Organisation mondiale de la Santé

CONSEIL EXÉCUTIF
Cent quarante et unième session
Point 8.2 de l'ordre du jour provisoire

EB141/11
15 mai 2017

Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel

Rapport du Secrétariat

1. À la cent quarantième session du Conseil exécutif, en janvier 2017, le Secrétariat a présenté les amendements nécessaires pour appliquer les décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-dixième session dans la résolution 70/244, adoptée le 23 décembre 2015,[1] y compris les amendements relatifs au relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel engagés avant le 1er janvier 2014.[2]

2. Favorable en principe aux amendements relatifs au relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite, le Conseil exécutif a examiné la question de leur date d'application, autrement dit la question de savoir s'ils devaient entrer en vigueur le 1er janvier 2018 comme prévu dans la résolution 70/244 ou à une date ultérieure. Il a prié le Secrétariat de fournir un complément d'information sur les incidences financières et juridiques et sur les conséquences du point de vue de l'équilibre entre hommes et femmes et de la diversité qu'aurait l'application des amendements à une date différée, afin de pouvoir prendre une décision à sa cent quarante et unième session, en mai 2017.[3]

But des amendements proposés au Règlement du personnel

3. L'OMS a déjà relevé l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel recrutés à compter du 1er janvier 2014 inclusivement.[4]

4. Dans la résolution 70/244, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé que, le 1er janvier 2018 au plus tard, les organisations appliquant le système commun des Nations Unies devraient aussi porter à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés.

---

[1] Voir http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244 (consulté le 1er novembre 2016).

[2] Document EB140/48, paragraphes 34 à 56.

[3] Voir le document EB140/2017/REC/2, procès-verbal de la soixante-dixième séance, section 3 (en anglais seulement).

[4] Voir la résolution EB133.R3 (2013), faisant suite à la résolution 67/257 (2013) de l'Assemblée générale des Nations Unies.

5. En vertu des droits acquis mentionnés dans la résolution 70/244, les membres du personnel recrutés avant le 1er janvier 2014 conserveront le droit de prendre leur retraite, sans conséquence négative sur leurs prestations de retraite ni pénalité à cet égard, à l'âge de départ à la retraite s'appliquant à eux (60 ou 62 ans) – âge qui reste inchangé dans les règles de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies – ou entre celui-ci et l'âge de 65 ans.

6. En conséquence, l'article 1020.1 du Règlement du personnel est amendé pour fixer le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel recrutés avant le 1er janvier 2014, et l'article 410 du Règlement du personnel est amendé pour fixer à 65 ans, au lieu de 62 ans, la limite d'âge normale pour le recrutement, compte tenu du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite (voir l'annexe).

7. Dans la pratique, les membres du personnel ayant acquis le droit à une pension de retraite complète à 60 ou 62 ans pourront choisir quand partir à la retraite. S'ils choisissent de travailler jusqu'à 65 ans, ils continueront à toucher leurs traitements et indemnités et à cotiser à la Caisse commune des pensions des Nations Unies jusqu'à cette date, augmentant de ce fait leurs prestations de retraite ; il se pourra également qu'ils remplissent les conditions exigées pour rester affilié à l'assurance-maladie du personnel après la cessation de service, ce qui n'aurait pas été le cas autrement. S'ils choisissent de partir avant 65 ans, ils devront donner un préavis de trois mois à l'Organisation et toucheront l'intégralité de leurs prestations de retraite au moment où ils quitteront l'Organisation.

Date d'application

8. À la cent quarantième session du Conseil exécutif, en janvier 2017, la question a été posée de savoir si l'amendement relatif au relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel recrutés avant le 1er janvier 2014 devait prendre effet le 1er janvier 2018, conformément à la résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies, ou à une date ultérieure, compte tenu de certaines incidences propres à l'OMS.

9. Dans un rapport qu'il a présenté au Conseil exécutif, le Secrétariat a fait remarquer que les obligations financières de l'OMS concernant les ressources humaines financées par l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite augmenteraient de US $3 à 4 millions si, suite au relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite le 1er janvier 2018, les 44 membres du personnel financés par l'Initiative qui doivent prendre leur retraite en 2018 et 2019 choisissaient de rester.[1] À ce propos, dans le rapport qu'il a présenté à la vingt-cinquième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration, le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance a déclaré :[2]

> Le Comité consultatif a pris note du passif non financé et de l'avis du Secrétariat selon lequel l'adoption du changement proposé concernant l'âge de départ à la retraite, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2018, augmenterait d'environ US $4 millions les coûts liés à la transition en matière de lutte contre la poliomyélite. Le Comité consultatif recommande à la direction d'évaluer pleinement le coût financier total estimé pour l'Organisation et de déterminer également les répercussions potentielles sur les initiatives en matière de ressources humaines, notamment du point de vue de la parité hommes-femmes. Il a encouragé le Secrétariat à faire connaître aux États Membres l'ensemble des répercussions découlant du projet de révision, afin que la modification de l'âge de départ à la retraite soit adoptée au moment le plus opportun.

[1] Voir le document EB140/46, annexe, appendice 2.

[2] Document EBPBAC25/2, paragraphe 33.

10. Afin que le Conseil exécutif puisse prendre une décision éclairée en mai 2017, des consultations informelles ont été organisées le 16 mars 2017 avec les représentants des États Membres, durant lesquelles le Secrétariat a communiqué des informations sur les conséquences d'un report de deux ans de l'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite (report au 1er janvier 2020) pour tenir compte des circonstances particulières auxquelles l'OMS est confrontée du fait de la clôture de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite d'ici la fin de 2019. Un complément d'information est fourni ci-dessous.

11. Étant donné que 359 membres du personnel doivent prendre leur retraite en 2018 et 2019[1] (164 fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur, 151 fonctionnaires de la catégorie des services généraux et 44 administrateurs recrutés sur le plan national),[2] si le relèvement de l'âge de la retraite était différé de deux ans, l'OMS pourrait éviter des obligations financières supplémentaires d'un montant approximatif de US $10 millions.

12. Ce passif pourrait être évité grâce à la réduction naturelle des effectifs, qui, du reste, offrirait l'occasion de réaligner la structure des effectifs sur les nouvelles priorités de l'Organisation. À cet égard, on notera que les membres du personnel devant prendre leur retraite en 2018 et 2019 représentent 7 % des effectifs au Bureau régional de l'Afrique, 6 % au Siège et au Bureau de régional de l'Asie du Sud-Est, 5 % au Bureau régional de la Méditerranée orientale et 3 % au Bureau régional de l'Europe et au Bureau régional du Pacifique occidental. Le jeu naturel des départs permet de supprimer des postes libérés par les fonctionnaires qui prennent leur retraite (en moyenne, 12 % des postes ainsi libérés sont supprimés, d'après les programmes annuels de planification de la relève de ces dernières années), de les reclasser dans une classe inférieure ou d'y nommer des candidats de la même classe, mais d'un échelon inférieur (un peu plus de la moitié (51 %) des membres du personnel devant prendre leur retraite en 2018 et 2019 ont atteint l'échelon maximum dans leur classe).

13. En des temps d'incertitude financière et au moment où le nouveau Directeur général aura besoin de souplesse pour réaliser le dessein pour lequel les États Membres l'ont élu, une restructuration ou une réorganisation, impliquant peut-être des suppressions de postes, est à prévoir. Le jeu naturel des départs est le moyen le moins préjudiciable et le plus efficace sur le plan des coûts de réduire les effectifs.

14. La suppression des postes occupés par des membres du personnel titulaires d'engagements continus,[3] qui ont donc le droit d'être réaffectés, entraîne des obligations financières et juridiques pour l'Organisation. Concrètement, les membres du personnel pouvant prétendre à une réaffectation, qui autrement seraient partis à la retraite, continueront, dès que la suppression de leur poste leur sera notifiée, à toucher leur traitement pendant un délai de neuf mois qui correspond à la période de réaffectation de six mois et au préavis de trois mois, délai pendant lequel il faudra s'efforcer de bonne foi de leur trouver une nouvelle affectation. Un membre du personnel dont l'emploi cesse parce qu'aucune nouvelle affectation ne lui a été proposée peut déposer un recours au motif qu'il escomptait travailler jusqu'à 65 ans, même si, au moment où il cessera son emploi, il recevra l'intégralité de sa pension de retraite sans aucune pénalité, puisqu'il aura atteint l'âge de départ à la retraite qui s'applique à lui, 60 ou 62 ans.

---

[1] Plus de 300 membres du personnel ont pris leur retraite ou vont la prendre en 2016 et 2017.

[2] Voir les prévisions de départs à la retraite dans les Tableaux 8 et 9 du document intitulé « Human resources: update: workforce data as at 31 December 2016 » à l'adresse http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consulté le 28 avril 2017).

[3] Au fil des ans, le nombre de membres du personnel titulaires d'engagements continus diminuera. Ils représentent actuellement 68,3 % des engagements à long terme. Au 31 décembre 2019, ce pourcentage sera de 66,6 % si le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite est différé.

15. Par ailleurs, si les amendements prennent effet à compter du 1er janvier 2018, 12,5 % des membres du personnel qui auraient dû prendre leur retraite en 2018 et 2019 auront effectué les 10 ans de service exigés pour pouvoir rester affilié à l'assurance-maladie après la cessation de service, d'où un surcroît d'obligations financières pour l'OMS qui, autrement, aurait été évité.

16. Outre ces incidences financières, le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1er janvier 2018 a des répercussions sur les progrès en termes d'équilibre entre les sexes et de représentation géographique.

17. Sur l'ensemble des membres du personnel devant prendre leur retraite en 2018 et 2019, 60 % (215) sont des hommes et 40 % (144) sont des femmes ; dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, 64 % (105) sont des hommes et 36 % (59) sont des femmes ; et dans les classes P.6, D.1 et D.2, 80 % (32) sont des hommes et 20 % (8) sont des femmes. À ce propos, il est bon de noter que, d'après un document exposant les approches stratégiques pour réduire les écarts dans la parité des sexes en 2016 et 2017, document auquel les représentants du personnel ont contribué, 75 % des fonctionnaires actuellement proches de l'âge de la retraite sont des hommes et 20,4 % des membres du personnel de l'OMS occupant des postes des catégories professionnelle et de rang supérieur prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années. Cette situation offre la possibilité à des femmes d'entrer au service de l'OMS, éventuellement à ces postes occupés auparavant par des hommes comme par des femmes. Elle permet également aux femmes déjà membres du personnel de se porter candidates à des postes de rang plus élevé.

18. Il en va de même pour l'amélioration de la représentation géographique. Parmi les membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur qui doivent prendre leur retraite en 2018 et 2019, 60 % (99) sont originaires de pays surreprésentés (liste C), 27 % (44) viennent de pays adéquatement représentés (liste B) et 13 % (21) de pays non représentés ou sous-représentés (liste A).

19. Il est à noter que quelques-unes des organisations des Nations Unies ont déjà différé le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel engagés avant le 1er janvier 2014. Par exemple, l'OACI a repoussé l'application de ce changement à 2019 et l'organe directeur du FIDA ne se prononcera pas en la matière avant 2019, afin que le nouveau chef de secrétariat ait le temps d'étudier la question. Selon les informations obtenues, la FAO n'appliquera pas le changement.

20. Pour décider de différer ou non le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite, le Conseil exécutif souhaitera peut-être examiner les considérations juridiques suivantes. L'article 36 de la Constitution de l'OMS dispose que les conditions de service du personnel de l'Organisation « seront, autant que possible, conformes à celles des autres organisations des Nations Unies ». Néanmoins, en tant qu'institution spécialisée, l'OMS peut jouir d'une certaine liberté d'appréciation pour déterminer comment appliquer le changement dans l'intérêt de l'Organisation. On peut raisonnablement considérer que cette liberté d'appréciation s'applique aux décisions quant à la date de prise d'effet.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

21. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter l'un des projets de résolution suivants.[1]

Projet de résolution 1

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,[2]

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général aux articles 410 et 1020 du Règlement du personnel avec effet au 1er janvier 2018.

ou

Projet de résolution 2

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,[2]

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général aux articles 410 et 1020 du Règlement du personnel avec effet au 1er janvier 2020.

[1] Voir dans le document EB141/11 Add.1 les incidences financières et administratives qu'auront ces résolutions pour le Secrétariat.

[2] Document EB141/11.

ANNEXE

AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DES DÉCISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES À SA SOIXANTE-DIXIÈME SESSION

Ancien texte	Nouveau texte
410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT … 410.2 Normalement, les candidatures de personnes âgées de moins de 20 ans ou de plus de 62 ans ne sont pas retenues.	410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT … 410.2 Normalement, les candidatures de personnes âgées de moins de 20 ans ou de plus de ~~62~~**65** ans ne sont pas retenues.
1020. RETRAITE 1020.1 Les membres du personnel prennent leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de départ à la retraite. 1020.1.1 Les membres du personnel qui sont devenus membres de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avant le 1er janvier 1990, prennent leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 60 ans. 1020.1.2 Les membres du personnel qui sont devenus membres de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 2013 inclusivement, prennent leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 62 ans.	1020. RETRAITE 1020.1 Les membres du personnel prennent leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de ~~départ à la retraite~~ **65 ans, à moins que l'article 1020.1.1, 1020.1.2 ou 1020.1.3 du Règlement du personnel ne s'applique**. 1020.1.1 Les membres du personnel qui sont devenus membres de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avant le 1er janvier 1990, ~~prennent~~ **peuvent choisir de prendre** leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 60 ans**, ou entre 60 et 65 ans, en donnant par écrit un préavis d'au moins trois mois avant la date de départ à la retraite choisie**. 1020.1.2 Les membres du personnel qui sont devenus membres de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 2013 inclusivement, ~~prennent~~ **peuvent choisir de prendre** leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 62 ans**, ou entre 62 et 65 ans, en donnant par écrit un préavis d'au moins trois mois avant la date de départ à la retraite choisie**.

Ancien texte	Nouveau texte
1020.1.3 Les membres du personnel qui sont devenus membres de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies à compter du 1er janvier 2014 inclusivement, prennent leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans.	1020.1.3 ~~Les membres du personnel qui sont devenus membres de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies à compter du 1er janvier 2014 inclusivement, prennent leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans.~~ **Les membres du personnel ne peuvent pas changer la date de départ à la retraite choisie une fois qu'ils ont donné leur préavis de trois mois en vertu de l'article 1020.1.1 ou 1020.1.2 du Règlement du personnel.**
1020.1.4 Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général peut, dans l'intérêt de l'Organisation, prolonger l'engagement d'un membre du personnel au-delà de l'âge de départ à la retraite sous réserve que chaque prolongation ne soit pas supérieure à une année. Pour les membres du personnel qui prendraient normalement leur retraite conformément aux articles 1020.1.1 ou 1020.1.2 du Règlement du Personnel, aucune prolongation ne sera accordée au-delà de 65 ans. Pour les membres du personnel qui prendraient normalement leur retraite conformément à l'article 1020.1.3 du Règlement du Personnel, aucune prolongation ne sera accordée au-delà de 68 ans.	1020.1.4 Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général peut, dans l'intérêt de l'Organisation, prolonger l'engagement d'un membre du personnel au-delà de l'âge de ~~départ à la retraite~~ **65 ans** sous réserve que chaque prolongation ne soit pas supérieure à une année~~. Pour les membres du personnel qui prendraient normalement leur retraite conformément aux articles 1020.1.1 ou 1020.1.2 du Règlement du Personnel, aucune prolongation ne sera accordée au-delà de 65 ans. Pour les membres du personnel qui prendraient normalement leur retraite conformément à l'article 1020.1.3 du Règlement du Personnel,~~ **et qu'**aucune prolongation ne ~~sera~~ **soit** accordée au-delà de 68 ans.

= = =