adaptées à la perte d'autonomie.
- APPAVEC s'est également positionnée auprès des élus locaux et départementaux et est représentée dans deux commissions thématiques du Comité Départemental des Retraités et Personnes Agées de l'Ain (CODERPA), instance consultative placée auprès du Président du Conseil Général de l'Ain.
- Notre implication au CODERPA nous permet également de faire remonter des points sensibles relatifs au bien-vivre ou au mieux-vivre en institution ou à domicile. Si nécessaire, nous engageons des contacts avec les gestionnaires, les tutelles, le médiateur désigné du département et bien sûr la FNAPAEF dans le cadre d'acte de maltraitance, de négligence ou d'indifférence à l'égard de la personne âgée. Dans certains cas, nous pouvons être amenés à intervenir auprès du Procureur de la République.
- En termes de sensibilisation à la prise en charge de la personne âgée, nous communiquons régulièrement dans la presse locale.
- La conférence-débat sur la maltraitance de la personne âgée, que nous avons organisée en avril 2009 sur le Pays de Gex, a réuni 280 participants. Nous réitérons cette opération sur le Bassin bellegardien en fin d'année.

Lancement de l'étude « BIEN VIEILLIR EN PAYS DE GEX ET BASSIN BELLEGARDIEN »

Les perspectives démographiques laissent entrevoir, de façon quasi certaine, une augmentation dans les prochaines années du nombre et de la durée de vie des personnes touchées par des incapacités, ayant besoin d'une aide sociale et médico-sociale et d'une prise en charge financière. Ces questions doivent être abordées très rapidement pour anticiper et prévoir la mise en place de services et d'équipements adaptés à la personne âgée.

C'est dans ce contexte que notre association APPAVEC souhaite lancer une étude prospective « Bien vieillir en Pays de Gex et Bassin bellegardien », étude qui intégrera la dimension transfrontalière de notre territoire. Cette réflexion pourrait être inscrite dans le schéma gérontologique de notre département, schéma dont les orientations sont à renouveler en 2010. Ce schéma constitue un document prospectif d'organisation sociale et médico-sociale qui, sous l'autorité du Conseil Général du département, détermine les orientations concrètes définies pour la prise en charge de nos Aînés pour les cinq ans à venir. Nous avons récemment porté à la connaissance des Elus du Pays de Gex et du Bassin bellegardien et du département de l'Ain le cahier des charges de cette étude, dont les conclusions pourraient constituer pour les décideurs un outil d'aide à la réflexion et à la décision.

APPAVEC demain :

- L'APPAVEC a « amorcé la pompe », mais ne veut plus travailler de façon isolée. Une réflexion globale sur la prise en charge et l'accompagnement de la personne âgée dans notre région doit être portée par tous les partenaires du bassin franco-valdo-genevois.
- Demain, nous souhaitons nous développer sur le plan départemental et créer, nous l'espérons, courant 2010, une association « Bien Vieillir ensemble 01 » (BVE 01), qui s'appuierait sur des relais mis en place dans tout le département de l'Ain.

Structurer et organiser l'action de notre association nous semble important et nous sollicitons toutes les ressources humaines et matérielles pour nous aider dans notre développement et parvenir à atteindre nos objectifs parce que :

- les Aînés sont la mémoire et l'expérience,

- **les Aînés sont la force et la faiblesse,**
- **les Aînés ont une vie passée, présente et future, avec nous,**
- **Parce que nous les aimons !**

Tous nos remerciements au Président de l'AAFI/AFICS et aux membres de son Comité de ce temps de parole ou d'écriture. Et merci aux lecteurs, qui nous l'espérons, nous rejoindront nombreux.

appavec@orange.fr - www.fnapaef.fr
Tel. + 33 (0)4 50 28 24 12
47, rue du Mont-Rond - 01630 Saint-Genis-Pouilly (F).

EDITORIAL

"LIES, DAMN LIES AND STATISTICS"

I am sorry to disappoint all those who exclaimed "Ah, Disraeli" when they read the heading of this editorial.

The oft quoted phrase: "There are three kinds of lies: lies, damned lies, and statistics." was attributed to Benjamin Disraeli by Mark Twain in his "Chapters from my Autobiography" published in 1907.

However, the phrase is not found in Disraeli's works, nor was it known within his lifetime.

The latest research gives evidence that the most plausible coiner of the phrase was Charles Wentworth Dilke (1843-1911). And - how appropriate for AAFI-AFICS members - the earliest instance of the phrase found in print dates to a letter published on June 13, 1891 in the National Observer (UK) on pensions:

"Sir,--It has been wittily remarked that there are three kinds of falsehood: the first is a 'fib,' the second is a downright lie, and the third and most aggravated is statistics. It is on statistics and on the absence of statistics that the advocate of national pensions relies..."

Well, enough historical guff. Why the reference to statistics?

The answer is because this October edition of the Bulletin has taken on a highly statistical flavour. Adorning the inside front and back covers are data from the secretariat of the Chief Executives Board (CEB)¹² on the state of financial and human resources in the Organizations of the United Nations family. They are interesting in many respects; in particular:

(i) the growth in extra-budgetary funding across the UN system over the period 2002 - 2007. In the same period, the size of regular budgets has remained fairly constant. This is disconcerting for a number of reasons not least the extent to which the influx of significant extra budgetary funds puts a strain on the Organizations' regular budgets in terms of administrative and other support for the programmes funded exclusively from non-regular sources. There is also a question about the extent to which such funding moves the Organization away from its original mandate towards priorities set by others;

(ii) that nearly 50% of the UN family workforce has less than 5 years service and nearly 70% has less than 10 years service;

(iii) the evidence that the critical mass of staff - and notably staff in the professional category - will retire from the Organizations over the next few years. This underscores the need for succession planning and other efforts to manage knowledge; and maybe for an increase in the mandatory age of separation.

In this connection, we have included some data about the latest trends in the age of retirement outside the UN system from a document prepared for a recent session of the International Civil Service Commission (ICSC). There seems to be some reluctance on the part of UN system policy makers to take action to adjust the mandatory age of retirement in the Organizations. But - as you will see from the Report of the July 2009 session of the Pension Board - FAFICS (of which AAFI-AFICS is a founding member) support an extension of the age of retirement to 65 - appropriately introduced of course.

And - having the bit between our teeth - we then investigated the AAFI-AFICS data base and put together an analysis of the age of our members to the extent that these are available in our records. In fact we do have birthdates of over 2,200 of our near 4,000 members and I guess you could say that a sample of over 50% is statistically acceptable. The evidence is that WE are living longer.....

Or is at all "lies, damn lies"?

Roger Eggleston

¹² formerly the Administrative Committee on Coordination (ACC).

NEWS FROM AAFI-AFICS COMMITTEE

At the Committee's meetings in May and June, discussions centered around the mandate of its delegation to the FAFICS Council (Vienna July 2009), and a number of decisions were taken including, *inter alia*

- AAFI-AFICS proposals for the circulation of the annual Certificate of Entitlement, following the problems encountered in its distribution to beneficiaries in Switzerland and Italy in 2008
- the situation of former UNJSPF participants from the USSR, Byelorussian SSR and Ukrainian SSR
- improvement of the management of the UNJSPF Emergency Fund

The Committee was happy to learn that WIPO retirees are considering the creation of a WIPO association.

At its August 2009 meeting the Committee heard reports from its delegation to the FAFICS Council and from Roger Eggleston on the 56th session of the Pension Board (Vienna, 13-17 July 2009). It also discussed the latest developments regarding the taxation of pensions, including a Franco-American tax treaty and the lack of progress noted in obtaining an ILO-type certification regarding staff assessment from other organizations in Geneva. Health problems of the aged and the forthcoming (1-2 October 2009) International Day of the Aged were important items on the agenda. The Committee was pleased to note that in cooperation with the Geneva Cité-Seniors the first of the AAFI-AFICS coffee mornings would take place on Wednesday 16 September.

In view of the growing number of no-shows at AAFI-AFICS luncheons, it was decided that people who had registered but did not turn up would in future be asked to pay the full CHF 45.- price of the lunch.

The Committee welcomed Pauline Nicholls as the WMO representative, and applauded the nomination of Stanislas Flache and Robin Perry as honorary Committee members

OUR MAN AT THE PARC DES BASTIONS

In July 2009, Manuel Tornare, administrative counsellor of the City of Geneva, gave a press conference on the urgent need to clean up Geneva's parks and gardens, and distributed a paper entitled Cleanliness at the Parc des Bastions, with the theme "THIS PARK IS YOURS".

Mr Tornare reminded his audience of the decision in 1982 of his predecessor, Guy Olivier Segond, to allow people to walk on the grass, a decision that had never been regretted and would still be taken today. However, the growing number of visitors to the town's parks led to an increasing amount of litter lying around. Hence, the idea of a pilot project for a campaign which, if successful, would lead to similar action next year.

Mr Tornare and his collaborators had in mind to get together a group of Senior Volunteers with a mission to talk with, inform and encourage everyone to dispose their litter in the numerous bins and containers provided. During August, every Thursday, Friday and Saturday, a group of senior citizens, wearing special T-shirts stamped "This Park is Yours", toured the park to explain the campaign and distribute apples to the public.

To close the campaign, a special cleaning-up operation was organized on 29 August. From 9 o'clock onwards, the organizers, the general public and senior volunteers formed groups, all equipped with spades, brooms, gloves and other necessary items, and cheerfully worked so that by evening the Parc des Bastions was completely free of any rubbish.

Mr Tornare thanked everyone for their enthusiastic contribution and stressed the prime necessity for the town's parks to remain clean and welcoming, as well as the importance of preserving Geneva's heritage

Roger FONTANA*

*Roger Fontana was one of the enthusiastic senior volunteers taking part in this friendly venture

PENSIONS

THE VAGARIES OF THE TWO TRACK PENSION SYSTEM

We have recently been approached by a number of members in the UK concerned that it appeared that their "pensions are going down".

As the amount paid in local currency can sometimes go down even under the two track system - we thought that it might be helpful to explain how this can be.

First of all, the reasons are, shall we say, technical. They result from the calculation of the two track pension on a three monthly basis; they have nothing to do with the financial crisis, the Pension Fund's investment income or Bernie Madoff!

On retirement those of us who opted for the two (or dual if you prefer) track system had our base pension established in local currency on the day after our retirement. (the same formula applies to those who joined the dual track system at a later stage).

We received word that we would receive an amount in local currency of X euros , Y pounds, Z Swiss Francs and so on, depending on the currency of the place in which we had chosen to reside.

We duly received this amount until in April each year it was increased by a percentage reflecting the change in Consumer Price Index of the country in which we were residing - providing this annual CPI movement was of at least 2%.

Good news - well at least when the CPI's were moving upward! This was the pension stability which we had been assured when we chose the dual track.

However, the Pension Fund Secretariat is still calculating what we would have received had we remained on the US\$ track by converting our original US\$ pension (updated by US CPI) into local currency every quarter, on the basis of a US\$/local currency exchange rate. This is actually reported to us in the letter we receive every three months from the Fund secretariat; but this is full of decimal points and looks dauntingly complicated except to those with Ph.D's in mathematics and statistics. Hence we tend - carefully - to file it.

However, when it happens that this calculation is in our favour, - to the extent that the amount derived from it is higher than our local track amount, - we get the benefit of the higher amount (well up to a 10% over the local track amount anyway, or 20% if we separated before 1 July 1995).

But then the exchange rates vary again and some months later the amount converted on the basis of the dollar amount goes below the local track amount. As the local track amount is now higher, that is what we receive as our monthly pension. It is less than the amount we received when we were benefiting from the calculation on the basis of the dollar track, so the payment has gone down; but actually only in comparison to the gain on the exchange rate from the dollar track. So really we are back to where we were before.

Let us give an example from the UK:

For January to March 2009:

a. US\$ amount based on pension retirement	b. Q'terly x-rate	c. US\$ equiv in UK pounds	d. Local track amount in UK pounds based on pension established on date of retirement	e. AMOUNT PAID IN PENSION - being the higher of columns c. and d.
\$ 2506.85	0.651	£ 1631.96	£ 1713.60	£ 1713.60

For April to June 2009:

a. US\$ amount based on pension on retirement	b. Q'terly x-rate	c. US\$ equiv in UK pounds	d. Local track amount in UK pounds based on pension established on date of retirement	e. AMOUNT PAID IN PENSION - being the higher of columns c. and d.
\$ 2506.85	0.696	£ 1744.76	£ 1713.60	£ 1744.76

For July to September 2009

a. US\$ amount based on pension on retirement	b. Q'terly x-rate	c. US\$ equiv in UK pounds	d. Local track amount in UK pounds based on pension established on date of retirement	e. AMOUNT PAID IN PENSION - being the higher of columns c. and d.
\$ 2506.85	0.628	£ 1574.30	£ 1713.60	£1713.60

(n.b. there was no increase in the CPI in the UK in April 2009).

The change in the pension payment results from the sharp change in the quarterly exchange rate from US\$ 1 = £ 0.651 in January -March 2009 to US\$ 1 = £ 0.696 for April-June 2009 and US\$ 1 = £ 0.628 for July to September 2009.

We hope this will help explain some of the vagaries of the two-track system which continues to provide stability - in local currency - to the vast majority of us.



FIFTY-SIXTH SESSION of the UN JOINT STAFF PENSION BOARD

(13-17 July, Vienna, Austria)

Herewith a short report from the AAFI-AFICS member of the FAFICS delegation to the Pension Board.

INVESTMENTS of the FUND

Inevitably the global financial crisis proved to be the backdrop to the discussion of the management of investments. The Representative of the Secretary General (RSG) -Warren Sach - reported that "since the 2008 session of the Board, the financial markets had been rocked by shockwaves from the deepest and most synchronized economic contraction since the Great Depression."

The Fund had suffered from the crisis with the market value of investments falling to US\$ 26.7 billion on 9 March 2009 before recovering to US\$ 32.6 billion on 1 July 2009. The benefits of diversification, effective asset allocation and strong stock selection had mitigated the impact. Indeed since early March 2009, there had been a sharp and impressive resurgence in equity prices

accompanied by expressions of optimism for economic recovery. The financial markets, however, remained volatile at least in the short term.

The maintenance of the active management of investments - as opposed to the outsourcing of one of the major portfolios (that of North American investments) infamously proposed at the 2007 session of the Board - was estimated to have saved the Fund in the region of US\$1 billion. A fact that led to some wry smiles on the faces of both the FAFICS' and the Participants' representatives; it was difficult not to say "we told you so" but we withstood the temptation.

The FAFICS delegation also took heart at the RSG's response to a question about the lessons learned from the difficult market environments and the financial crisis:

"Well first," he replied, "we are fortunate to have a defined benefit scheme". He also referred to the due diligence procedures in place in the Investment Management Department which had helped investment performance and ensured that

the Fund was not affected by frauds such as the Madoff scheme.

The members of the Investment Committee also made their report which led to interesting exchanges on the future of (a) the US dollar as a reserve currency and (b) the global economy. The Chairman of the Committee believed that the dollar would remain the reserve currency for the foreseeable future. Another member of the Committee anticipated very slow or negative growth in the markets at least until 2011 and was concerned that the financial sector was still at risk of a further downturn.

While sharing some of these concerns, a third member of the Committee expressed optimism for the equity markets. He drew a distinction between the economic and the financial crisis. "The economic crisis might not have ended", he said, "but the worst of the financial crisis had been overcome by massive policy actions....there appeared to be an upturn in the equity markets".

PROGRESS REPORT OF THE WORKING GROUP ON PLAN DESIGN

The Rapporteur of the Working Group (Witold Zyss) introduced an interim progress report. The Working Group had been asked (a) to assess the major development to be taken into account in defining the future needs of the Fund (b) to examine the economy measures adopted since 1983 but not yet addressed....and (c) formulate and prioritize proposals to meet the future long-term needs of the Fund and its constituent groups.

In its deliberations, the Group had *inter alia* taken account of the improved longevity of those covered by the Fund and of the trend towards shorter careers. It was seeking guidance from the Board in terms of the priorities to be established for its further work.

In the context of increased longevity, many members of the Board supported proposals which would lead to an increase in the normal age of retirement to 65. It was argued that this should not only be looked at in terms of the positive financial impact on the Fund but also in terms of the desire of employees to go on working to any age as long as they were capable of doing the job well.

APPOINTMENT OF THE SECRETARY/CEO OF THE FUND

Rather to everyone's surprise a relatively innocuous procedural paper on the appointment of the Secretary led to a heated debate focusing on the authority of the Pension Board to

FAFICS presented its own priorities for the future work of the Group which, in addition to an extension of the retirement age to 65, included (a) the maintenance of the defined benefit nature of the Fund, (b) the restoration of the accumulation rate to 2 per cent, (c) enhanced benefits for those separating with less than five years' service (d) the enhancement of benefits for family members and, of course (e) the elimination of the 0.5% reduction in the first CPI adjustment after retirement.

Other Board members were more reluctant to list priorities but there was general agreement that the Group should consider the emerging trends in personnel policies in conjunction with the normal retirement age provisions... in close consultation with the International Civil Service Commission (ICSC) and the High Level Committee on Management (HLCM) of the Chief Executives Board.

The Working Group will continue its work in a bid to provide a final Report to the Board's 2010 session.

determine the duration of appointment of the Secretary and the Deputy Secretary of the Fund.

Although past practice had been to reappoint the Secretary on the basis of continuing good performance, the representatives of the UN Secretary General were adamant that in future, recommendations of the Board on such matters would have to meet HR management decisions of the UN General Assembly. This would mean that the CEO - being equated to an ASG in the UN - could serve for a maximum of 10 years.

The subjugation of the Board to resolutions of the General Assembly affecting UN staff was questioned by a number of speakers who emphasized the Inter-Agency nature of the Fund. In the end, the Board decided to "(a) establish in its Rules of Procedure a five year term for the appointment of the CEO and the Deputy CEO with

EMERGENCY FUND

The Secretariat provided a report on the use of the Emergency Fund established in 1973 to alleviate the distress of recipients of small pensions caused by unforeseen hardship.

Although the Fund is financed by an appropriation of US\$ 200.000 per biennium, disbursements had been relatively limited - 16, totaling US\$ 39,938 from 1 May 2008 to 30 April 2009. FAFICS has repeatedly expressed concern about the making sure that information was widely available about the existence of the Fund, that the process was as **BANK CHARGES ON UN PENSIONS**

FAFICS presented a Note to the Board providing details of the results of a survey of its member associations. 22 Associations had given information on bank charges incurred by pensioners, the reason for those charges, the names of the Banks imposing the charges and the number of beneficiaries on small pensions (below US\$ 550 p.a.) who were affected.

REVISION OF ARTICLE 35(bis) - Divorced Spouses Benefit

After an extensive discussion of the Regulations related to family or former family members at its 2008 session, it had been assumed that there was general agreement in the Board to reduce the requirement in Article 35(bis) for which contributions had been paid from 10 years to 5 years.

The Secretariat therefore was presenting a draft amendment to this eligibility requirement in the document before the Board.

In the event, the Board entered into a lengthy re-discussion of the matter.

one additional re-appointment; (b) recommend in the interest of meeting the unique needs of the Fund and effectively carrying out several important reform initiatives mandated by the Board, the reappointment of the current Secretary/CEO's term of office for a two year period commencing on 1 January 2011....."

The Board also set up a Search Committee of the Board to prepare a job description, performance indicators and evaluation criteria for the position with a view to presenting the Board at its 2012 session with the names of suitable candidates to be interviewed. Messrs Castellanos and Eggleston will participate in the Search Committee: "as representatives of the Fund's retirees".

swift and transparent as possible and that the criteria for accepting requests be updated on a regular basis.

Although a request to establish a joint (UNJSPF Secretariat/FAFICS) task force on the matter was not accepted largely because of the need for confidentiality, the Board did invite FAFICS to continue to provide information and suggestions on the matter to the Secretariat, which it will certainly do.

The Board expressed appreciation to FAFICS for their efforts and noted the commitment of the Fund secretariat to work with pensioners on the bank charges issue. It confirmed that efforts to reduce such charges be continued.

The representatives of the Executive Heads were concerned at the potential impact the proposed amendment would have on their Organizations' human resources policies and particularly in respect of other benefits including eligibility to after-service health insurance.

The Board decided "to postpone its decision on the proposed amendment to article 35 (bis) until its next session in 2010, in order for its members to take an informed decision".

SITUATION OF FORMER PARTICIPANTS FROM THE FORMER USSR , UKRAINIAN SSR AND BYELORUSSIAN SSR

FAFICS submitted a note from AFICS Moscow informing the Board of the unsatisfactory situation of former UNJSPF participants from the three former SSR territories.

The Board took note of the information provided and noted further that "FAFICS will continue to

keep the Board informed of any further development by providing relevant feedback to the Board".

(For its part FAFICS has set up a network to work actively with colleagues in the three former SSR countries in moving the matter forward)

DATA FOR THE APPLICATION OF THE PENSION ADJUSTMENT SYSTEM

Two issues were raised by FAFICS: (a) the late application of CPI data because of delays in their receipt through the UN Bulletin of Statistics and (b) the reliability of CPI data referring especially to the situation in Argentina.

The Secretariat argued that the present system of measuring in CPI changes was fully in accordance with the Pension Adjustment System and that if delays occurred, eligible beneficiaries

were reimbursed through retroactive application of the CPI adjustment. The Secretariat further noted that where some countries had difficulties in reporting reliable CPI data, the two track system would be suspended.

While maintaining the current system, the Board concluded that the Secretariat should continue to seek efficiencies on obtaining timely CPI data.

OTHER MATTERS

The most extensive work of the Board was devoted to consideration of the Budget estimates for 2010-2011. This was dealt with by a working group of the Board.

The proposal before them was for a budget of some US\$197 million. On the basis of the working group's review, the Board adopted a Budget for the Fund of some US\$ 179 million.

Among other issues taken up by the Board were:

- the Valuation methodology and assumptions for the twenty-ninth actuarial valuation as of 31 December 2009;

- a progress report on the consolidation of IT services;

- an update on the business impact analysis study and business continuity and disaster recovery plans;

- the revised Memorandum of Understanding between the CEO and the RSG which was warmly supported by the Board;

- a further report on the monitoring of the impact of currency fluctuation on pension benefits which did not propose any changes in the current procedures, except for the suspension of the Special Index which the Board decided to defer until its 2010 session.

Roger Eggleston



THE AGE OF RETIREMENT - THE START OF THE DEBATE

Owing to a combination of growing longevity and falling birth rates, the average age of the world's population is rising inexorably. By 2050, the world will have about 2 billion people aged 60 or over; that is, three times as many as today. And the phenomenon is global. The United Nations Population Division, in its publication *World Population Prospects: the 2006 Revision*, reported that:

"Globally, the number of persons aged 60 years or over is expected nearly to triple, increasing from 673 million in 2005 to 2 billion by 2050. Over the same period, the share of older persons living in developing countries is expected to rise from 64 per cent in 2005 to nearly 80 per cent in 2050."¹³

This has led to a re-examination of the age at which the working age should stop and retirement begin.

Amongst others the International Civil Service Commission (ICSC) has begun an examination of the Mandatory Age of Separation in the Organizations of the United Nations system. The July 2009 Pension Board was also concerned about the matter as reported elsewhere in this Bulletin. There is still much work to be done in both bodies.

To give some idea of the dimensions of this discussion the following extracts have been taken from a report on the subject received by the ICSC's July 2009 session:

"Evolution of the mandatory retirement age in Member States

Large numbers of Member States are struggling with the management of an ageing population and the tensions of balancing productivity with the costs and, more importantly, the quality of retirement.

In broad terms, what this means is that those of working age will have to support a vastly increased number of dependants everywhere.

This also means that many people are likely to experience a rise in the official age at which they become eligible for full pension benefits — the official age of retirement. But as George Magnus stated in his book, *The Age of Aging*:¹⁴

"By extending retirement and or pensionable age, it's doubtful that governments have given much thought specifically to providing for fuller, more enriching working lives for older people. Rather, the decision seems to be mainly motivated by the desire to lower the pension payment burden on the state in the future."

There are countries in which the mandatory age of retirement has all but been abolished: Australia, Canada and the United States of America, and others in which the right of an employer to make people retire at a given age is being challenged, for example, in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland.

In the comparator civil service, the United States Congress enacted the Age Discrimination in Employment Act in 1967 to protect the right to employment of workers over 40 years of age. The Act prohibits companies from considering age in employment decisions, including retirement. The mandatory retirement age for most employees in the United States federal civil service has also been eliminated.

From a historical perspective, the following may be of interest: in 1920, a time when male life expectancy was somewhere between 55 and 60, the normal retirement or pensionable age was somewhere between 70 and 74 — meaning that pensions were unlikely to be paid at all. Since that time, life expectancy has risen and the pensionable age has fallen in the vast majority of countries.

¹³ Excellent up-to-date global population data are available on the United Nations Population Division website (<http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>).

¹⁴ George Magnus, *The Age of Aging: How Demographics are Changing the Global Economy and Our World*, John Wiley and Sons Ltd., Singapore, 2009.

If life expectancy continues to rise, as anticipated, pension providers will be paying pensions for even longer unless the retirement age is raised in line with life expectancy. In a 2006 White Paper on pension reforms, the Government of the United Kingdom announced that the age at which the State pension is paid will be increased in line with life expectancy, so that individuals will continue to receive the State pension for the same proportion of their life. The State retirement age, which is set to be 65 for men and women by 2020, will rise to 66 between 2024 and 2026, to 67 between 2034 and 2036 and to 68 between 2044 and 2046.

As concluded by George Magnus:

“It is therefore clear that most people will be asked or forced to work a little longer in the future. Since the 1990s, over a third of OECD countries have passed legislation raising the pensionable age for men and about two-thirds have done so for women. The majority of countries now stipulate that by 2035 or earlier, the pensionable age will have risen to 65 years or more, in some countries equalized for both men and women. However, that’s the easy bit in a way. The hard part is to persuade employers and employees to change their behaviour and expectations, respectively, and with a modicum of enthusiasm rather than resignation and under duress.”

Increase in life expectancy among the United Nations population

In addition to the data available on life expectancy globally, the United Nations system is fortunate to have available data relating to its own workforce. Since 1960, the consulting actuaries retained by the United Nations Joint Staff Pension Fund have maintained mortality tables relating to participants and beneficiaries in the Fund itself. These are used to determine the actuarial evaluation of the Fund and are updated approximately every 10 years.

The most recent estimate of life expectancy at age 60 is to age 87.5 for men and age 90 for women.

Attitudes to retirement

A. Employees

Attitudes to retirement or non-retirement are personal and depend on individual circumstances; including financial and health status. Generally, evidence has been anecdotal or based on concerns for the so-called “retirement syndrome”, particularly among those recently retired from military services.....

The picture has improved with the publication of three studies, in 2005, 2006 and 2007, on the future of retirement, undertaken on behalf of the Hong Kong and Shanghai Banking Corporation by the Oxford Institute of Ageing of Oxford University. In the most recent survey, 21,000 people aged from 40 to 79 in 21 countries and territories¹⁵ were asked about their attitudes towards ageing and retirement. In the introduction to the survey, Professor Sarah Harper, the Director of the Oxford Institute of Ageing stated that:

- “We now see evidence that many of the trends in retirement behaviour, health and well-being, which were once thought to occur only in affluent Western societies, are also emerging in parts of Asia, Latin America and Africa.”

And from this research we also find a reply to the question about whether people want to work longer. The report concludes:

- “In all the economies, of those still in work who expect to continue working rather than retiring early, 70 per cent say it is because they want to. Of those over-60s who had continued working for as long as possible, 67 per cent say they did so because they wanted to. Only in the Russian Federation, India, the Philippines and the Republic of Korea is there a strong feeling that individuals have to work longer compared to their preferred desire.”

The report also points to the changing patterns in early retirement:

¹⁵ Brazil; Canada; China; Denmark; France; Germany; Hong Kong, China; India; Japan; the Republic of Korea; Malaysia; Mexico; the Philippines; the Russian Federation; Saudi Arabia; Singapore; South Africa; Taiwan, Province of China; Turkey; the United Kingdom; the United States.

- “Early retirement schemes were introduced in the 1970s and 1980s as a response to massive youth unemployment, with the intention of making room in companies for younger workers. Early retirement has since become an embedded part of the culture and of people’s expectations. But, there is also evidence that many who retired early have regretted it and that subsequent generations are slowly beginning to reject it as an option.”

- Even more pertinently, the above-mentioned surveys confirmed that, around the world, people want to abandon traditional models of retirement in favour of self-sufficiency and a mix of work and leisure. According to the research, “people the world over want to continue working past traditional retirement ages, with nearly three quarters (72 per cent) of respondents rejecting the notion of a mandatory retirement age, believing that employees should be able to go on working to any age as long as they are capable of doing the job well”.

The report¹⁶ confirms that the global response to the question: “when should someone retire?” was:

When the time is right	36 per cent
When they are no longer able to work	25 per cent
At a certain age	21 per cent
When they can afford to	15 per cent

B. The role of the employer

From the perspective of organizations, Manfred Kets de Vries¹⁷ suggests that organizations have a responsibility in easing their staff into the process of retirement:

- “Pushing people out of the door without planning can have serious implications for both the departing (staff member) and the Organization”.

- While most people see planning for retirement as an individual’s responsibility, Kets de Vries believes it needs to be addressed at the organizational level.

- “People on the verge of retirement are all too often abandoned to sink or swim, with no help or preparation from the organization ... And many of them sink; they plunge down into bitterness, resentment and depression through their own inability (or unwillingness) to face up to reality and let go.

- “This is a dangerously short-sighted policy. In addition to creating critical shortages of experienced personnel, the loss of senior people may affect the organizational ‘memory’, which in turn can have negative effects on moral and performance. Organizations that fail to deal effectively with retirement issues need to face up to several major issues: how to recognize and maximize the value and quality of experienced executives, how to anticipate and contain the emotional and psychological costs of retirement and redundancy, and how to balance the psychological needs of executives with good policy for the company. The development of strategies to meet these issues can greatly ease the stresses of the retirement syndrome.

- “One such policy is phased retirement, whereby individuals can control their own gradual reduction in working time. Phased retirement can have the additional benefit to the organization of encouraging experienced personnel to remain in an increasingly part-time capacity. The cost of retaining older executives on a part-time basis is far less than recruiting, selecting, training and motivating younger people with less work experience.”

These sentiments echo one of the actions endorsed by the 2002 World Assembly on Ageing in support of employment opportunities for all older persons who want to work:

- “Promote, as appropriate, a new approach to retirement that takes account of the needs of the employees as well as the employers, in particular by applying the principle of flexible retirement policies and practices, while maintaining acquired pension rights. Possible measures to achieve this

¹⁶ Source: “HSBC Future of Retirement research 2006”.

¹⁷ Manfred Kets de Vries is clinical Professor in Leadership Development at the Institut Européen d’Administration des Affaires (INSEAD) and Director of its Global Leadership Centre.

goal may include reducing the incentives and pressures for early retirement and removing disincentives to working beyond retirement age.”¹⁸

Reflections on phased or flexible retirement

On the concept of phased or flexible retirement, Professor Robert Hutchins¹⁹ of Cornell University, in introducing the University’s 2003 study on phased retirement policies, stated that “phased retirement may be an idea whose time has come”, and also noted that several of the employers interviewed in the survey saw important advantages in phased retirement, including the following statements:

- “More work life balance. More focused”;
- We get to maintain a good employee who knows the organization. The older employee has fewer issues, for example, a higher work ethic, more productive”;
- Maintain client contact or relations; maintain expertise in that area; makes a good mentor for new attorneys”;
- “[an advantage is] their experience: they know the operation, and you know who you are getting.”

Phased retirement, better known as flexible retirement in Europe, has continued to gain ground since Professor Hutchins’ report was published. The United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, confirmed that between 1977 and 2007, the number of people ages 65 and older who hold full or part-time jobs has increased by 101 per cent, from an average of 2.78 million in 1977 to 5.61 million in 2007.

In support of flexible retirement, one United States former Vice-President for Human Resources wrote:

“The main reason is the desire to remain active and productive. Certainly income is a motive, with rising health costs and the volatile economic situation, but the wages would really be a fringe benefit. I just don’t know if sitting at home is all I want to do for the rest of my life.”²⁰

Flexible retirement options are also being introduced in the United Kingdom. The United Kingdom Department of Work and Pensions undertook research in 2001, followed up in 2006 and 2008, into employer practices and on the basis of case studies, highlighted the benefits and barriers of introducing flexible retirement policies. Model policies and toolkits have been prepared by a number of public services, especially local government entities. Increasingly, private and public sector employers are developing strategic arguments, business cases, for phased or flexible retirement.

In October 2008, Pierce Noble, a Mercer worldwide partner and senior consultant in the company’s retirement business, writing in *Workforce Management Online*, asked why employers should care about the social good of phased retirement — and he replied to his own question:

- “The pool of skilled, knowledgeable and experienced workers will shrink as the baby boomers retire, and losing that institutional knowledge, those skills and all of that customer-relations prowess is always a risk. It may not seem to matter in the short-term, but once the economy rebounds, and it always does, companies short on talent will be in a competitive bind. So the correct answer becomes ‘It’s good for business’.”

Some United Nations system organizations, such as WFP and FAO, are about to introduce the option of phased/flexible retirement as part of their flexible work arrangements....”

AAFI-AFICS will continue to keep members informed of this debate as it develops.

¹⁸ *Report of the Second World Assembly on Ageing, Madrid, 8-12 April 2002* (United Nations publication, Sales No. E.02.IV.4), chap. I, resolution 1, annex I, para. 28 (h).

¹⁹ Hutchins, Robert, “The Cornell Study of Employer Phased Retirement Policies: A Report on Key Findings”, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, New York, 2003.

²⁰ See *Buffalo Business First*, 12 December 2008.

THE TEN COMMANDMENTS FOR THE TWENTY-FIRST CENTURY

The poet Arthur Hugh Clough (rhymes with stuff) satirized in the following lines, published in 1859, what he saw as the debased moral and religious values of the Victorian age:

The Latest Decalogue

Thou shalt have one God only; who
Would be at the expense of two?
No graven images may be
Worshipped, except the currency:
Swear not at all; for, for thy curse
Thine enemy is none the worse:
At church on Sunday to attend
Will serve to keep the world thy friend:
Honour thy parents; that is all
From whom advancement may befall:
Thou shalt not kill; But need'st not strive
Officiously to keep alive:
Do not adultery commit;
Advantage rarely comes of it:
Thou shalt not steal an empty feat,
When it's so lucrative to cheat:
Bear not false witness; let the lie
Have time on its own wings to fly:
Thou shalt not covet, but tradition
Approves all forms of competition.

Much has changed (far too much, some of us oldies think) in the past century and a half, so I felt that another update of the Ten Commandments was badly needed. Here is my attempt at one:

One god or many, cult or sect,
All creeds but yours deserve respect.
What need for idols carved in stone?
Pop stars are made of flesh and bone,
Four-letter words no longer shock;
They're part of every toddler's stock.
At church on Sunday to attend
Will show you dare to buck the trend.
Honour your parents (which for some
Means Dad and Pa, or Ma and Mum).
Killing remains in theory wrong,
But the permitted list is long.
Adultery is best confined
To your own social class and kind.
Cheat if you can, steal if you must,
But put the proceeds in a trust.
When giving evidence be wary:
The lie-detector can be scary.
Greed is no longer a transgression:
Keep coveting and beat recession.

John Fraser

INTERVIEW OF MRS. ROMY LASSERRE²¹

by Pierre Vangeleyn

Mrs Lasserre, can you tell us briefly what is DOLCEA?

DOLCEA was created by GCP Vendôme under the Presidency of Jean-François Gobertier. He called the project "Dolcea" because he felt the word symbolized all that he and his collaborators hoped to provide for the residents: a serene and comfortable home, in a pleasant and friendly atmosphere. Dolcea benefits from the experience and investment of men and women specialized in looking after older people. All those working in the some one hundred medicalised retirement homes throughout France are dedicated to the slogan: welcoming, meeting, serving, for the well-being of the residents.

Which residences are located in the region of the Lac Léman ?

Dolcea has two residences situated at less than 15 minutes from Geneva: The Cyclamens at Challex (Ain) and the Jardins du Mont Blanc at Ville La Grand (Haute-Savoie), which opened in 2008. The "Jardins" can receive 84 residents, 20 of whom in a specialized unit for those suffering from Alzheimer's disease or a similar illness. Dolcea aimed to create a residence that was a real home integrated in the Haute Savoyard countryside, and this is reflected in its décor. At Quinal, on the outskirts of Annecy, and with the new motorway less than half an hour from Geneva, there is also the Jardin des Gentianes.

Do you accept former international civil servants?

The geography of the region and the fact that Geneva is so close mean we receive any number of requests for admission from people who have worked with international organizations, such as the UN, WHO, WTO, ILO, but also from retirees from CERN. We consider each case with great care, and if the admission criteria are met, we do everything we can to give a positive reply.

What exactly are the admission criteria ?

To be a French or foreign resident in the Annemasse area or in the departments of Ain or Haute-Savoie
Or, to be of French nationality and a relative of a French national living in Switzerland, with a view to bringing the family together
Or, to be 60 years of age or over (for those under 60, special authorization must be obtained from the Maison Départementale du Handicap).
Or, a foreigner who wishes to live closer to a relative living in France.

What assistance can be received by your residents?

As far as the dependency rate is concerned, those who have resided in France and have paid local taxes may be entitled to receive an A.P.A. (Aide Personnalisée à l'autonomie), depending on their financial situation and the agreement of the Conseil général, which would cover part of the cost. In addition some international organizations grant certain indemnities for this.

The CPAM covers the cost of all nursing care for those who have contributed to the French Social Security system. In other cases, this is covered in part by the insurance schemes of the international organizations.

With regard to the cost of accommodation, only the Caisse d'Allocations familiales grants an allowance in a few cases, depending on financial and other criteria which are very restrictive.

For further information:

List of the Dolcea residences : <http://www.dolcea.fr>

²¹ Mme Lasserre is the Director of the Résidences Les Cyclamens at Challex and Les Jardins du Mont Blanc at Ville-la-Grand (rlasserre@dolcea.fr. Tel. 0033 613 727398)

Information on APA : <http://www.cg74> or www.ain.fr
Information on allowances for accommodation: <http://www.annecy.caf.fr>
Information on ageing well in Haute-Savoie and Ain:
<http://www.coderpa74.hautesavoie.net>
http://www.ain.fr/jcmsc_35238/repertoire-du-coderpa.de-l-ain



HUMOUR

Senior Specials

We went to breakfast at a restaurant where the 'seniors special' was two eggs, bacon, hash browns and toast for \$1.99.

'Sounds good', my wife said. 'But I don't want the eggs'.

'Then, I'll have to charge you two dollars and forty-nine cents because you're ordering à la carte', the waitress warned her.

'You mean I'd have to pay for not taking the eggs?', my wife asked incredulously.

'YES!!' stated the waitress.

'I'll take the special then', my wife said.

'How do you want your eggs?' the waitress asked.

'Raw and in the shell', my wife replied.

She took the two eggs home and baked a cake.

DON'T MESS WITH SENIORS!!!

We've been around the block more than once!



HEALTH



Marseille soap

For many generations housewives swore by a 400 gramme square cube of household soap first produced in Marseille around 1370. In 1688 an edict limited the use of the name *savon de Marseille* to soap produced in the Marseille region, which comforted the prosperity of the manufacturers.. Marseille soap is traditionally green or white. In 1840 they started to use palm, groundnut and copra oils, which made a whiter soap with a better lather. The green variety is made essentially with olive oil, abundant in the region, It takes the soapmaster two weeks to make Marseille soap. The delicate mixture of olive and vegetable oils, alkaline ash from sea plants and Mediterranean Sea salt water are heated for ten days in antique cauldrons..

By 1913, 90 manufacturers were producing some 180'000 tons of soap each year. However, with the advent of detergents and soap powders after the war, business dwindled and today only ten or so small factories still produce the little cube.

Today, however, these soapy cubes – not always presented nowadays in the shape of a cube - are once again becoming popular amongst consumers in search of natural products. They are totally biodegradable, and entirely free of additives, artificial colouring, and preservatives. They are unequalled for removing spots and stains and are gentle to even the most sensitive skins. They can be used as shampoos, under the shower and in the kitchen, for washing babies or linen, are recommended by dermatologists and are absolutely pure.

Every day we read, see, hear that one way to combat A(H1N1) flu is to practice effective personal hygiene. Remember that Marseille soap is an excellent antiseptic.

E-M. Belchamber

Source:Wikipedia and information provided by C. Kind



OF CABBAGES AND KINGS



How to get a Clean Desk?

Have you ever looked at your desk and decided to clean it up, get it all neat and tidy? Get rid of what is unnecessary and arrange what is necessary in sensible and serviceable order? I have taken this decision many times; I will now share my expertise with you.

I'll start from the left hand top corner of my desk and go all round it clockwise so we get a picture of what's there and why.

I must tell you at the outset that I acquired the desk in the old P.C. (Pre-Computer) era, when we had pens and typewriters. (I note that our distinguished Chairman also seems to pine for the typewriter age, bless his heart). I remember my friend Heinz Harder, who was a great one for up to date gadgetry, nagging me to get an electric typewriter and get rid of my well-tryed manual. Well, I had a sentimental attachment to my old portable typewriter; it had served me through thick and thin, in Kobe, in Bombay, in Dehra Dun, in New Dehli, in New York, in Simla, in Montreal, in Bangkok and in Geneva. Could one discard an old friend just like that?

Actually how I came by my typewriter is quite a story. It was in Kobe in 1936. We used to spend our summer holidays at a seaside village, Tarumi. We rented a Japanese style house and we had our fill of swimming, boating, cycling, walking, camping. Actually, how we got our tent is quite a story too – but I am not going to be distracted by side issues. Well, it was in 1936 that my father acquired a plot of land and set about building a holiday home of our own.

One day, a tall, handsome young man appeared in his office and tried to sell him a typewriter. My father was a very 'clubbable' person, as Samuel Johnson would have put it, and soon learnt the young man's story. *I am a Russian refugee*, he said. *I am really an architect but I can't find enough work to keep me going so I've become a salesman.*

That's wonderful, said my father. *If I buy a typewriter, will you build me a house?* The deal was made and my father brought Boris (I've forgotten his name but it must have been Boris, what else could it be?) home to dinner. We all liked Boris.

So we got an 'Olympia' typewriter, and we had a home for our summer holidays.

As it turned out, we used it for only one summer; war clouds were gathering and we moved back to Bombay. The typewriter came with us and became my faithful companion for the next forty years.

Where was I? Yes, well, I finally got an electric typewriter and proudly announced this to Heinz. *What!* he cried. *What's the use of getting an electric typewriter now? You must get a computer. For heaven's sake, do try and live with the times.*

So forty years of loyal service was rewarded by being relegated to the cellar while I chased after new gods. Now I really wanted to tell you about my decision to get my desk tidy. Yes, you will say. *Why don't you go ahead and do that? Why all this rigmarole about your summer holidays? No doubt they were fine but they have nothing to do with the case.*

I was about to start with the top left hand corner of my desk and I find I am still there. Well, the first item there is a telephone. It's ivory coloured, it has little buttons to punch in the number. How different from the first telephone we had and which I remember well, even the number. It was fixed to the wall on the landing where the staircase doubled on itself to go to the upper floor. If you were a child, you couldn't reach the mouthpiece so the instrument was safe from childish interventions. When you wanted to phone, you wound up a handle on the side, you got a polite voice asking what you wanted, and you gave the number. I still remember our number: *Fukiai roku-yon-nana-ichi*. This was Fukiai 6-4-7-1 in Japanese which happened to be the language spoken in Japan where we lived.

That was in the 1930's; of course my phone today is much more modern. It's got buttons to punch in your number; unfortunately you can hardly ever do this without accidentally pressing two buttons at one stroke, But that's a small price for being modern.

It has an answering machine so it can talk back and people can leave messages. These messages are always too fast or too faint or too confused and leaves you none the wiser. Especially when they give you a number to call back. By the time you find a pen and a piece of paper to note it down, your caller has packed up and forgotten what he called about. And anyway the number has been uttered, or muttered, or stuttered, so fast that you couldn't have noted it, however many pens and pieces of paper you found.

The phone used to have a Fax attached to it but this died on me when I wasn't looking. One day when I returned from a holiday, I found that the whole roll of printing paper had unrolled and strewn the room with New Year's eve type of decorations, only colourless. Or like the streamers – very colourful - people used to throw to their friends on shore when sailing away on a steamer.

Nothing for it but to lug the awkward, cumbersome instrument to the Swisscom shop. The most difficult part of this was unplugging the phone and unravelling the tangled mess of wires: wires for the phone, for the reading lamp, and for one or two other helpless machines.

Arrived at the shop only to find that Swisscom had moved. So another bit of lugging and tugging to get to the new location. The supercilious sales assistant took one look at my phone/fax and pronounced it unrepairable. *You'll have to get a new one*. he said. This turned out to be relatively easy because they had only one model that came in only one colour. How simple life would be if this were true of all the things you need to buy !

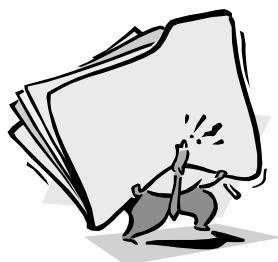
Oh dear, where am I now? Here I am, back at the top left hand corner of my desk and my time is up. But you see how difficult it is to keep your desk clean?

1 August 2009

Aamir Ali



LETTERS TO THE EDITOR



AN APPRECIATION

I don't remember anybody writing an appreciation of all the good work, the tremendous efforts and dedication that has been put in by the Committee of AFICS to keep its Members informed.

I remember joining in 1987 with Mary Greenham (deceased), and Elisabeth Belchamber who, since many years, has been giving devoted service to AFICS and who has now become Vice-Chairman of its management. Well deserved!

For a time I was on the AFICS Committee. I saw first-hand the enormous workload they have, as witness, their July Bulletin which lists no less than 148 new members, 30 changes of addresses and 53 Members of seven organizations who have passed away. This alone represents an enormous amount of work. Not only their names are inserted into the Bulletin but their addresses, phone numbers and emails. The checking alone must be an enormous task.

Putting the Bulletin ready for publication is a mammoth job. There are translations to be done, facts to be checked and the layout and cover to be decided upon, before it reaches the publishers. There are also behind-the-scenes problems to be overcome with the printing.

I wonder whether Members are fully aware that all this is being done in the spare time of retirees and is unpaid? The time they all put in is quite astonishing and many think that they should not pay for their AFICS lunches, the arranging of which takes up a great deal of time and energy. I would view that as a well earned perk! These people perform benevolently - for us!

Membership has swollen over the years, which adds to the burden. Membership covers either a lifetime or is a yearly subscription. Those who opt for that are marked as such. Over the past 22 years I have gained not only a lot of knowledge, but saved a lot of money with life membership. I recommend it.

Joy Pattinson

JACQUELINE J. GRANGER (November 1917 - June 2009)

It was with great sadness that I recently learned of the passing away, after two years of ill-health, of Jacqueline J. Granger, one of UNDP's first two women Resident Representatives. Together with Dame Margaret Joan Anstee, who had become Head of Mission some seven years earlier, Jacqueline occupied a position where few, especially in her own country, had expected women to attain. Although she was not a militant feminist, Jacqueline advanced the cause of gender equity by her personality and her outstanding example.

I personally benefited greatly from Jacqueline's training and advice as she was my first professional mentor, in Gabon for two years in the late 1960s and then in Togo for a few months in 1974. I had tried to reach for some recent months,

simply to say thank you to one from whom I had learned so much, from her exemplary firm but fair handling of difficult programme and management issues, her rigour in the use of the diplomatic French language, her elegance, and, above all, her sheer panache.

Among many other events, I recall travelling with Jacqueline from Lome to Lama Kara in Northern Togo, a journey of some 400 kms. That took more than ten hours, almost all on dirt roads. We arrived exhausted and were informed that the local Prefect wished to see us immediately. Jacqueline negotiated a ten-minute delay and retired to her room in the officers' mess, the only accommodation with reliable electricity in the small town. Fifteen minutes later she reappeared, sleek as a tiger, her hair perfectly groomed, her

dress miraculously ironed – as though she was stepping out of a Parisian salon.

The meeting turned out to be with the Prefect and the whole of his management team, and was attended by the UNDP team of rural development advisors. Jacqueline had reviewed all the relevant files on the journey, despite the corrugated surface of the road and occasional stops to push the car through the knee-deep mud of the wetter sections. As ever, she dominated the session and impressed all present by the thoroughness of her knowledge, her preparation, her perceptive insights, her trenchant proposals, and her capacity to listen, provided her interlocutor had something useful to say. This extraordinary capacity to rise to the occasion and the will to understand and creatively address complex situations through highly professional examination of the files taught me a lesson for life.

Reading the entry on Jacqueline in the International Who's Who of 1975, I realised how little I really knew of Jacqueline, for she maintained, and demanded that George Antippas and I maintain, a strict separation between professional and personal lives. It was only from the Pension Fund that I learned that the middle initial "J" on which she insisted stood for Marie-Louise!

I had vaguely heard that she was an Egyptologist, and was proud of the fact that, together, we were able to achieve a high level of French-English bilingualism. What I did not know was that, as a graduate of the School of Oriental Languages (Langues "O)", she could work in several other languages: Arabic, Persian, Spanish and German. I knew that she was from the French diplomatic service (Quai d'Orsay), and that she had been associated with UNESCO before joining UNDP. But I did not realise or even know the basic facts about other aspects of a rich and illustrious career, devoted entirely to the promotion of international understanding and solidarity.

After Graduating from the Universities of Paris, Poitiers and Toulouse, Jacqueline started her career, during the Second World War, as a high-school teacher in Oujda and Fez in Morocco. She then served as desk-officer covering Middle East affairs with the French embassies in Cairo and Teheran and then the Quai d'Orsay. Leaving the French diplomatic service, among others as she realized that her own country would take many more years before accepting that women could occupy ambassadorial positions, Jacqueline

joined UNESCO as Technical Assistant, then, after one year, as Chief of Mission in Beirut from 1952 to 1959. She transferred to UNDP and was appointed Acting ResRep in Laos from 1960 to 1962 and DRR in Tunisia from 1963 to 1966. She was ResRep in Gabon/Central African Republic from 1966 to 1969, Madagascar from 1969 to 1973; Togo from 1974 to 1976 ??? and, finally, in Haiti for a brief period in 1976/1977 ???.

Jacqueline's last years of international service were spent as a informal adviser to UNDP and UNESCO. She was based in Geneva, where she lived until early 2007 when ill-health obliged her to move closer to her family in the Haute Saône. Some of us had the privilege to bump into her in the corridors of the Palais as we rushed from meeting to meeting on our infrequent, fleeting visits to the Geneva offices of the organizations and agencies of the UN System whom we represented at country level.

Some, though not all, of us took time out to share our experience and to benefit from her sound advice over lunch in the delegates' dining room. We were always sure that heads would turn to see who was accompanying the striking and eloquent "belle dame". Having worked so intensively with Jacqueline and seen her at her extraordinary best and at her very worst, I never shared the judgment of those who added "sans merci". For Jacqueline, a professional to her finger-tips was also an amazing, cultured and sensitive human being who taught not her junior colleagues not only about the intricacies of UN administration and programme management but also about etiquette, the French language and culture, and the demands of international service.

I can never eat French fries without remembering that it was Jacqueline who taught me to do so with my fingers, never write a letter in French without waiting for it to be coaxed towards perfection, a state occasionally reached by the seventh draft, never attend a meeting without recalling her meticulous preparation and active participation in intellectually challenging debates.

Because of her ill-health I was unable to greet Jacqueline over the past two years. There was no opportunity to thank her for all that she had taught her "petit David". But there are those in her family and among her former colleagues who know that this message will reach her and that she can rest in the satisfaction that she shared her knowledge and her personality with all who had the honour to serve with her.

J. David Whaley

(former UN Resident Coordinator in Benin, Algeria, Kenya and South Africa)

THE 1954 ASIAN CONFERENCE

From April to July 1954, at the time of the fall of Dien Bien Phu, the Asian conference of foreign ministers was held at the Palais des Nations. No doubt a number of AFICS members remember the occasion and were working at the Palais at the time. Security measures required the ground floor between Doors 2 and 6 to be closed off- and that was about the limit of the security measures!

As the foreign ministers arrived for the first plenary session on 9 May, staff members and journalists mingled by the entrance door, no checks (or very minor ones) having been made as far as I can remember. I had a pre-World War I Brownie Box camera, given to me by my uncle for my sixth birthday and I posted myself among the journalists, to record this historic event. As a 21-year-old secretary with WHO I had limited knowledge of world events and realised that I might not recognize the world leaders as they arrived. (There was no TV in Geneva at the time.)

I asked the person beside me if he would recognize them and tell me who they were. It turned out that he was a journalist with a well-known daily paper. He gave an amused look at my camera and promised to announce their names, warning me at the same time to watch out as he might knock me over in order to get the best position for his photos. This being agreed upon, we saw that the cars were drawing up and their occupants getting out. My companion announced: Anthony Eden, Mr. Molotov, Mr. Chou En-lai, General Nam-il (of North Korea), John Foster Dulles, M. Bidault. We clicked away, at a distance of only a few metres. The results produced by my Brownie Box camera are attached. It had a very small viewfinder, making it difficult to be sure that you had actually got what you were aiming at, particularly when the target was moving. It is hard to believe today that we could approach so close to world leaders. Quite an experience. I was not even knocked over by my journalist neighbour. The events of the conference are described in Sir Anthony Eden's «Full Circle », page 117).

Anglo-American relations were not always smooth but Eden appears to have got on surprisingly well with Molotov. On one occasion, at dinner, Molotov «remarked that he had read in the papers that we and the U. S. were having differences, and he did not believe that. I said that he was right not to, because allies often have to argue their respective points of view.

Molotov said: “That is right, we have to do that amongst ourselves, too”, and he emphasized to me once again that China was very much her own master in these matters » (page 121). Molotov must have seen the Sino-Soviet split coming.

In June, Mendes France became Prime Minister of France. Eden said of him: « M. Mendes France had an intensive driving power and a ruthlessness which were necessary for the straits we were in » (page 130).

The final plenary session took place on 21 July, at 3.0 p.m. The previous night, discussions had continued until 2.0 a.m. of that same day, and all the participants were exhausted. In his closing statement, Eden said that «The result was not completely satisfactory, but we had stopped an eight-year-old war and reduced international tension at a point of instant danger to world peace ».Book One, Chapter VI, pages 107-145. He calls it the Geneva conference but we, on the spot, referred to it as the Asian conference. At the time, Chiang Kai-shek's regime was still recognized as representing China at the United Nations, so Chou En-lai, representing that of Mao Tse-toung, was not the officially recognized representative of China. Discussing that with Sir Anthony, Mr. Molotov, who co-chaired the conference with him, said that the Americans must be brought to face the truth of the situation, adding «with a frosty smile» that he had observed that Mr. Dulles had succeeded during his stay in Geneva in never once acknowledging Mr. Chou En-lai's existence.

Anglo-American relations were not always smooth but Eden appears to have got on surprisingly well with Molotov. On one occasion, at dinner, Molotov «remarked that he had read in the papers that we and the U. S. were having differences, and he did not believe that. I said that he was right not to, because allies often have to argue their respective points of view.

Molotov said: “That is right, we have to do that amongst ourselves, too”, and he emphasized to me once again that China was very much her own master in these matters » (page 121). Molotov must have seen the Sino-Soviet split coming.

In June, Mendes France became Prime Minister of France. Eden said of him: « M. Mendes France had an intensive driving power and a ruthlessness which were necessary for the straits we were in » (page 130).

The final plenary session took place on 21 July, at 3.0 p.m. The previous night, discussions had continued until 2.0 a.m. of that same day, and all the participants were exhausted. In his closing

statement, Eden said that «The result was not completely satisfactory, but we had stopped an eight-year-old war and reduced international tension at a point of instant danger to world peace

Margaret Webb



NOUVEAUX MEMBRES

NEW MEMBERS

BARKHORDARIAN Karen #	Route de Bénex 11 CH-1197 Prangins	0041 22 361 8368 kbarkhordarian@yahoo.com
BARTOLO Susan # (UNECE)	Quai Gustave Ador 54 CH-1207 Genève	0041 22 733 5232 susan.bartolo@unece.org
BOCCARD Claude	Rue Louis Favre 27 CH-1201 Genève	0041 22 734 638
BRENNAN Patrick (DPKO)	Avalon, 7 Milbrook Park IE-Moneen, Kinlough Co-Leitrim	00353 71 9833 612 brennanp52@hotmail.com
BRITENSTEIN Claire-Lise # (WHO)	Chemin des Palettes 9 CH-1212 Grand-Lancy	0041 22 7940 336 breitvua@bluewin.ch
BURLE DE FIGUEIREDO Jose B. # (ILO)	Clos-Belmont 20 CH-1208 Genève	0041 22 700 2115 jbbf.jbbf@bluewin.ch
CAMPERGUE Bernard # (UNOG)	«Domaine de la Forêt » chemin Champ Barbon 3F CH-1290 Versoix	0041 22 755 3365 bernard.campergue@romandie.com
CASATI-MOULLET Josette # (FAO)	Résidence Gai Matin CH-1885 Chesières/Ollon	0041 24 495 1451
CASSAM Annar # (UNESCO)	Chemin François-Lehmann 22 CH-1218 Le Grand-Saconnex	0041 22 788 1186 acassam@hotmail.com
CORREDOIRA Y FERREIRO Edouardo (UNOG)	19 Estrada da Capa PT-2665 Venda do Pinheiro Mafra	00351 2198 63123 eduardo.corredoira@hotmail.com
COUDERC Ludmila # (UNOG)	Rue de Vermont 34 CH-1202 Genève	0041 22 734 8647
CUEVAS-GARCIA Carmen (OHCHR)	Le Parc d'Ornex 133 rue de l'Eglise, Appt.19-A	0033 450 428238 cuevasgarcia@yahoo.com
DAJANI Naseeb (UNESCO)	Chemin de la Petite Fontaine 7 C.P. 32, CH-1270 Trélex	0041 22 367 1394 ndajani@global-harmony.org
DAYAL Prem	Rue Joseph-Pasquier 1 CH-1203 Genève	0022 344 7932
DE MILLER Norma # (ILO)	Avenue Secheron 6 CH-1202 Genève	0041 22 731 7297 nldemiller@bluewin.ch
DE VAJAY Szabolcs # (UNESCO)	Rue de l'Oyonne 6 CH-1800 Vevey	0041 21 922 8066
DE VITA Maria Gabriella (UNICEF)	Rütihof Strasse 46 CH-8049 Zurich	0041 43 300 4359 mgdevita@yahoo.com
DRIESENS Pascale # (WIPO)	4 chemin de la Cure FR-74140 Messery	0033 450 947568
DROR David Mark (ILO)	Route de Frontenex 39 B CH-1209 Genève	0041 78 790 6789 davidror@socialre.org
FERNANDEZ MARTINEZ Luis (WMO)	Calle Juncal 1-4° K ES-15172 Perillo/Oleiros – La Coruña	0034 981 635709 ifepe@mundo-r.com
GOOVAERTS Andrea # (UNHCR)	715 rue Voltaire FR-01220 Divonne-les-Bains	0033 450 203880 carandlei@wanadoo.fr

GRUET Ruggero (UNOG)	Chemin du Nant 6 CH-1274 Signy	0041 22 361 3224 ruggero.gruet@gmail.com
HAAPISEVA Pentti #	Route de Trélex 10 CH-1202 Genolier	0041 22 366 1292 haapiseva@sunrise.ch
IMBODEN Romn # (ILO)	Chemin du Village Suisse CH-1272 Genolier	0041 22 366 2903 roman.imboden@bluewin.ch
KARAMOKO Abdel Kader (UNOG)	08 BP 482, Abidjan 08 Côte d'Ivoire	00225 0476 8240 abd_kadr_karamoko@live.fr
KHAN Mirza H. # (UNHCR)	Avenue Krieg 19 CH-1209 Genève	0041 22 736 7088 khanhu@bluewin.ch
KOEHLER Gabriele # (UNCTAD)	Tattenbachstrasse 6 DE-80538 Munich	Gkoehler50@hotmail.com
KOHLER Liliane #	2 rue du Lac FR-74140 Messery	0033 450 947413
LANZ Mari-Gracia # (UNIDO)	Champ-riond 6 CH-1815 Clarens	0041 21 964 1050 lanztrad@bluewin.ch\$\$\$\$\$\$\$\$
LEWIS John Arthur (ITU)	Chemin des Baules 10 CH-1268 Begnins	0041 22 366 4101 john.lewis@bluewin.ch
LOPEZ-BRAVO Luis (WHO)	Rue Carqueron 1 CH-1220 Les Avanchets	0041 22 796 0032
MARQUIS Marie-Thérèse (WMO)	rue de l'Hôtel de Ville 7 CH-2300 La Chaux-de-Fonds	0041 79 709 2429 mariemarquis@bluewin.ch
McCAUL Louis F. # (UNCTAD)	28 Gulf Parade AU-Brighton, S.Australia	0061 4142 16998 lmccaul@gmail.com
McNAMARA Dennis # (UNHCR)	Rue William-Favre 36 CH-1207 Genève	0041 79 202 2415 mcnamara@hdcentre.org
MORALES-O'DONNELL Merida	598 chemin de Chané FR-01220 Divonne-les-Bains	0033 450 204401 meridanorales@hotmail.com
MOTT Ingrid (WHO)	89A route de Florissant CH-1206 Genève	0041 22 347 6059
MOUNTAIN Ross (UNDP)	Chemin En Vuaracaux 11 CH-Founex	0041 22 776 8035 rossmountain@gmail.com
OMER Assad # (UNCTAD)	Chemin des Bois-Jacquet 16 1219 Genève	0041 22 797 0078 aomer@bluewin.ch
PILETTA Sheila (UNOG)	Rue de Vermont 20 CH-1202 Genève	0041 22 734 9737
PIVERT-McINTYRE Monique # (ITU)	110 avenue Houzeau BE-1180 Uccle	0032 2375 7894 mpivert@skynet.be
PRINS Christopher (UNECE)	Chemin Fillion 17 CH-1227 Carouge	0041 22 342 6874 kit.prins@gmail.com
PUTMAN-CRAMER Gerhard # (OCHA)	Chemin des Verneys 9 CH-1297 Founex	0041 22 776 0383 putman-cramer@bluewin.ch
RAADI-AZARAKHCHI Soussan (OHCHR)	Chemin des Coudriers 46 CH-1209 Genève	0041 22 798 9574 mr.djalili@graduateinstitute.ch
RENAZÉ Mikhaelina (UNOG)	50 chemin de la Planche Brûlée FR-01210 Ferney-Voltaire	0033 450 423314 richardbellamy@earthlink.net
ROBERTS Winzey # (UNCTAD)	550 rue François Estier Les Chênes FR-01170 Echenevex	0033 450 423702 winzey.roberts@orange.fr
SALVO Wendy G. (UNRISD)	6 Les Hauts des Roussets FR-01210 Ornex	0033 450 404038 wendysalvo@orange.fr
SANDOVAL ARIZPE Fernando # (UNOG)	267 rue des Maures FR-01170 Echenevex	0033 450 419842 fsandoval15@yahoo.fr
SKERRETT Don # (ILO)	170 avenue des Thermes	0033 450 201656

	FR-01220 Divonne-les-Bains	Donskerrett@yahoo.ca
TINDILLIERE Robert J-P. (UNHCR)	20 Les Crêts Sarvagnines FR-74140 Loisin	00333 450 940103 tindilr@aol.com
von BLUMENTHAL Ulrich (UNOG)	757 rue Jean de Gingins FR-01210 Divonne-les-Bains	0033 450 204617 uvonblumenthal@yahoo.fr



CHANGEMENTS D'ADRESSE

CHANGES OF ADDRESS

BIRRELL Janet M.	29 Comrie Street Crieff, Perthshire PH7 4BD, Scotland	
BURROWS Henry S.	C/o Mme François Dorsaz Route de Jussy, CH-1254 Jussy	
CHAMBOST Michel	Chalet Les Érables Samance – Le Chinailon FR-74450 Le Grand Bornand	0033 450 092556 chambostm@aol.com chambost.michel@neuf.fr
DIDAOUI Mohammed	29 rue Oued Al Makhazen, Apt. 15 Agdal. Rabat, Maroc	
DOSSA Albert	49 rue de Genève FR-01210 Ferney-Voltaire	albert.dossa@gmail.com
EGGER Charles	Résidence Carina, Sous-le-Rosey CH-1180 Rolle	
GUINET Christiane	66 chemin de Montbernier FR-38300 Bourgoin-Jallieu	0033 474 283846 cguinet38@orange.fr
HINSMAN Donald	4 Crestview Circle US-Santa Fe, New Mexico 87506	
JETZINGER Renate	16 chemin La Martine FR-34560 Villeveyrac	
KOOPMAN Albert R.	Apartado Postal 137 ES-0886001 Castelldefels	
LAURITZEN Françoise	8 rue Paul Janet FR-67000 Strasbourg	
LAVIEC Jean-Pierre	Allée de Trembles – Coudrée 20 FR-74140 Sciez	0033 450 262191 j.p.laviec@gmail.com
LE SCIELLER Alain	Domaine « Les Réaux » Corot 274, route de Melun FR-91840 Soisy-sur-Ecole	
LOUTFI Martha	Rue de la Poterie 6, CH-1202 Genève	
MACKIE Isabella	1 Marlborough House	

	26 St John Street GB-Lichfield, Staffs. WS13 6PB	
MARKOVIC Ivanka	Bukovacka 23/1, HR-10000 Zagreb	
MENNING Michel	461 rue du Moulin, FR-01170 Cessy	
MESSIAN Yves & Françoise	4 quai du Pont-Neuf, FR-37000 Tours	0033 247 202284 yves.messian@cegetel.net
MICHAUD Leon Marie	C.P. 107, avenue du Bouchet 22 CH-1211 Genève 28	
MILZOW Wolfgang	Chemin de la Montau 5 CH-1272 Genolier	
NOIREAU PARISOT DE LA VALETTE Renée	Route Suisse 70 CH-1296 Coppet	
OLVERA-SANCHEZ Bertha	15/2 Kore Hadorot, Arnona 93387 Jerusalem, Israel	
PEREZ-CANINO Rita	Chez François Perez Rue de Vermont 50 CH-1202 Genève	
SACCARDI Conception	Chemin de Bezaley 27 CH-1247 Anières	
SCALES Ivy	31 Hunstanton Road, Dersingham GB-King's Lynn, Norfolk, PE3 6NA	
SHAHANI Bhagwan	Chemin Planche, Bâtiment B CH-1423 Villars-Burquins	
SHANNON John Daniel	Villa 541, Broadwater Court Retirement Village, 8 Carrak Road AU-Kincumber, N.S.W. 2251	0061 2 4369 8053 j2proxy@heelstone.com.au
STEVENS Yvette	Route des Tourettes 1 1255 Veyrier	stevensye@yahoo.com
TELLIER Siri	Olufsvej 30, DK-2100 Copenhagen	siri-tellier@gmail.com
VAN DER MOST John	2285 Guijo Street United Hills Village I Parañaque, Metro Manila, Philippines	
VICKERS Jeanne	Résidence Colladon, Apt. 564 Chemin Colladon 5 ^E CH-1209 Genève	
WICKETT Gail	212 Silverleaf Drive US-Fort Worth, Texas 76112	

ILS NOUS ONT QUITTÉS

THEY HAVE PASSED AWAY

Par suite d'une erreur extrêmement regrettable, nous avons annoncé dans le Bulletin d'avril 2009 le décès de Mme Elfriede Fraccaroli, ancienne fonctionnaire de l'OMPI. Notre collègue est bien vivant et nous lui renouvelons nos plus vives excuses, ainsi qu'à tous ses amis que cette nouvelle a alarmé à tort.

UNOG – ONU GENEVE

ALRAN Jacques	18 02 2009
BAUDET Chantal	09 12 2008
BOUTHIAUX Hilda	06 10 2008
CHACON DE ALVAREZ Aurora	02 01 2009
COLLI-VIGNARELLI Serge	31 03 2009
KADRY U.	25 03 2009
LOPEZ FILLOY Maria	24 07 2009
MAJOLI M.	28 02 2009
RAHMULLAH Jan Bibi	27 09 2008
REIS M.	24 02 2009
RONKIN Fred	14 07 2009
SHANLEY Anthony	30 03 2009
VOLTOLIN Mathos Othello	27 12 2008

UNCTAD – CNUCED

IPPEN Doris	28 12 2008
-------------	------------

UNHCR

CHANTHARASY Khamtanh	08 06 2007
FAZLI Fazlui-Haq	17 01 2009
N'DIAYE Delphine	05 12 2008
NWAGBARA Robert	01 01 2009
TADESE Fantaye	07 06 2007

GATT

WILLES R.	03 01 2009
-----------	------------

ILO – BIT

ACHIO Françoise	06 05 2009
ASTOURIAN M.	12 01 2009
BEGUM Asghari	28 04 2009
BENCZYK E.	08 01 2009
BLAMONT P.L.	25 03 2009
BOAGLIO Carlo	29 05 2009
BONNEAU Daniel	26 02 2009
BRETT Jacques G.	14 12 2008
CARTER V.	20 04 2009
CHOWDHURY Abdul Mujib	13 02 2009
CURTIS-CHROSCIEL Nassrine	13 01 2009
DRAGO Emilia Isabel	09 12 2008
ESPINOSA Justiniano	22 05 2009
FAITHFULL Walter G.	15 06 2002

FAULDS-.NEWSHAM Faith	08 07 2008
FAYE Gabriel	09 02 2009
FORGEAIS Jean	27 04 2009
GUY Albert	11 12 2008
HALSTEAD Rennie	24 01 2009
HECKSCHER E.	11 12 2008
JANIN Henri Louis	21 02 2009
KIRILOFF M.	15 04 2009
LAKSHMI Ramamurthi	01 02 2009
LARUE Georges F.	20 12 2009
MARKWALDER Maja Ruth	04 03 2009
MARTINEZ-HOLGADO José L.	25 12 2008
PERRIN Liliane	11 04 2009
POGOLOTTI Clelia	07 01 2009
POUKHOV Valentin	16 03 2009
REEE-LAHOVARY H.	02 02 2009
SAWIKI Janina	24 12 2008
SCHAAD Evelyn T.	04 12 2008
STUART-WILLIAMS Derek L.	29 12 2008
TAMURA Yunko	03 01 2009
THEOCHARIDES Stelios	28 04 2009
THEVENOZ Hermine	08 11 2008
THOMSON H.	13 12 2008
TORRES (TERAN) Cecilia	23 01 2009
VAN WARMELO Reta	01 12 2008
WATSON Marjorie Ada	13 03 2009

ITC – CCI

SKUNCKE Sven	14 07 2009
--------------	------------

ITU – UIT

BESSIRE Jean-Jacques	15 06 2009
BEST B.	13 11 2008
BREWER Sewell	21 04 2001
CHANTRE-PALOMBIER Rose	08 12 2008
MAHIDDINE Saïd	29 07 2009
MAURER Keith Alexander	15 12 2008
PAI K. Sushila	11 04 2009
SANTOS-VALLE Manuela	22 02 2009

WHO – OMS

AKIM T.	02 11 2008
ALFARO ALVAREZ Carlos	09 02 2009
AMORIN Valter Pedrosa de	16 09 2009

BARRETT Raymond	06 04 2008	ROED Einar S.	11 04 2009
BELETTI Alina	19 03 2007	SAAD Mugahid Saeed	06 09 2008
BERG David N.	26 12 2008	SAMBA Joseph	25 03 2009
BIEGEL Laudi F.	27 02 2009	SCHWARDZ Ricardo L.	19 11 2008
BIERSTEIN Edith	25 03 2009	STEVENSON Charles R.	16 01 2009
BOLIS Carla G.	12 01 2009	STRASER Jolanka	20 12 2008
CASTRILLON-LEON Samuel	June 2009	SUAREZ N.	26 03 2009
CHICO Romero J.	23 04 2009	SUBIDO Eduardo Z.	20 10 2008
CHRISTODOULOU Eftychia	09 01 2009	TAWA Marie	03 03 2009
CLEMENT Gertrude H.	01 02 2009	THYMAKIS K.	03 04 2009
CLEVELAND Richard A.	02 04 2009	TRANQUILINO Teofila M.	02 05 2009
DACHS Jose Norberto	09 03 2009	VERONELLI Juan Carlos	15 12 2008
DE OBIAGA Brenda	06 04 2009	VESELY Ljuba	03 04 2009
DELAS Andre E.J.	08 04 2009	ZIVOJINOVIC Slobodan	08 04 2009
DELFIN B. Carmen	19 11 2008		
DIAZ I.	02 11 2008	WIPO – OMPI	
DOUGLAS William	09 03 2009	SCHNEUWLY Germaine	22 09 2009
DOWLING Marcus A.C.	21 04 2009	WALTHER Grett	17 01 2009
FILLIETTAZ Gabriel G.	22 05 2009		
FURLANETTO Nidda G.	23 02 2009	WMO – OMM	
GAKOSSO Emmanuel	21 04 2009	BALLESTER M.	07 11 2008
GALDOS Violeta	20 01 2009	BENGUERNANE Zohir	15 01 2009
GALLEGO Garbajo	15 02 2009	FOOTE Betty	27 09 2008
GILLES Mejra Kacic-Dimit	15 04 2009	VASIC Radmilo	21 03 2009
GUPTA Satish Kumar	28 02 2009		
HALLER Marguerite de	June 2009	UNHQ – ONU NEW YORK	
HAMRUNI Mohamed Hadud	06 03 2009	ABDEL-GHANI Faiza	nov. 2007
HANAFI Lilian	01 03 2009	ADIB Nasuh	10 12 2008
HASEEN-UL-HASSAN N.	31 12 2008	ALEXANDER David S.	07 03 2009
HENNINGSEN Anna	07 10 2008	AMOS Hazel	01 03 2009
HLAING Douglas K.	18 02 2009	ARFIN Leo	22 11 2008
KESAVALU Vijayalakshmi	05 05 2009	BARABAS Frank	21 06 2009
KIBAMBA Jean	26 12 2008	BARATZ Rosario	26 01 2009
KOUTA-LOPATEY O.H.	10 10 2008	BARNES Rivkah	13 04 2009
KUNDERMAN Eleanor B.	17 12 2008	BENOIT Etta F.	29 04 2009
LAFAILLE Louise	14 03 2009	BLOM Hélène Elly	31 03 2009
LEDERREY Helene	19 02 2009	BRUNO Robert D.	07 12 2008
MALIK Mohammad M.	02 05 2008	BURGETT Olga F.	23 04 2009
MALONA Thomas	26 03 2009	BYRNES Elizabeth	19 09 2008
MARCOPOULOS Nicholas	20 02 2009	CABRALES Antonio	25 03 2009
MARDONES Francisco	13 04 2008	CALZECCHI.-ONESTI L.	13 01 2009
MARZARI Rosamaria	11 12 2008	CHIRAN Paul	03 02 2009
METWALI Kudsieh El-H.	09 12 2008	CHOUDHURY Uma Roy	18 01 2009
MEYER DE STADELHOFEN Eric	18 03 2009	COKLAS T.	30 01 2009
MUSSAWIR Maud G.	20 02 2007	COSTA Neuza de	08 01 2009
NANA Tibi	24 09 2008	COUGHLAN Jessie	16 03 2009
NARAYANAN Parasuraman	03 01 2008	DAHLE Gerd	20 12 2008
NOORDIN Raja Ahmad	22 12 2008	D'ASTURUES M.	21 02 2009
NYMAN Ingrid K.M.	01 01 2009	DE CALE Elvira R.	08 04 2007
OCKANA Joseph	04 04 2009	DE VOS A.	04 04 2009
ORCHUELA I.	07 05 2009	DEMERLE Anne M.	12 12 2008
OSE Utako	27 01 2009	DESAI Rajanikant C.	10 05 2009
OTOO Samuel Nii-Amu	18 06 2008	DEVERNOIS Guy	20 04 2009
PERERA M.A. Edwin	16 04 2009	DI MARCO Angelina	16 04 2009
PETITPIERRE Claude	19 12 2008	DURBIN Michael	09 11 2008
RAMOS DE RIVAS Rosa E.	08 01 2009	EASTMOND John A.	19 04 2009
RANGARAJ Arcot Govindara	23 03 2009	ESCOBAR DE SEOANE A.	15 11 2008
RAO Pillarisetti A.	24 12 2008	FLEMING Catherine T.	04 12 2008
RAOULT Francine	09 04 2009	FRASER Kathleen Mary	24 02 2009
RHEE-LAHOVARY Helen	02 02 2009		

GONZALEZ Graciela	08 04 2009	VUKELIC W.	19 12 2008
GOODKIND W.	20 10 2006	WALRAEVENS Pierre	27 11 2007
GOULIAS Joh	05 12 2008	WASON Wilfred	26 01 2009
GRANGER Richard Lee	14 01 2009	WATTLES Vasanthi	21 04 2009
GRUNZWEIG Bedrich	21 02 2009	WEST Janet W.	15 02 2008
HAEMMERLI Alice	25 10 2008	WORTH Millard W.	25 11 2008
HAMMETT Betty	21 12 2008	YASSIR Khaled H.	27 01 2009
HAMPARIAN Andy S.	20 03 2009	ZANDER Eckhard Hermann	01 03 2009
HAN Hsin Pao	08 05 2009		
HANNEVOLD A.	04 12 2008	ECLAC – CEPALC	
HARRIS Christel	21 01 2009	ATLAGIC Marina	14 11 2008
HUGGINS Elizabeth	18 02 2009	HARVEY Alfredo	08 04 2009
JOHNSON Dolores E.	15 02 2009	HERNANDEZ Rodolfo	08 04 2009
JOHNSON Howard P.	05 02 2009	PRENAFETA Jorge	23 02 2009
KARIM Sayyid A.	17 03 2009	RODAS Ricardo Garcia	09 01 2009
KING W.D.	07 05 2009		
KROGH Kristian M.	14 04 2009	ESCAP – CESAP	
LACROIX Max	06 02 2009	CHEAH C.Y.	29 01 2009
LEROGNON Yvonne	30 04 2009	CRETOL J.	30 11 2008
LEWIS Lloyd Barrington	08 04 2009	GHOSH Mikku	12 01 2009
LIPPETZ Alice	29 01 2009	MANOPHARS Chanthanom	04 01 2009
LIU C.	12 09 2008	PETCHMOOL Chamlong	04 12 2008
MAYNARD Leonard	07 01 2009	THUNG Heng L.	12 01 2009
MILINTAVAT Nantha	09 10 2008		
McQUADE Rose Mary	14 05 2009		
MERTRAGOS Ann	14 02 2009		
MILLER Robin	29 12 2008	FAO	
MINARD-EVZLIN Yolanda	26 02 2009	ABDEL-MAJID Fawzia A El Masri	28 01 2009
MONTESINOS Arturo	23 05 2009	AGOSTINUCCI D.	28 03 2009
MOSS Alfred G.	30 11 2008	AGURU Prasit	06 02 2009
MUFTI Jawdat.	01 03 2009	AHSANUDDIN Razia	11 02 2009
MULLER Arthur L.	06 12 2008	AL SAFADI Naziha	23 04 2009
OLIVARES René E.	04 05 2009	ALUJEVIC Marin	05 01 2009
PANCRAZIO Jacqueline	14 02 2009	ARNOLD Roger	16 03 2009
PAO Pao-Yung	24 03 2009	ATEN Willemina	28 02 2009
PAOLILLO Felipe Hector	23 10 2008	ATTARD-DI FILIPPO Sylvana	06 03 2009
PARRY Roberto E.	30 12 2008	AUDET J.	19 04 2009
PARSONT Michael	16 01 2009	BAGNI Raffaele	26 11 2008
PENA Miguel P.	11 01 2009	BALMFORTH Aileen Bridget	09 05 2008
PENNEL Bernard	11 11 2008	BETTERINI Branco	09 01 2009
PERDOMO Maria	13 02 2009	BOMA Alaric Nikut	30 01 2009
POPOVA Krassimira P.	26 05 2009	BOURNE Guidott	19 12 2008
RAMAN Charlotte	19 03 2009	BOUSCHARAIN Gerard	13 11 2008
REISENER Ottokar E.	26 04 2009	BRADLEY R.	28 12 2008
RITCHIE David F.	02 11 2009	BRUNELLI L.	17 04 2009
ROBERT Enrique	03 01 2009	BUTCHER Elvira E.M.	14 01 2009
RODIADIS Anthony	14 03 2009	CHAUMENY J.	20 02 2009
ROTH Norma	19 11 2008	CHEDZELEWSKA M.	06 12 2008
SAGAR Vidya	03 03 2009	CHIREMBA Regina	25 01 2009
SALES Pierre L.	29 10 2008	COHEN Degovia J.	17 12 2008
SAMARDZIJA Milos	27 01 2009	CONDOS Apostolos	06 12 2008
SANTILLANA Angel	21 03 2009	CONWAY James F.	08 02 2009
SANTOS R.	24 05 2009	CORDEAU P.	07 12 2008
SKARIA Dasappan K.	22 01 2009	COSTA Leonora	01 04 2009
SMITH Doris	28 03 2009	CRESSWELL Eric	14 11 2008
SMITH Robert L.	17 04 2009	CROWE Mary Roulston	04 03 2008
SONEJA Alexis D.	27 04 2009	DAMICO BIND Patricia	01 03 2009
SPENCER Diana	24 03 3009	DAVEY Talma P.	02 04 2009
STIERHOUT Lois	06 04 2009	DE LAURENTIS G.	24 02 2009
TORDJMAN G.	26 04 2009	DUFFY Kathleen	04 12 2008

EASTWOOD John W.	07 05 2009	SPINKS J.M.	25 11 2008
FAYOSSEWO Antoine A.	15 10 2008	STORDY Victoria	18 12 2008
FLATJORD Steinar	13 01 2009	TELANG Mohan Anand	07 10 2008
GAMBACORTA Adriano	22 03 2009	TWOMEY Nora M.	21 11 2008
GEERAERT G.V.	12 03 2009	VANBUREN Johan H.V.	27 01 2009
GEORGIADIS Argyris G.	24 04 2009	VERBIST CX.C.	25 02 2009
GEORGIOU L.	30 11 2008	WANG J.C.W.	27 10 2008
GOODWILL-INDO Pamela	18 04 2009	WELCH Ruth	14 01 2009
GORDON Mary E.	31 12 2008		
HARROP John Frederick	13 03 2009	IAEA – AIEA	
HEAVENS G.H.	21 12 2008	BARTAK Walter	09 02 2009
HEDERSTROM S.	03 04 2009	DE CAROLIS Giuseppina	08 04 2009
HENDRY P.	25 01 2009	ENNOR Howard	05 03 2009
HOFSTEN Erland Sven	25 09 2008	FUCHS Gertrude	22 04 2009
HYDE Martin James	30 03 2009	HAIDER Johann G.	28 04 2009
IBRAHIM A.	23 10 2007	HALIBURTON Ralph	05 04 2009
IRELAND Josephine Paula	15 01 2009	HERZBERG Nini Margarethe	24 05 2009
JAMA Mohamed	25 02 2009	HUENEFELD James C.	03 12 2008
KEITA Jean Djigui	24 02 2009	KAMARA Muhammad S.	09 12 2008
LAMARTINE YATES Paul	18 06 2008	MARES-BUJNA Eugenia	05 02 2009
LARSON Lloyd Odell	14 04 2009	SHARPE Barnard W.	21 03 2009
LECCA Manuel Leonardo	17 12 2007	TOTH Bela	30 08 2008
LESLIE Alfred J.	24 01 2009	VESELY Oda	26 03 2009
LINDGREN TRAUN Evelyn	08 02 2009	VETTER Herbert	27 03 2009
LUCENTE Lucia	26 01 2009	ZEMAN Wilhelm	12 11 2008
MADDEN Donald Hilary	31 01 2009		
MANCINELLI G.	20 02 2009	ICAO – OACI	
MARTINO Rosa	15 05 2009	BRANCH Freda	15 11 2008
MATTHEY Paul	12 05 2009	BRUINENBERG Odilia C.	12 07 2008
MAYOR O.Y.	25 02 2009	BUREAU J.C.	28 02 2009
MEAD Arthur	16 02 2009	CABACUNGAN Bienvenido	07 11 2008
MEKKI Abdel Rahim	25 06 2008	CASTRO-RODRIGUEZ Francisco	30 03 2009
MILNE Peter	07 12 2008	DAVISION Doris Mary	19 03 2009
MILOSEVIC Mirjana	24 08 2009	FAULKNER Arlette	30 03 2009
MOSCA Onorina	15 12 2008	FELICE C.	30 03 2009
NARAYANA Narasimham	22 01 2009	GOPALAKRISHNAN Kadaba	08 01 2009
NICOLOSI Ralph	30 12 2008	HETHERINGTON Maria Anna	30 03 2009
ORTIZ Reinaldo	24 01 2009	HEWITT Daphne Elaine	24 03 2009
PAAKKANEN Juhani Heikki	30 04 2009	ISMAEL A.	07 03 2009
PALLANGYO Ephata P.	08 04 2009	PALOV Anna J.	13 03 2009
PAYNE Robert Law	03 02 2009	RAMOS L.E.	29 11 2008
PEDERSEN Anne-Marie	17 03 2009		
PINTO Richard	03 03 2009	ICTR – TPIR	
PRIMIS Theologos	28 11 2008	KAMBONA Yustin	04 01 2009
RAO Jonnalagadda B.	09 03 2009		
RAPADEMNABA Raphael	02 12 2008	IMO – OMI	
RODGERS William Alan	31 03 2009	DURRANT V.	24 11 2008
ROJAS G.	10 12 2008	SENTIC A.	05 02 2009
ROLLINSON Denys	09 01 2009		
SAAB Jacqueline	30 01 2008	UNDP – PNUD	
SANDFORD R.H.D.	19 04 2009	ALKHAS Derwas Sharif	22 03 2009
SARAF Triloki N.	10 01 2009	ANTONIO Miguel	30 01 2009
SASSOU Jean A.	01 06 2007	BADJIE Ousman	12 02 2008
SERVOZ Henri Marie	25 01 2009	BAMUMIN Saeed Taiseer	08 12 2008
SHAKIR Mohamed M.	27 02 2009	BEKELE Gaitachew	02 01 2009
SIMOES LOPES NETO Augusto	15 04 2009	BROSSARD Andre	02 03 2009
SOENOTO Amin	18 04 2009	BRUESCH Alfred	01 12 2008
SONNINO Silvani	17 04 2009	CASTILLO CANAZA José C.	14 12 2008
SORENSEN Dorothy	03 04 2009	CITEGETSE Gelase	18 01 2008
SPANGENBERG-CAPOBIAN Renate	14 03 2009		

DAMDINSUREN Pureviin	25 03 2009	BERKOWITCH Charles M.	30 12 2008
DAW KHIN Than New	12 02 2009	BLANCO Generosa	21 01 2009
ELVENAES Ellen-Margrethe	28 04 2009	BOMA Alaric	30 01 2009
HAVYARIMANA Omer	28 11 2008	CALOZ Rene	15 03 2009
KABORE Souleymane	10 01 2009	CHESSWAS John	28 02 2009
KARMACHARYA Satan M.	16 07 2008	CORNEJO DE MEDINA Hilda S.	16 01 2009
KHANDKER Rezaul Haq	06 12 2008	DALBARD Elaine	04 04 2009
KHIRALLAH Abdelsselem	16 11 2008	DELIPERI Jean	23 01 2009
LUNEBURG Jens	05 10 2008	EL-SHAHAT Mohamed	07 11 2008
MASSEY Ruth	04 01 2009	ELSAS Barbara Anne	20 03 2009
MOHAMED M.	15 12 2008	GRANGER Georgia	28 11 2008
MONDHATUPLIN Saisuri	24 11 2008	GRETSINGER Lorne Edward	06 03 2009
MUGOMBA Bernadette	17 02 2009	GUENIN Immaculee	27 01 2009
NABULSI Hikmat	27 01 2009	HUSAIN Hamida	20 04 2009
NACCACHE Abdel Aziz	08 07 2008	IBACH Jacqueline	06 05 2009
OLATINKAN Moses Afolabi	13 07 2008	JUMSAI Manich	03 01 2009
PADMANABHAN K.	14 05 2009	KHAN Ishtiaq	12 10 2008
PAHWA Kuldeep	08 01 2009	KISS Selma	05 04 2009
PANENGKE Musa	03 01 2009	KODMANI N.	26 12 2008
PETERS Ruby	28 05 2008	KOPTILOV Victor	19 02 2009
RAZAIMANANA Clarisse R.	15 04 2009	LAGRUE Jacques Lucien	05 01 2009
SHABBIR A.	09 11 2008	LAMPREY Rosamond	28 03 2009
SOLAMAN Kazi Mohammed	15 01 2009	LAWRENCE H.	21 04 2009
TANCHAVALIT Ratana	22 02 2009	MELIK Minassian	14 01 2009
UBA Rowland	30 12 2008	MESME F.	14 02 2009
VARGAS Maria G.	02 03 2009	MILESI L.	14 01 2009
		MONDELLO Vittoria	01 11 2008
		MURRAY Elizabeth Josephine	11 03 2009
		NJOYA Daouda	29 04 2009
		ORDONEZ Anthony-Victor	04 05 2009
		PAUVERT Jean Jacques	24 07 2009
		SALIH El-Tayeb	17 02 2009
		SVIADOC Jean	25 03 2009
		VATCHNADZE V.	03 07 2008
		VAYSSIERE Albert	15 04 2009
		WALLACE Joan	18 09 2008
		WELLS Elon Winnifred M.	19 02 2009
		ZOBLER M.M.	24 03 2009
UNECA		UNFYCIP	
AMELEWONOU Akouette K.	06 12 2008	CHRISTOU Marios	05 03 2009
BURKE Pansy	16 02 2009		
DADO Matilde	03 10 2008		
GHIRMAY Mail	17 11 2008		
KASSE B.	21 03 2009		
IJJIGU Mekuria	04 12 2008		
TIRUNEH Tsebah Gwain	26 03 2009		
		UNIC	
UNECWA		BHAUMIK B.K.	11 01 2009
FAHMY Mohammed M.	06 01 2009	MEGALLY S.	03 03 2009
		TOE Chiquita A.	20 10 2008
UNEF		UNICEF	
TADROS Ibrahim Mikhail	09 02 2009	CASS Alan	20 11 2008
		DAVID Grace	26 02 2009
UNEP – PNUE		DIAZ Jose V.	24 10 2008
ALFUTAIH Abdulaziz	13 02 2009	GENDRON L.P.	01 01 2009
ASUMO Visibwa	08 03 2009	HARAHAP Rachman	05 01 2009
GEDEON Raja	30 03 2009	KANAWATI Nouhad H.	17 04 2009
MAHMOUD Laila M.	17 10 2008	KHAN Subbat	25 10 2008
		MA Yansheng	21 12 2008
UNESCAP – CESAP		MATTHAI Thomas Philippe	19 11 2008
GUNERATNE Maude	06 03 2009	PHERUZY Abdallah Hassan	12 10 2008
OMER Salima	22 07 2009	RAJI Bans	01 09 2008
PAO T.	10 04 2009	SCHIEBER Henia	10 12 2008
UNESCO			
ALLEN Clifford	21 11 2008		
ANZALDI Giuseppe	29 10 2008		
ARUMANA Andrew	04 11 2008		
BENARD Serge	07 03 2009		

SINGLETON Margaret	25 01 2009
TALBOT Tawhida B.	10 01 2009
THONGLUEN Niyom	11 05 2009
YOGBA Joseph Sheku	24 11 2008

UNIDEP

KOFFI Joseph	24 11 2008
MACHADO José A.	05 12 2008

UNIDO – ONUDI

BRUNO-LOBO Manoel A.	22 03 2009
CZIVIS O.	21 08 2008
ENGELTHALER Kvetoslav	24 01 2009
HELLUY Marguerite	01 03 2009
HERZBERG Nini	21 05 2009
HUTFLESS Julianne	28 12 2008
KASTBERG Edith	03 12 2008
MALAGKIT Eddie	01 02 2009
MAREI Abdel Rahim	24 11 2008
MOROZOV Stanislav	14 12 2008
PADMANABHAN Kalamangalam	04 04 2009
PETTER Renate	21 01 2009
PLASIL Eva	11 03 2009
REBELING Ewald H.J.	08 02 2009
ROUSOPOULOS Alexandros	16 12 2008
SIPILA H.	15 05 2009
SPETTER Henry N.	24 01 2009
TZRACHTA Antonin	31 01 2009
ZIELINSKI Ryszard F.	22 09 2009

UNMIBH

BESLAGIC Hamid	22 12 2008
SAVIC Vladimir	03 03 2009

UNMIK

LUMA Vahit	22 04 2009
------------	------------

UNMOGIP

KHAN Gulfaraz	12 02 2009
SADDIQUE M.	17 10 2008

UNON

SWAN Peter John	23 11 2008
TUM Rael Jerop	24 08 2008

UNOV

ANDERSON William	11 03 2009
ERIKSSON Kenneth B.	22 02 2009
GLITTENBERG Hans-Kjeld	31 03 2009
MESHECHKOV Natalia	23 01 2009
MORCHED AzElarab	21 03 2009
SALAMEH Suhad	23 05 2009
SCHREIBER Elisabeth	07 02 2009
WALSH M.	04 02 2009

UNRWA

CALLOW Marguerite	13 04 2009
PROSPERI Gisele	19 12 2008
WHYMARK Nitsa Leonard	11 02 2009

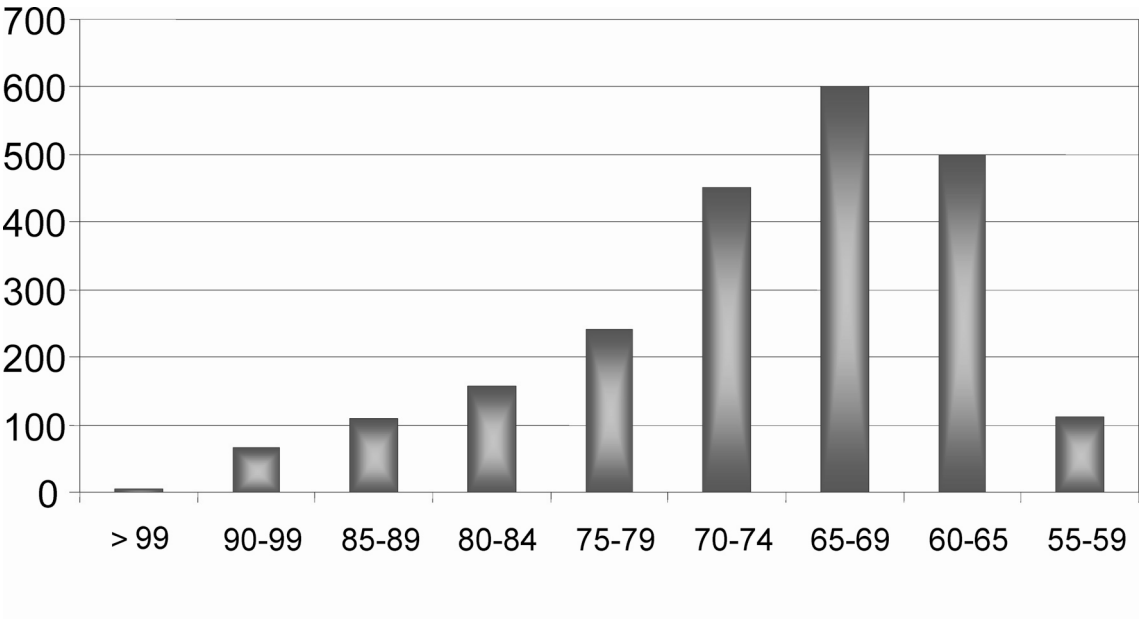
UNTSO

ABU-QUELBEIN M.	13 02 2009
EL-SOLH Rashid	27 02 2009
HALASI Ali	07 01 2009
MAHMOUD Mahmoud Daoul	27 10 2008



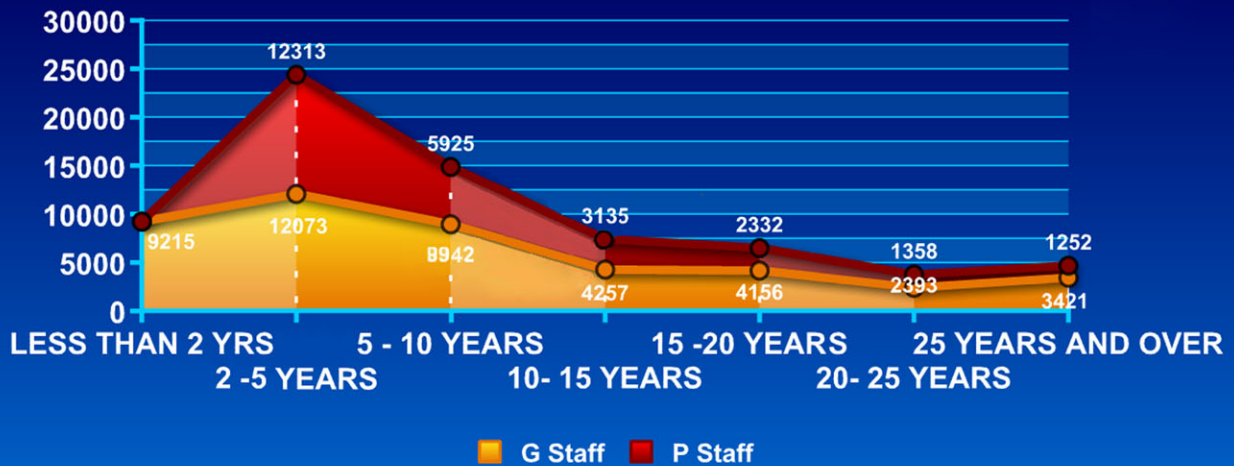
REPARTITION DES MEMBRES DE L'AAFI-AFICS PAR CLASSE D'AGE EN 2009

AGE OF AAFI-AFICS MEMBERS IN 2009



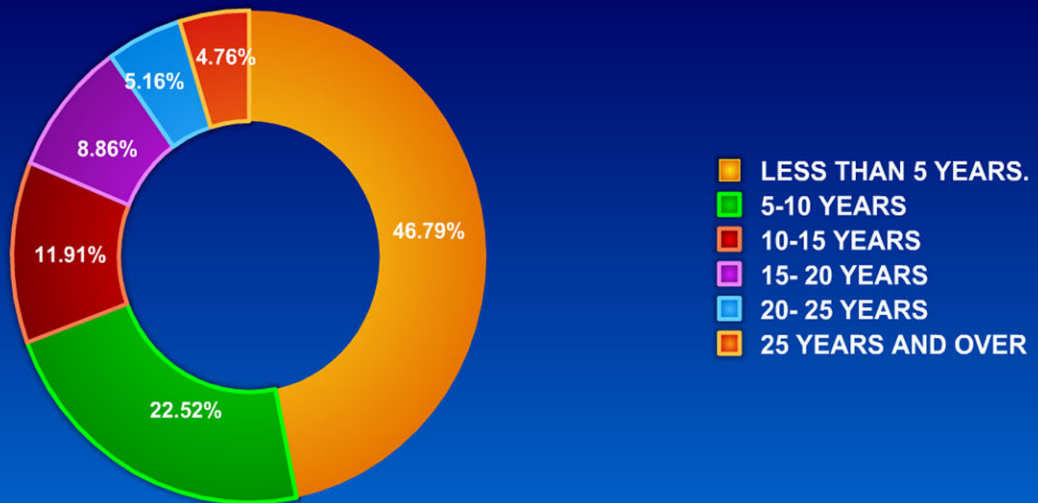
Number of Staff by Length of Service

Personnel Statistics 2008



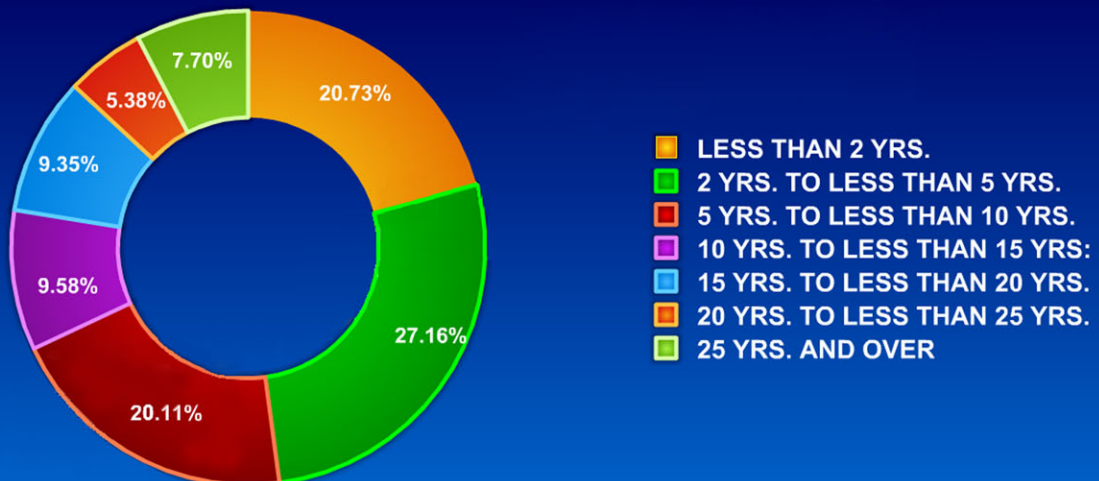
Length of Service: Professional Category only

Personnel Statistics 2008



Length of Service: General Service Category only

Personnel Statistics 2008



Inauguration of the ceramic mural by Hans Erni Place des Nations, 6 June 2009



PHOTOS: D. Helland