



Incidences financières et administratives qu'auront pour le Secrétariat les résolutions proposées au Conseil exécutif ou à l'Assemblée de la Santé pour adoption

Résolution : Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel (EB140/48)	
A.	Lien avec le programme général de travail et le budget programme
1.	Veillez indiquer à quelle réalisation définie dans le douzième programme général de travail, 2014-2019, et à quel produit défini dans le budget programme 2016-2017 ce projet de résolution contribuera s'il est adopté. Sans objet
2.	Veillez indiquer brièvement en quoi l'examen du projet de résolution se justifie s'il n'y a pas de lien avec les résultats prévus dans le douzième programme général de travail, 2014-2019, et dans le budget programme 2016-2017. Les amendements exposés dans le document EB140/48 découlent des 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 sur la base des recommandations faites par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport annuel pour 2015, ² et des décisions devant être prises à sa soixante et onzième session, sur la base des recommandations faites par la Commission dans son rapport annuel pour 2016. ³
3.	Veillez indiquer les délais estimatifs de mise en œuvre (en nombre d'années ou de mois) pour toutes prestations supplémentaires. Compte tenu des délais nécessaires pour reconfigurer et tester le système, la résolution devrait être appliquée pour l'état des traitements de mai 2017, avec pour date rétroactive de prise d'effet le 1 ^{er} janvier 2017. Cela s'applique au projet de résolution 1 (Ensemble des prestations révisé, éléments connexes et traitements du personnel) et au projet de résolution 3 (Traitements du personnel hors classes et du Directeur général). En ce qui concerne le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel engagés avant le 1 ^{er} janvier 2014, compte dûment tenu de leurs droits acquis, les amendements correspondants entreront en vigueur : a) à compter du 1 ^{er} janvier 2018 (dans ce cas, le projet de résolution 2 est soumis au Conseil pour approbation) ; ou b) à une autre date, à préciser, après janvier 2018 (dans ce cas, le projet de résolution 2 sera amendé en conséquence).

¹ Voir http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244&referer=/english/&Lang=F (consulté le 16 janvier 2017).

² Voir http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015_F.pdf?d=11720169:57:23AM (consulté le 16 janvier 2017).

³ Voir http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016_F.pdf?d=11720169:57:23AM (consulté le 16 janvier 2017).

B. Incidences budgétaires qu'aura la mise en œuvre des prestations supplémentaires	
1. Exercice en cours : dépenses supplémentaires à prévoir, en millions de US \$:	Il est à noter que les coûts salariaux varient toujours dans une certaine mesure en raison des ajustements de poste, des taux de change, de la proportion de membres du personnel ayant droit à des allocations pour personnes à charge et pour frais d'études des enfants, entre autres facteurs, de sorte que ces coûts supplémentaires seront absorbés par les fluctuations du budget global alloué aux dépenses de personnel.
i) Veuillez indiquer le niveau de ressources disponibles pour financer l'application de la résolution lors de l'exercice en cours, en millions de US \$:	
– À combien se montent les ressources disponibles pour financer la résolution pendant l'exercice en cours ?	Voir plus bas
– À combien se monterait le déficit de financement ?	Voir plus bas
– Selon les estimations, quelles sont, le cas échéant, les ressources non encore disponibles qui contribueraient à combler le déficit de financement ?	
	<i>Ensemble des prestations révisé pour les membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur et éléments connexes¹</i>
	Dans son rapport pour 2015, la Commission estimait que les économies se montaient au total à US \$113,2 millions par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (soit une réduction de 2 à 3 % des dépenses de personnel). Cependant, la résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies prévoit des augmentations des prestations qui ne sont pas présentées dans le rapport de la Commission pour 2015, notamment une allocation de parent isolé s'élevant à 6 % de la rémunération nette. Par conséquent, les projections de la Commission devront être ajustées en temps voulu. En outre, les chiffres fournis dans le rapport de la Commission peuvent changer en fonction des effectifs.
	Il est à noter que les économies ne seront pas immédiates à cause des coûts de mise en œuvre, comme l'adaptation des logiciels de gestion intégrée (environ US \$2 millions pour l'OMS), et du coût des mesures transitoires pour assurer les prestations auxquelles les membres du personnel ont droit. Par conséquent, les économies résultant de la nouvelle périodicité des augmentations à l'intérieur de la classe et du coût réduit des allocations pour frais d'études (moins de dépenses remboursables et limitation du remboursement des frais de pension et de voyage) ne seront réalisées qu'à long terme. Même si l'OMS peut espérer retirer un gain d'une administration simplifiée et plus efficace des prestations, les mesures transitoires (qui seront applicables pendant cinq ans dans certains cas) mises en place pour éviter que les changements n'aient des conséquences négatives sur le personnel rendront l'administration du système de paie plus complexe pendant plusieurs années.
	<i>Amendements liés au relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel engagés avant le 1^{er} janvier 2014²</i>
	Le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel en poste aura aussi des incidences budgétaires, car il va retarder la restructuration, dans des conditions d'efficacité par rapport au coût, de la dotation en personnel de l'OMS. Pendant l'exercice 2018-2019, à l'âge réglementaire de départ à la retraite actuellement en vigueur, 182 membres du personnel devraient prendre leur retraite en 2018 et 187 en 2019, ce qui représente 5,9 % du total des effectifs. Sur ceux-ci, 51 % pour 2018 et 42 % pour 2019 appartiennent aux catégories professionnelle et de rang supérieur.

¹ Voir les paragraphes 32 et 33 du document EB140/48.

² Voir les paragraphes 51 et 53 à 56 du document EB140/48.

Les exercices annuels de planification de la relève montrent qu'en 2014, 2015 et 2016, 12,8 % des postes occupés par des fonctionnaires partant à la retraite étaient destinés à être supprimés. Les fonctionnaires actuellement en poste pouvant rester jusqu'à l'âge de 65 ans, l'Organisation les gardera à des postes qui auraient été supprimés s'ils avaient pris leur retraite ou, si les postes sont malgré tout supprimés, versera aux intéressés les prestations coûteuses (période de réaffectation, préavis et indemnité de résiliation d'engagement) auxquelles ils n'auraient pas eu droit s'ils avaient pris leur retraite à 60 ou 62 ans.

L'incidence globale de ces changements est estimée à US \$ 9-10 millions de coûts supplémentaires pour l'Organisation, en fonction :

- i) de la classe/de l'échelon de traitement supérieur pour les membres du personnel qui auraient pris leur retraite par rapport aux membres du personnel plus jeunes qui seraient nommés pour les remplacer ; et
- ii) d'une estimation des coûts supplémentaires qu'entraîne la résiliation des engagements des membres du personnel qui choisissent de rester en activité mais dont le poste est ensuite supprimé, le groupe le plus nombreux étant celui des membres du personnel travaillant pour l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite (US \$3 à 4 millions sur les US \$9 à 10 millions de coûts supplémentaires). Il est probable toutefois que d'autres programmes seront touchés eux aussi, compte tenu de l'évolution budgétaire globale.

Des incidences sont également à prévoir en termes de rajeunissement des effectifs. Beaucoup des postes actuellement occupés par des membres du personnel devant partir à la retraite en 2018 et dans les années qui suivent pourraient être reclassés dans une classe inférieure, ce qui pourrait créer des possibilités supplémentaires et financièrement avantageuses de recruter à des rangs moins élevés.

Dans son rapport pour l'année 2014,¹ la Commission a noté, en adressant sa recommandation à l'Assemblée générale des Nations Unies, que le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel déjà en poste présenterait l'avantage de limiter les engagements financiers au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service ; en d'autres termes, maintenir le personnel en activité plus longtemps n'entraînerait pas d'obligations financières au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service. En ce qui concerne l'OMS, l'impact sur les engagements à long terme de l'Organisation au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, et sur leur financement, est difficile à estimer. D'un côté, l'effet est positif puisque les fonctionnaires qui travailleront trois à cinq ans de plus apporteront des cotisations supplémentaires au régime d'assurance (l'OMS versant les deux tiers de la cotisation et les membres du personnel un tiers). D'un autre côté, les fonctionnaires qui sont entrés à l'OMS tard dans leur carrière (par exemple à l'âge de 53, 54 ou 55 ans) et qui n'auraient pas atteint les 10 années minimum de service pour avoir droit aux prestations, rempliront désormais les conditions pour en bénéficier, ce qui aura des conséquences financières négatives. Les incidences réelles dépendront des membres du personnel qui choisiront de rester jusqu'à 65 ans et du nombre d'années de service qu'ils auront effectuées antérieurement dans l'Organisation. La situation sera évaluée par des actuaires indépendants, qui formuleront des hypothèses sur ces éléments et d'autres variables ayant un impact sur l'assurance-maladie après la cessation de service.

Une situation analogue pourrait se présenter pour les engagements et le flux de recettes de la Caisse des pensions : les montants des pensions qu'il faudra payer du fait de l'allongement de la durée de service viendront en déduction des recettes supplémentaires amenées par les cotisations de retraite versées pendant trois années de plus, dont, là encore, un tiers est financé par le personnel et deux tiers par l'OMS.

2. 2018-2019 (s'il y a lieu) : dépenses à prévoir, en millions de US \$:

Voir la réponse au paragraphe 1.i).

3. Futurs exercices après 2018-2019 (s'il y a lieu) : dépenses à prévoir, en millions de US \$:

Voir la réponse au paragraphe 1.i).

¹ Voir http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2014_F.pdf?d=11920163:08:36AM (consulté le 16 janvier 2017).