



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

F

## RÉUNION CONJOINTE

**Réunion conjointe du Comité du Programme (cent vingt-quatrième session)  
et du Comité financier (cent soixante-dixième session)**

**Rome, 21 mai 2018**

**Date d'entrée en vigueur de la résolution de l'Assemblée générale des  
Nations Unies sur l'âge réglementaire de départ à la retraite**

*Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:*

**M. Laurent Thomas  
Directeur general adjoint (Opération)  
Tel.: +39 06570-55042**

*Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse [www.fao.org](http://www.fao.org).*

MW698/f



PC124

### *Résumé*

Le présent document contient des informations utiles et une proposition relatives à la mise en œuvre du report à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour le personnel de la FAO recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014:

- La dotation en personnel de la FAO, qui représente 75 pour cent de ses ressources, est directement en rapport avec la capacité de l'Organisation d'affronter les défis et priorités mondiaux, notamment le Programme de développement durable à l'horizon 2030, et de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail.
- La mise en place de nouvelles méthodes de travail avec des équipes interdisciplinaires et une politique de mobilité ferme exige dynamisme et flexibilité s'agissant de renouveler les ressources humaines de l'Organisation, que ce soit en termes de définition des postes inscrits au budget ou de recrutement de personnel pour pourvoir ces postes.
- La Direction considère que l'entrée en application de l'âge réglementaire de départ à la retraite prévue par la résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies devrait prendre en compte les objectifs ainsi que les priorités et politiques correspondantes que les organes directeurs ont établies pour l'Organisation au regard de la dotation en effectifs, de la capacité technique, de la parité hommes-femmes, de la répartition géographique, des économies, de l'efficacité et de l'efficacités nécessaires pour atteindre ces objectifs.
- Lorsqu'ils fixent la date d'entrée en vigueur de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour le personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun prennent la décision intéressant leur personnel au vu de leur situation propre et de leurs intérêts: 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour le FIDA et l'OMPI; 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour l'OACI et l'OMS; et 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les autres.
- En ce qui concerne la FAO, la date optimale de mise en œuvre du report à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour le personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 serait le **1<sup>er</sup> janvier 2021**. Cela donnerait à l'Organisation toute la souplesse nécessaire, durant 2018-2019, pour ajuster sa dotation en personnel, et les capacités techniques correspondantes, aux priorités des programmes et aux méthodes de travail et pour parvenir à atteindre ses objectifs en matière de parité hommes-femmes et de représentation géographique au sein de son personnel.
- Cela permettrait également au nouveau Directeur général et à son équipe de direction, à l'issue de la Conférence de juin 2019, d'apporter les ajustements éventuellement nécessaires au Programme de travail et budget 2020-2021 afin de les soumettre au Conseil pour approbation en décembre 2019, et d'amorcer la mise en œuvre de ces ajustements en 2020.
- Enfin, une entrée en application le 1<sup>er</sup> janvier 2021 permettrait des économies, y compris sur les dépenses de personnel et, potentiellement, sur d'autres postes liés aux prestations et indemnités dues au personnel. L'analyse des données y afférentes est en cours et sera présentée aux Comité du Programme et Comité financier ainsi qu'au Conseil.

### Contexte

1. La FAO a accepté le Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et elle adhère au Régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres prestations. Le Statut de la CFPI prévoit deux types de situations. Premièrement, les situations où soit la CFPI, soit l'Assemblée générale des Nations Unies prennent des décisions sur des questions ayant trait aux traitements, indemnités ou autres prestations, qui sont contraignantes pour les organisations, y compris pour leurs organes directeurs. Deuxièmement, le Statut prévoit des domaines où la Commission formule des recommandations à l'intention des organisations<sup>1</sup>. Dans l'exercice de ses fonctions, la CFPI est guidée par l'objectif consistant à appliquer des normes, des méthodes et des dispositifs communs en matière de gestion du personnel.

2. L'un des éléments du contrat de travail est l'âge réglementaire de départ à la retraite, passé lequel un fonctionnaire ne peut plus rester en service. L'âge de départ obligatoire à la retraite est approuvé par les organes délibérants des organisations (le Conseil, dans le cas de la FAO), compte tenu du cadre institutionnel susmentionné, ainsi que des besoins et priorités spécifiques de la FAO.

3. L'âge réglementaire de départ à la retraite imposé aux membres du personnel n'a jamais été uniforme et a connu quelques changements, que ce soit à la FAO ou au sein du système des Nations Unies:

- a) En 1958, soit avant la création de la CFPI et l'acceptation de son Statut en 1975, le Conseil de la FAO a fixé l'âge réglementaire de départ à la retraite à 62 ans pour les fonctionnaires de la FAO, après un examen approfondi de la question<sup>2</sup>.
- b) Ce n'est qu'en 1989 que la CFPI a recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies et aux organes délibérants des autres organisations appliquant le Régime commun que l'âge réglementaire soit porté de 60 à 62 ans pour le personnel recruté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990.
- c) En 2013, le Conseil a porté l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel de la FAO recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, conformément à une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies (résolution 67/257) et à une recommandation de la CFPI, suite à un examen et à une analyse approfondis des instances compétentes des Nations Unies, notamment le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, auxquels il a souscrit<sup>3</sup>.
- d) En 2014, aux termes de la résolution 69/251, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé la recommandation de la CFPI visant à reculer l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, sous réserve du respect des droits acquis, et a demandé à la CFPI de revenir vers elle au sujet de la date d'application après consultation de toutes les organisations adhérant au régime commun.
- e) En 2015, par la résolution 70/244 du 23 décembre 2015<sup>4</sup>, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé la recommandation de la CFPI en ces termes: « (...) les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteront à 65 ans

l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés».

---

<sup>1</sup> Ainsi, en vertu des dispositions des articles 10 et 13 du Statut, les décisions relèvent soit de la CFPI, soit de l'Assemblée générale. Aux termes de l'article 16, la CFPI peut, après les consultations qui s'imposent, formuler à l'intention des organisations toutes les recommandations sur d'autres questions pour autant qu'elle le juge nécessaire au regard des objectifs du Statut.

<sup>2</sup> CL 29/REP, paragraphes 175-177, CL 29/17, CL 29/30.

<sup>3</sup> CL 148/REP, paragraphe 12d, CL 148/6, FC 151/12.

<sup>4</sup> Résolution 70/244 adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 23 décembre 2015 – *Régime commun des Nations Unies: rapport de la Commission de la fonction publique internationale* –, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/458/92/PDF/N1545892.pdf>.

4. Pour être appliquée par la FAO, la résolution 70/244 doit avoir été examinée et approuvée par le Conseil et elle doit ensuite être transposée sous la forme d'un amendement dans le Statut du personnel de la FAO. Le présent document contient des informations pertinentes et une proposition relatives à la mise en œuvre du report de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel de la FAO recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### **A. Fondement des résolutions de l'Assemblée Générale des Nations sur l'âge réglementaire de départ à la retraite**

5. La résolution de 2013 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'âge réglementaire de départ à la retraite est l'aboutissement d'un processus approfondi auxquels ont participé cinq organes du système des Nations Unies à partir de 2008: le Corps commun d'inspection du système de Nations Unies, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, le Secrétariat des Nations Unies, la CFPI et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. En outre, la Caisse commune des pensions a entrepris une analyse quantitative approfondie comprenant une évaluation actuarielle et un examen effectué par un groupe de travail, dans laquelle il est estimé que le recul de l'âge réglementaire du départ à la retraite du personnel recruté par des organes des Nations Unies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 améliorerait la situation actuarielle de la Caisse commune<sup>5</sup>.

6. En revanche, les résolutions de 2014 et 2015 de l'Assemblée générale, qui visent effectivement à reculer «rétroactivement» à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant 2014, avec effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ne paraissent pas avoir de fondement comparable. On n'a pas trouvé d'analyse quantitative ni actuarielle détaillée faite par les organes des Nations Unies compétents qui soit susceptible de justifier de manière pertinente la recommandation de la CFPI. En particulier, on n'a pas trouvé d'éventuel avantage financier substantiel pour la Caisse commune des pensions, et la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2015 n'avait pas été demandée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, comme cela avait été le cas en 2013. En effet, la CFPI a formulé cette recommandation à l'intention de l'Assemblée générale en se fondant sur ses propres délibérations, notamment en tenant compte de l'avis de trois fédérations d'organes représentant le personnel. Les institutions du système des Nations Unies ont exprimé de manière répétée des réserves auprès de la CFPI par l'intermédiaire du Réseau des ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) en 2013, 2014 et 2015<sup>6</sup>.

7. Par conséquent, il appartient au Directeur général de faire savoir aux organes directeurs de la FAO les incidences d'un report de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel de l'Organisation recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de telle sorte que ceux-ci puissent prendre une décision en connaissance de cause, à la lumière de toutes les considérations pertinentes à l'heure d'exercer leurs fonctions statutaires<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Rapports de session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (59, 2012) et (60, 2013), JSPB/59/R.35 et JSPB/60/R.31.

<sup>6</sup> Voir les rapports de la CFPI pour 2013, 2014 et 2015 <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>. Il est particulièrement important de noter les observations formulées par ces institutions en 2015: «Rappelant l'article 16 du Statut de la Commission, le Réseau ressources humaines a fait observer que toute date d'entrée en vigueur pour les organisations appliquant le régime commun n'aurait au plus qu'une valeur indicative, étant donné que la décision finale revenait aux organes directeurs des organisations», paragraphe 21 du Rapport 2015 de la CFPI.

<sup>7</sup> Le Réseau ressources humaines a souligné, lors de la session de la CFPI de mars 2018, que le mandat de la CFPI devait être exercé comme prévu dans son Statut; qu'il fallait faire une distinction claire entre les questions qui doivent être portées à l'attention de l'Assemblée générale des Nations Unies pour décision, les questions sur lesquelles la CFPI peut elle-même trancher et les questions sur lesquelles la CFPI peut formuler des recommandations à l'intention des différentes organisations; que, en vertu de l'article 16 de son Statut, la CFPI peut, après avoir procédé aux consultations voulues, formuler des recommandations à l'intention des organisations; que, regrettamment, la CFPI, malgré des rappels au sujet de ses compétences statutaires, avait décidé de saisir l'Assemblée générale des Nations Unies de cette question, pour décision, ce qui a donné lieu à des malentendus quant au rôle de l'Assemblée générale vis-à-vis des organes directeurs des institutions spécialisées.

## B. Implications pour la FAO

### *Contexte*

8. Pour commencer, il est souligné, encore une fois, que l'Organisation avait accepté le Statut de la CFPI en 1975 et qu'elle applique le régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres prestations. La FAO est donc entièrement déterminée à rapprocher ses politiques et son mode de fonctionnement de ceux adoptés dans le régime commun. Il est souligné en outre que l'Organisation s'engage à mettre en œuvre la résolution 70/244. Il s'agit de trouver un calendrier approprié afin de mettre en balance les besoins et priorités de la FAO en tant qu'organisation dirigée par ses Membres et les intérêts de son personnel et du régime commun.

9. La décision prise en 2013 de fixer l'âge réglementaire de départ à la retraite du personnel de la FAO recruté après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 à 65 ans n'avait pas d'incidence programmatique, budgétaire ni financière immédiate sur l'Organisation. L'application du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite aux fonctionnaires nouvellement recrutés donne à l'Organisation et au personnel concerné la possibilité de définir de manière continue des attentes et des plans. Il en va autrement de l'application de cette mesure aux fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 en vertu de la résolution 70/244, qui fait peser des obstacles considérables sur la gestion du Secrétariat.

10. Les organes directeurs ont donné un mandat et des instructions claires au Directeur général, à savoir d'avancer de manière concrète sur une série d'objectifs afin de débarrasser le monde de la faim et de la pauvreté et de rendre l'agriculture plus productive et plus durable. En tant qu'organisation détentrice de connaissances en prise avec la réalité, la FAO s'acquitte de son mandat en s'appuyant sur un corps de fonctionnaires très qualifiés et diversifiés qui sont recrutés sur le critère du mérite mais compte tenu de l'équilibre hommes-femmes et du principe de répartition géographique. Les organes directeurs ont fixé des objectifs dans ce sens concernant le recrutement de fonctionnaires, objectifs qui doivent être atteints avec un budget nominal inchangé par rapport à l'exercice antérieur, en mettant à profit les gains d'efficacité pour accroître les effectifs du cadre organique et améliorer l'efficacité.

11. Ainsi, la dotation en personnel de la FAO, qui représente 75 pour cent de ses ressources, est directement en rapport avec la capacité de l'Organisation d'affronter les défis et priorités mondiaux, notamment le Programme 2030 pour le développement durable, et de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail.

12. Dans un passé récent, la FAO a connu un processus de renouveau dans le cadre duquel a été effectuée une évaluation approfondie de ses structures de fonctionnement et de gouvernance et de ses priorités programmatiques. Par suite, les organes directeurs ont adopté des plans stratégiques et politiques de long terme, y compris concernant le renouveau des ressources humaines, afin de renforcer la capacité de la FAO de s'acquitter de son mandat.

13. Plus récemment, en 2017, les organes directeurs ont approuvé le Cadre stratégique révisé et le Plan à moyen terme 2018-2021, qui consolident les changements opérés depuis 2012 concernant la direction stratégique et les opérations de l'Organisation. La FAO a délaissé les programmes techniques étroits et cloisonnés au profit de programmes stratégiques transversaux ayant un impact au niveau des pays. La mise en place de nouvelles méthodes de travail avec des équipes interdisciplinaires et une politique de mobilité ferme exige dynamisme et flexibilité s'agissant de renouveler les ressources humaines de l'Organisation, que ce soit en termes de définition des postes inscrits au budget ou de recrutement de personnel pour pourvoir ces postes.

14. Cette approche a été démontrée dans le PTB 2018-2019 approuvé par la Conférence en juillet 2017, qui a créé 58 postes techniques grâce à la suppression du même nombre de postes non techniques, sans compter que 76 autres postes vacants du cadre organique ont été déclassés afin de permettre le recrutement de jeunes cadres très qualifiés<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> C 2017/3 – PMT 2018-2021 / PTB 2018-2019, paragraphes 108 à 113.

15. Il faudra de nouveau faire preuve d'autant de flexibilité au cours de l'exercice 2020-2021 pour permettre à l'Organisation de continuer à s'adapter à ses nouvelles méthodes de travail. En juin 2019, la Conférence sera appelée concomitamment à: a) élire un nouveau Directeur général et b) approuver un Programme de travail et budget (PTB) pour l'exercice biennal 2020-2021. Comme le prévoit le cycle de planification et programmation de la FAO, le nouveau directeur général et son équipe de direction de haut niveau pourront apporter des modifications à ce PTB, qui sera soumis à l'examen du Conseil pour approbation en décembre 2019. Ainsi, le nouveau Directeur général aurait besoin de la première année de l'exercice 2020-2021 au moins pour commencer à mettre en place ces ajustements et il devra avoir la flexibilité de mettre en place la nouvelle résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'âge réglementaire de départ à la retraite jusqu'à la fin 2020.

16. Compte tenu de ce qui précède, il est considéré que la date à partir de laquelle pourrait être appliqué rétroactivement le recul de l'âge réglementaire de départ à la retraite prévu par la résolution 70/244 devrait prendre en compte les objectifs ainsi que les priorités et politiques correspondantes que les organes directeurs ont établies pour l'Organisation au regard de la dotation en effectifs, de la capacité technique, de la parité hommes-femmes, de la répartition géographique, de l'efficacité et de l'efficacités nécessaires pour atteindre ces objectifs.

#### *Effectifs*

17. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le nombre de postes du cadre organique et des catégories supérieures inscrits au PTB et soumis à la répartition géographique était de 1 121. Chaque année, en moyenne 4 pour cent environ des fonctionnaires occupant ces postes arrivent à l'âge de 62 ans et partent à la retraite en application des dispositions du Statut du personnel de la FAO. La répartition de ces départs obligatoires à la retraite au cours des trois années courant du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, par classe, durée d'emploi, sexe et région au regard de la nationalité est récapitulée ci-après:

- a) On prévoit 124 départs à l'âge réglementaire de départ à la retraite – 62 ans –, soit 12 pour cent des effectifs soumis à la répartition géographique<sup>9</sup>.
- b) Parmi les fonctionnaires qui devraient partir à la retraite, 22 pour cent sont des fonctionnaires des catégories supérieures (D-1 et au-dessus) et 78 pour cent des fonctionnaires du cadre organique.
- c) Plus de la moitié des fonctionnaires du cadre organique devant partir à la retraite – 58 pour cent – sont de classe P-5 (56), et 30 pour cent de classe P-4 (29). La moyenne du niveau de classe des fonctionnaires du cadre organique qui devraient partir à la retraite est de 4,41.
- d) Tous les fonctionnaires concernés sont aux échelons les plus hauts de leur classe; la durée d'emploi est de 18 ans en moyenne.
- e) Les départs prévus sont répartis de manière uniforme sur tout l'éventail des domaines d'activité, tant au Siège que dans les unités hors Siège.
- f) Les hommes représentent 69 pour cent des départs prévus, contre 31 pour cent pour les femmes.
- g) Près de la moitié (60) des fonctionnaires devant partir à la retraite sont des ressortissants de pays Européens (48 %), dont 14 de pays surreprésentés et 2 de pays sous-représentés. Les autres régions représentent une proportion nettement inférieure: Amérique du Nord (16 %), Afrique (14 %), Asie (9 %), Amérique latine et Caraïbes (8 %), Proche-Orient (2 %) et Pacifique Sud-Ouest (2 %).

18. Les départs à la retraite prévus à l'âge réglementaire de 62 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 peuvent être mis à profit pour remédier aux problèmes de capacité technique,

---

<sup>9</sup> Le chiffre de 138 nouveaux retraités indiqué dans des documents précédents concerne la période allant du 18 décembre 2017 au 31 décembre 2020.

d'équilibre entre les sexes, de répartition géographique et d'efficience et d'efficacité des effectifs de la FAO.

### *Capacité technique*

19. Les fonctionnaires sont recrutés en premier lieu au mérite, c'est-à-dire selon leurs aptitudes techniques à répondre aux besoins de l'Organisation. En 2016-2017, l'Évaluation indépendante des capacités techniques de la FAO a mis en évidence les améliorations apportées depuis 2012, mais aussi les défis que la FAO devrait relever pour se doter de personnel ayant l'expertise nécessaire dans un environnement et avec des méthodes de travail en évolution rapide.

20. Dans le contexte du Cadre Stratégique révisé et du Plan à moyen terme de la FAO aligné sur les objectifs de développement durable, il est urgent de renforcer les capacités techniques internes de l'Organisation dans de nouveaux domaines de spécialisation, dont l'agroécologie, la résistance aux antimicrobiens, la diversité biologique, le changement climatique, les systèmes alimentaires, les migrations et la protection sociale. Des mesures ont commencé à être prises dans ce sens dans le PTB 2018-2019<sup>10</sup>, mais il faut continuer.

21. Ces lacunes en matière d'expertise technique ont été mises en évidence par le passé et, plus récemment, avec le premier projet soumis par la FAO au Fonds vert pour le climat. Ce projet, qui est à présent approuvé, avait été dans un premier temps rejeté car il avait été considéré comme excessivement axé sur des approches de développement rural classique et ne tenant pas suffisamment compte d'exigences plus actuelles relatives au changement climatique. De même, la FAO se heurte parfois à des difficultés s'agissant de mettre en œuvre des projets de terrain spécifiques en raison de capacités techniques insuffisantes dans ses nouveaux domaines d'engagement.

22. La Direction fait des efforts considérables pour améliorer les qualifications et l'expérience du personnel de la FAO, et, de manière générale, la FAO a amélioré la plupart des indicateurs relatifs aux qualifications et à l'expérience de son personnel. La proportion de nouvelles recrues titulaires d'un titre universitaire de niveau élevé – maîtrise, maîtrise, doctorat ou diplôme postdoctoral – a augmenté. Ceci fait foi d'une évolution générale observée dans la plupart des administrations publiques nationales, où le niveau de qualification des fonctionnaires s'est amélioré. Ceci étant, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour continuer à assurer un niveau d'expertise technique optimal au sein du Secrétariat.

23. La FAO garde vacants un petit pourcentage (pas moins de 15 pour cent) des postes du cadre organique et des catégories supérieures inscrits au budget pour pouvoir relever ces défis. Les postes deviennent vacants principalement du fait du rythme régulier des départs à la retraite (environ 4 pour cent des effectifs par an). Si le report de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans était appliqué au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ces 124 postes vacants ne seraient pas disponibles pour définir les besoins et y répondre, comme cela avait été fait dans le PTB 2018-2019 avec un budget inchangé.

24. L'abaissement de la moyenne du niveau de classe des postes du cadre organique (à 3,43 dans le PTB 2018-2019) doit se poursuivre afin de permettre l'embauche de nouveaux fonctionnaires, ainsi que pour contribuer à réaliser des économies à réinvestir. Compte tenu que cette moyenne est relativement élevée chez les retraités, la libération de ces postes à 62 ans au cours des quatre prochaines années serait l'occasion de: 1) continuer à déclasser les postes vacants, 2) promouvoir des fonctionnaires jeunes affichant de bons résultats et 3) recruter de jeunes cadres ayant l'expertise technique suffisante exigée par l'Organisation.

25. À cet effet, la Direction évalue systématiquement s'il y a lieu de garder des postes vacants, de redéfinir des profils de poste et, éventuellement, de déclasser des postes (ainsi que de transférer des postes administratifs dans des domaines techniques). Il est à noter que la FAO attire à présent des jeunes ayant un niveau de qualification très élevé, qui peuvent occuper des postes à des classes

---

<sup>10</sup> C 2017/3 PTB 2018-2019, tableau 4.

inférieures. Cela permet également d'absorber des jeunes cadres et des cadres associés compétents à la fin de leur contrat initial. Les efforts visant à assurer les compétences exigées seraient gâchés par un manque de flexibilité dans le recrutement de nouveaux fonctionnaires par la Direction.

26. Du point de vue de l'efficacité, les fonctionnaires nouvellement recrutés ont généralement des connaissances préparatoires plus actualisées et peuvent apporter à l'Organisation leur expérience au contact d'autres entités publiques et privées, qui est un facteur d'efficacité dans le traitement de problèmes techniques et le travail en partenariat. En outre, ils sont généralement plus jeunes que le personnel déjà en place et plus aptes et désireux de participer à la politique de mobilité obligatoire de l'Organisation, qui exige que le personnel change de lieu d'affectation afin de transférer ses connaissances dans les autres lieux d'affectation et d'enrichir ses propres compétences et expérience.

27. Ces efforts pour améliorer l'efficacité et l'efficacé du personnel seraient compromis par une application immédiate de la mesure relative à l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

28. Dans certaines situations, il peut être souhaitable de garder des fonctionnaires au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite, dans l'intérêt de l'Organisation. La FAO suit une approche rigoureuse à ce sujet. Le Directeur général autorise, dans des cas exceptionnels, le report de l'âge réglementaire de départ à la retraite, notamment pour répondre à des besoins programmatiques ou administratif spécifiques établis par des directeurs de division suivant la voie hiérarchique. Les demandes doivent être accompagnées d'informations détaillées sur le travail du fonctionnaire concerné et sur les raisons justifiant la demande de prolongation, en particulier sur les raisons expliquant pourquoi il n'y a pas eu de planification de la relève et pourquoi il est jugé préférable de prolonger la nomination du fonctionnaire concerné.

#### *Équilibre hommes-femmes*

29. Les organes directeurs, y compris la Conférence, ont demandé instamment au Directeur général, en particulier, et à la Direction, de manière générale, de remédier activement et d'urgence au déséquilibre au sein du Secrétariat afin de parvenir à la parité hommes-femmes. La FAO reste déterminée à poursuivre ses efforts en vue d'obtenir la parité entre les sexes dans ses effectifs et à faire cadrer son approche avec la stratégie suivie à l'échelle du système. La FAO est favorable à la définition d'un plan de mise en œuvre sur mesure, qui sera établi selon le contexte particulier de l'Organisation et en fonction des problèmes particuliers qui sont propres à une institution spécialisée.

30. Depuis 2012, une attention particulière a été consacrée aux candidatures féminines dans le processus de recrutement et de nomination, notamment en rendant obligatoire la présence de femmes parmi les candidats retenus pour un entretien ou sélectionnés en vue d'être nommés à un poste. Ceci a permis d'aboutir à un nombre quasiment égal d'hommes et de femmes parmi les nouveaux fonctionnaires recrutés entre 2012 et 2017. Fin décembre 2017, les femmes occupaient 43 pour cent des postes du cadre organique et 26 pour cent des postes de rang supérieur<sup>11</sup>.

31. Les hommes sont sensiblement majoritaires (69 pour cent) parmi les fonctionnaires du cadre organique et des catégories supérieures qui devraient partir à la retraite. Le recul à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 priverait la Direction d'une part importante de la marge de manœuvre dont elle a besoin pour chercher efficacement à obtenir un équilibre hommes-femmes dans les effectifs de l'Organisation.

#### *Représentation géographique*

32. Dans ses décisions concernant le recrutement à des postes de fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan international l'Organisation a toujours suivi comme critère primordial celui du mérite, afin de pouvoir pourvoir tous les postes en engageant les candidats les mieux qualifiés. En même temps, conformément au paragraphe 3 de l'article VIII de l'Acte constitutif de la

<sup>11</sup> C 2019/8 Rapport sur l'exécution du Programme 2016-2017, annexes 2 et 5.

FAO, toute l'attention voulue continue à être portée à une répartition géographique équitable des pays membres au sein du Secrétariat de l'Organisation.

33. La méthode employée par la FAO pour déterminer la répartition géographique a été adoptée par la Conférence à sa trente-deuxième session, en novembre 2003. Selon cette méthode, la répartition est établie à 40 pour cent sur la base du statut de membre de l'Organisation, à 5 pour cent en fonction de la population chaque pays membre et à 55 pour cent en proportion des quotes-parts.

34. En 2016-2017, le nombre de pays non représentés, sous-représentés et surreprésentés au sein du Secrétariat de la FAO a été sensiblement réduit, et donc le nombre de pays équitablement représentés a augmenté. En outre, de nombreux pays qui étaient sous-représentés de manière chronique sont à présent équitablement représentés.

35. Fin 2017, le pourcentage de pays équitablement représentés était de 77 pour cent. L'Organisation affecte les fonctionnaires en suivant comme critères de sélection essentiels l'efficacité et les compétences techniques et en donnant la priorité au recrutement de personnel selon une répartition géographique aussi large que possible, en s'attachant particulièrement à recruter des candidats de pays non représentés ou sous-représentés.

36. Les Membres ont demandé que les déséquilibres dans la répartition géographique soient corrigés de manière plus systématique. Comme indiqué plus haut, 48 pour cent des départs à la retraite de fonctionnaires recrutés avec le 1<sup>er</sup> janvier 2014 qui devraient avoir lieu entre 2018 et 2021 concernent des ressortissants de pays européens, dont 14 pays surreprésentés. Ces départs à la retraite sont l'occasion de recruter des ressortissants de pays sous-représentés ou non représentés.

#### *Économies*

37. L'Évaluation externe indépendante et le Plan d'action immédiate pour le renouveau de la FAO accordent une grande place à la nécessité de procéder à une déstratification systématique et de réexaminer la structure globale des effectifs de l'Organisation afin d'assurer davantage d'efficacité et d'économies. Comme mentionné ci-dessus, quand un poste devient vacant, les fonctions correspondant à ce poste sont l'objet d'un examen systématique. Ces efforts débouchent sur des gains d'efficacité et sur une efficacité accrue.

38. Les économies faites sur les dépenses de personnel sont principalement de deux types. En premier lieu, concernant les postes inscrits au budget, l'examen systématique des fonctions attachées aux postes et le déclassement des postes explique les résultats décrits plus haut et les économies destinées à être réinvesties, comme cela a été fait dans le PTB 2018-2019. Cet examen et ce déclassement des postes dépendent dans une large mesure des postes laissés vacants par des fonctionnaires arrivés à l'âge réglementaire de départ à la retraite de 62 ans qui les occupaient de longue date.

39. En second lieu, les dépenses de personnel réelles pour chaque classe dépendent de l'échelon et des avantages perçus. Les dépenses de personnel dans le PTB 2018-2019 ont été calculées en supposant que les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 partiraient à la retraite à l'âge réglementaire de 62 ans. Le report de l'âge réglementaire de départ à la retraite de ces fonctionnaires entraînerait des dépenses supplémentaires.

40. L'échelon correspond au nombre d'années de service à la classe considérée; il y a jusqu'à 13 échelons dans les classes du cadre organique et des catégories supérieures. Presque tous les départs à la retraite prévus entre 2018 et 2021 concernent des fonctionnaires dont l'échelon est supérieur à l'échelon médian de leur classe; près de la moitié sont à l'échelon le plus élevé. De fait, la plupart des fonctionnaires proches de l'âge de la retraite perçoivent le traitement le plus élevé de leur classe et continueront à le percevoir jusqu'à leur retraite.

41. En revanche, conformément aux règles et aux usages établis, les fonctionnaires nouvellement recrutés sont généralement nommés au premier échelon de leur classe. Renoncer à cette possibilité de faire des économies en reculant l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans entraînerait une augmentation des dépenses de personnel hors budget, d'après des estimations. Le présent document s'intéresse plus particulièrement au personnel du cadre organique et des catégories supérieures, mais on peut formuler des considérations analogues concernant la catégorie des services généraux.

42. Les fonctionnaires du cadre organique et des catégories supérieures ont droit à une série d'avantages qui entrent dans les dépenses de personnel de l'Organisation. Le coût des avantages pour chaque fonctionnaire concerné en rapport avec le niveau de rémunération comprend la cotisation de la FAO à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et au titre de l'Assurance-maladie après cessation de service, ainsi que l'ajustement relatif au coût de la vie. Recul à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le coût des avantages non liés au niveau de traitement est engagé au cas par cas uniquement si le fonctionnaire concerné remplit certaines conditions. Ces avantages sont le droit aux voyages (par exemple pour le congé dans les foyers), l'allocation pour charges de famille et l'indemnité pour frais d'études.

43. L'impact qu'aurait le report à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 au regard des dispositifs de sécurité sociale du personnel est une question complexe. Comme il est souligné dans l'*annexe*, la charge nette pour l'Organisation augmente si l'âge de départ à la retraite est reculé, à l'opposé de ce que l'on observe dans la fonction publique nationale. Ceci s'explique par le fait que les fonctionnaires de la FAO ne payent pas de taxe comparable à l'impôt sur le revenu. En revanche, les retraités de la FAO représentent une charge nulle pour l'Organisation, puisque leur pension de retraite est versée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et non par la FAO.

44. En outre, l'Organisation a commandé une étude actuarielle des incidences éventuelles des dépenses d'assurance-maladie après cessation de service (AMACS), qui indique que ces modifications apportées dans l'application de l'âge réglementaire de départ à la retraite n'aurait qu'une incidence minimale au regard des obligations existantes, tant pour l'Organisation que pour les bénéficiaires. On estime que le recul à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 par la FAO devrait produire des économies négligeables au regard des obligations au titre de l'AMACS correspondant aux services passés (environ 0,005-0,011 pour cent) et qu'il pourrait même aggraver ces obligations. En outre, il apparaît au vu des informations fournies par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies que le recul de l'âge réglementaire de départ à la retraite n'aurait qu'un effet minimal sur l'évaluation actuarielle de la Caisse<sup>12</sup>.

### C. Positions des autres institutions spécialisées des Nations Unies

45. En fixant la date d'application de l'âge réglementaire de départ à la retraite du personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les organes directeurs des organismes appliquant le régime commun prennent les décisions en ce qui concerne leur personnel à la lumière de leur situation et de leurs intérêts particuliers: 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour le FIDA et l'OMPI; 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour l'OACI et l'OMS; et 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour l'OIT, l'UNESCO, l'ONUDI, et l'ONU.

46. L'éventail des dates de mise en œuvre reflète les différentes circonstances et intérêts des institutions spécialisées des Nations Unies. Il illustre également la souplesse accordée par leurs organes directeurs, qui agissent dans la limite de leurs pouvoirs, afin de tenir compte de leurs besoins, tout en s'efforçant d'atteindre un âge de départ à la retraite commun pour l'ensemble du personnel dans un délai raisonnable.

---

<sup>12</sup> Par exemple, dans un contexte légèrement différent, voir le rapport 2014 de la CFPI, paragraphe 95.

### D. Proposition

47. Du point de vue de la FAO, la date idéale d'application de l'âge de départ obligatoire à la retraite à 65 ans pour le personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est le **1<sup>er</sup> janvier 2021**. Cela offrirait à l'Organisation la souplesse nécessaire pour ajuster ses effectifs aux priorités des programmes et aux façons de travailler en 2018-2019; permettrait au nouveau Directeur général, après la Conférence de 2019, de commencer à procéder aux éventuels ajustements à apporter au Programme de travail et budget en 2020; et faciliterait la réalisation de ses objectifs en matière de parité hommes-femmes et de représentation géographique au sein du personnel.

48. La proposition du 1<sup>er</sup> janvier 2021 permettra à la FAO de mettre en œuvre la Résolution 70/244 de l'Assemblée Générale des Nations Unies conformément à ses obligations statutaires, et dans le contexte d'une approche harmonisée dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cette approche équilibrée permettra de répondre aux besoins à la fois de l'Organisation et de son personnel dans un délai raisonnable. De fait, cette approche équilibrée de la question s'inscrit dans la ligne des avis et conclusions de la Commission de la fonction publique internationale elle-même lorsqu'elle a commencé l'examen de la question de l'âge réglementaire de départ à la retraite<sup>13</sup>.

#### *Décision que les Membres sont invités à prendre*

49. Les Membres sont invités à:

- a) examiner le présent document et formuler à son sujet les observations qu'ils jugeront appropriées;
- b) souligner que la date d'entrée en vigueur du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite, à savoir 65 ans pour le personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, devrait être décidée en tenant compte de la situation particulière de la FAO, telle qu'expliquée dans le présent document;
- c) approuver la proposition qui précise que l'âge réglementaire de départ à la retraite pour le personnel de la FAO recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sera porté à 65 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, en tenant compte des droits acquis du personnel, et que le Règlement du personnel de la FAO sera modifié en conséquence en temps utile.

---

<sup>13</sup> La Commission de la fonction publique internationale a insisté sur le fait que cette question d'âge réglementaire de départ à la retraite était complexe et faisait intervenir un large éventail de considérations, «telles que a) la distribution géographique; b) la parité hommes-femmes; c) le rajeunissement des effectifs; d) l'organisation des carrières et la planification des remplacements; e) la situation actuarielle de la Caisse commune des pensions; f) la situation financière des organisations», Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2009, A/64/30, paragraphe 17.

*Annexe: Incidence de l'âge réglementaire de départ à la retraite sur les régimes de sécurité sociale des fonctionnaires de la FAO*

1. Certains Membres ont fait valoir qu'une entrée en vigueur immédiate du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite aurait une incidence positive sur les régimes de sécurité sociale et permettrait notamment de réduire de manière significative les obligations de la FAO relatives à l'assurance maladie.
2. L'Organisation a demandé que soit effectué un examen actuariel de l'incidence éventuelle d'un relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant 2014. Les actuaires ont évalué les points suivants: i) l'incidence estimée d'un relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018; ii) l'incidence estimée d'un relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.
3. Les chiffres sont calculés à partir des hypothèses de départ à la retraite figurant dans l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2016. Les «**obligations pour le personnel en activité**» correspondent aux obligations en ce qui concerne les fonctionnaires en activité<sup>14</sup>. Le «**coût des prestations dues au titre des services rendus**» représente le coût cumulé des prestations d'assurance maladie en ce qui concerne les fonctionnaires en activité<sup>15</sup>.
4. L'évaluation actuarielle indique que le montant des «obligations pour le personnel en activité» (467 millions d'USD) et du «coût des prestations dues au titre des services rendus» (33 millions d'USD) resterait pratiquement inchangé, que le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite soit effectif en 2018 ou en 2021. Autrement dit, reporter l'entrée en vigueur du nouvel âge réglementaire au 1er janvier 2021 n'aurait qu'une incidence faible, voire négligeable, sur les obligations relatives à l'assurance maladie.
5. Il s'ensuit que la modification de l'âge réglementaire de départ à la retraite n'a qu'une incidence marginale sur les obligations, aussi bien pour les organisations que pour les bénéficiaires<sup>16</sup>. De manière générale, en vertu des mécanismes de financement des régimes d'assurance maladie, les organisations du système des Nations Unies et les fonctionnaires (y compris les retraités) contribuent au financement des régimes. Cependant, la modification de l'âge réglementaire de départ à la retraite entraînerait une augmentation significative des obligations de l'Organisation car, pour pouvoir bénéficier de l'assurance maladie après la cessation de service (AMACS), un fonctionnaire prenant sa retraite après ses 55 ans doit avoir travaillé pour l'Organisation pendant au moins 10 ans. Si le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant 2014 entrait en vigueur immédiatement, davantage de fonctionnaires pourraient bénéficier de l'AMACS.

---

<sup>14</sup> Les fonctionnaires retraités ne sont pas pris en considération, leur situation n'ayant pas d'incidence sur les estimations. La dernière évaluation actuarielle des obligations relatives au personnel, qui prend en compte diverses hypothèses de modification de l'âge réglementaire de départ à la retraite et qui a été communiqué aux Membres, a été effectuée le 31 décembre 2010. Évaluation actuarielle des obligations relatives au personnel – 2011, cent quarante-troisième session du Comité des finances (Rome, 7-11 mai 2012).

<sup>15</sup> Le «coût des prestations dues au titre des services rendus» est un élément standard des dépenses de personnel qui correspond aux prestations qui seront versées dans l'avenir en échange des services fournis par les membres du personnel en activité durant l'année. Il s'agit de l'augmentation de la valeur actuelle d'une obligation au titre des prestations définies résultant des services rendus par les membres du personnel pendant la période en cours. Les «obligations pour le personnel en activité» représentent la part du total des obligations au titre de l'AMACS liée aux participants en activité qui n'ont pas encore droit à la retraite.

<sup>16</sup> À la FAO, les conditions de financement du régime d'assurance maladie par les participants sont pratiquement les mêmes, elles peuvent varier légèrement selon que le participant est en activité ou retraité.

6. Cela est conforme aux conclusions d'un rapport du Secrétaire général des Nations Unies adressé à l'Assemblée générale relatif à la gestion des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. La mesure dans laquelle ce rapport a été pris en considération dans l'examen de la proposition de modification de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant 2014 demeure néanmoins incertaine. Il est souligné dans le rapport que l'incidence sur les obligations de l'ONU du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 serait inférieure à 1 pour cent, soit une réduction de 0,85 pour cent par rapport au montant établi à l'issue de l'évaluation de 2011<sup>17</sup>.
7. La question de l'incidence du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour tous les fonctionnaires sur la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ne fait pas l'objet du présent document. Cependant, il est rappelé que le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a demandé, en 2012 et en 2013, que l'âge réglementaire de départ à la retraite soit relevé uniquement pour les fonctionnaires recrutés le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou après cette date. De plus, l'Actuaire-conseil de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a indiqué en 2014 que le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour tous les fonctionnaires entraînerait une réduction du déficit actuariel de la Caisse commune, qui serait de l'ordre de 0,13 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, soit 13,5 millions d'USD par an<sup>18</sup>. Les actuaires de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ont confirmé que la décision prise par plusieurs organisations de reporter le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite n'avait pas d'incidence sur cette estimation.
8. La FAO a essayé d'obtenir des informations supplémentaires, notamment sur le détail des évaluations actuarielles et sur d'autres études susceptibles d'avoir été demandées ou mises à la disposition de la Commission de la fonction publique internationale, mais sans succès.
9. Le fonctionnement des régimes de sécurité sociale en vigueur dans le système des Nations Unies (par rapport au fonctionnement des systèmes nationaux) est parfois mal compris. Les régimes de retraite ou de sécurité sociale financés par capitalisation sont très différents de ceux financés par répartition.
  - a) Dans les **régimes par capitalisation**, les obligations sont financées par des actifs (un capital) cantonnés et identifiés. Ces régimes peuvent être financés intégralement, insuffisamment ou excessivement, en fonction du montant des actifs cumulés par rapport aux droits acquis (pension de retraite ou autres prestations).
  - b) Dans les **régimes par répartition**, les versements sont financés par les cotisations des futurs retraités (ou bénéficiaires) ou par d'autres recettes courantes telles que les impôts ou les transferts<sup>19</sup>.
10. La plupart des pays sont dotés de régimes par répartition, tandis que les organisations du système des Nations Unies ont mis en place des régimes par capitalisation. Généralement, relever l'âge de départ à la retraite dans un pays se traduit par des économies et a une incidence positive sur le budget. Relever l'âge de départ à la retraite dans les organisations du système des Nations Unies pourrait en revanche n'avoir qu'une incidence très limitée, voire aucune incidence, et pourrait même augmenter les coûts pour les organisations.
11. Dans un pays, un actif qui paie des impôts apporte une contribution positive au budget national, mais les fonctionnaires de la FAO en activité représentent un coût budgétaire net pour

<sup>17</sup>Gestion des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. Rapport du Secrétaire général, A/68/353, 27 août 2013, paragraphes 24 à 27.

<sup>18</sup>Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2014, paragraphes 92 à 95.

<sup>19</sup> En anglais, «régime par capitalisation» se dit *funded scheme*, et «régimes par répartition» se dit *unfunded scheme*.

l'Organisation. L'Organisation ne retire aucun «revenu supplémentaire» du travail des fonctionnaires, car ils ne lui versent pas d'«impôt» et leurs cotisations relatives à la retraite ne sont pas versées à la FAO mais à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Dans un pays, un retraité représente généralement une charge budgétaire nette: pour lui verser les prestations auxquelles il a droit (notamment les prestations de retraite), l'État doit continuellement puiser dans ses ressources. À l'inverse, un fonctionnaire de la FAO à la retraite ne représente aucune charge pour l'Organisation, car elle ne lui verse pas de prestation de retraite<sup>20</sup>.

12. Les prestations versées au titre de l'AMACS sont l'unique obligation financière de la FAO envers les fonctionnaires retraités<sup>21</sup>. Relever à 65 ans l'âge réglementaire de la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant 2014 se traduirait d'après les estimations par des économies d'un montant négligeable en ce qui concerne ces obligations (entre 0,005 et 0,011 pour cent), comme indiqué ci-avant<sup>22</sup>, et pourrait même accroître les obligations de l'Organisation.

---

<sup>20</sup> L'Organisation verse cependant des prestations d'assurance maladie.

<sup>21</sup> Les obligations au titre de l'AMACS correspondent à la part des demandes de remboursement des prestations médicales que la FAO doit prendre en charge, pour les retraités, pendant toute leur vie, sur la base de leurs années de service à la FAO. Il convient de les distinguer des dépenses liées aux services en cours, qui sont un élément ordinaire des coûts de personnel et sont financés par les crédits budgétaires du Programme ordinaire de chaque exercice biennal. Les obligations de la FAO liées à l'AMACS n'ont jamais été financées par des crédits budgétaires du Programme de travail et budget. Si le PTB finance les coûts afférents aux services en cours (c'est-à-dire les droits à prestations acquis par les fonctionnaires au cours du présent exercice biennal), il n'existe qu'un mécanisme partiel pour le financement des droits acquis par les fonctionnaires lors de périodes précédentes (c'est-à-dire les obligations de dépenses au titre des services passés). Au cours de l'exercice biennal 2004-2005, la Conférence a approuvé des évaluations supplémentaires distinctes s'élevant à 14,1 millions d'USD concernant le financement partiel des obligations au titre de l'AMACS; ces estimations ont été prises en compte pour l'exercice biennal 2016-2017. La Conférence n'a pas approuvé d'autre évaluation pour 2018-2019.

<sup>22</sup> En 2003, la FAO s'est dotée d'un mécanisme qui supprime l'incidence budgétaire des obligations liées à l'AMACS (les primes d'assurance maladie sont liées aux coûts relatifs à l'AMACS). Cependant, des obligations sont dues au titre de la période précédant la mise en place de ce mécanisme; elles s'élèvent actuellement à environ 1,2 milliard d'USD. Relever à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires de la FAO recrutés avant 2014 se traduirait d'après les estimations par des économies d'un montant négligeable en ce qui concerne ces obligations (entre 0,005 et 0,011 pour cent).