

**JM 2018.1/2 – Date d'entrée en vigueur de la résolution de l'Assemblée générale  
des Nations Unies sur l'âge réglementaire du départ à la retraite  
Note d'information – mai 2018**

*Économies prévues*

1. Tel qu'indiqué dans le document intitulé *Date d'entrée en vigueur de la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'âge réglementaire de départ à la retraite* (JM 2018.1/2), le fait de fixer à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite<sup>1</sup> à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 permettra à la FAO de disposer de la souplesse nécessaire pour se doter des capacités techniques nouvelles dont elle a besoin en matière de priorités programmatiques et de méthodes de travail, et facilitera la réalisation des objectifs relatifs à l'équilibre hommes-femmes et à la représentation géographique. D'après les estimations, cette mesure permettra aussi de réaliser des économies biennalisées d'au moins **8,6 millions d'USD**.

2. Sur trois ans, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2020, il est prévu que 124 fonctionnaires prennent leur retraite à l'âge réglementaire de 62 ans, dont 27 (22 pour cent) dans les catégories supérieures (à partir de la classe D-1) et 97 (78 pour cent) au sein du cadre organique. La répartition entre les domaines d'activité et les lieux d'affectation est relativement équilibrée: 71 départs à la retraite sont attendus au Siège et 53 dans les bureaux décentralisés.

3. La dotation en personnel de la FAO, qui représente 75 pour cent de ses ressources, a une incidence directe sur la capacité de l'Organisation de relever les défis et de gérer les priorités au niveau mondial, y compris le Programme de développement durable à l'horizon 2030, et de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail. Par conséquent, la FAO s'efforce constamment de réaménager ses effectifs et de revoir ses profils de poste afin de veiller à ce que les compétences techniques dont elle dispose correspondent au mieux aux besoins qui se font jour. Cette approche a été démontrée dans le Programme de travail et budget (PTB) 2018-2019, approuvé par la Conférence en juillet 2017, qui prévoyait la création de 58 postes techniques moyennant la suppression d'un nombre équivalent de postes non techniques et le reclassement à la baisse de 76 postes vacants du cadre organique de manière à permettre le recrutement de jeunes cadres hautement qualifiés<sup>2</sup>.

4. S'agissant des 124 postes dont les titulaires sont en passe d'atteindre l'âge réglementaire du départ à la retraite établi à 62 ans, une analyse similaire a été effectuée et les économies susceptibles de découler de la révision des profils ont été estimées, en partant de l'hypothèse que 64 postes ne changeraient pas de classe et que 60 seraient reclassés à la baisse, tel qu'expliqué ci-dessous.

*Échelons les plus bas de la classe*

5. En ce qui concerne les 64 postes qui resteraient dans la même classe, les changements dans les dépenses effectives en personnel au sein de chaque classe devraient permettre de réaliser des économies. Ces coûts réels dépendent de l'échelon salarial et des prestations versées. L'échelon est calculé en fonction des années de service et va jusqu'à l'échelon 13 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

6. Presque tous les départs à la retraite attendus de 2018 à 2021 concernent des membres du personnel ayant atteint les échelons supérieurs de leur classe. En revanche, les membres du personnel nouvellement recrutés le sont en général à l'échelon 1 de leur classe. Sur la base de l'hypothèse que le nouveau personnel serait recruté à l'échelon 1 après le départ à la retraite des 64 fonctionnaires, des économies biennalisées de **2,4 millions d'USD** devraient être réalisées dans les dépenses de personnel effectives, en prenant en compte la rémunération nette et les ajustements sur le coût de la vie.

---

<sup>1</sup> Pour le personnel engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

<sup>2</sup> C 2017/3, Plan à moyen terme (PMT) 2018-2021, PTB 2018-2019 (paragraphe 108 à 113).



### *Déclassements*

7. L'examen des 124 postes a permis de mettre en évidence environ 60 postes qu'il serait pertinent de déclasser (41 au Siège et 19 dans les bureaux décentralisés) afin de recruter de nouveaux membres du personnel. Le déclassement<sup>3</sup> de ces postes (29 P-5, 24 P-4 et 7 P-3) engendrerait des économies biennalisées de **4,2 millions d'USD**.

### *Prestations et avantages liés au traitement*

8. Outre les possibilités d'économies sur les traitements et de réaligement des postes suite aux baisses d'échelon et aux déclassements décrits ci-dessus, on devrait pouvoir réaliser des économies sur le coût des prestations et avantages, en particulier sur ceux plus directement liés aux traitements.

9. Parmi les types de prestations sur lesquels on peut s'attendre à des économies figurent la contribution de la FAO aux cotisations à l'assurance maladie du personnel; l'impact potentiel du coût des services rendus au cours de la période sur l'assurance-maladie après cessation de service (AMACS); et les contributions de la FAO à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Selon les estimations actuelles, calculées notamment à partir de l'analyse des évaluations actuarielles, les économies biennalisées devraient s'élever à **2 millions d'USD** environ. On pourrait aussi faire des économies sur d'autres prestations, qui ne sont pas directement liées au montant des traitements, telles que l'indemnité pour frais d'études et le voyage de congé dans les foyers.

### *Conclusion*

10. En fixant au 1<sup>er</sup> janvier 2021 la date effective d'entrée en vigueur du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite à la FAO, on devrait pouvoir faire des économies grâce au recrutement de nouveaux fonctionnaires à des échelons inférieurs dans les classes existantes, au déclassement de certains postes, à la baisse du coût des prestations et avantages liés au salaire, et à l'impact potentiel sur d'autres prestations. Ces économies découleraient du recrutement de nouveaux fonctionnaires aux 124 postes qui deviendront vacants d'ici au 31 décembre 2020 du fait des départs à la retraite. Selon les estimations, les économies biennalisées s'élèveront au total à **8,6 millions d'USD**.

---

<sup>3</sup> D'une classe.