

**JM 2018.1/2 – Date d’entrée en vigueur de la résolution de l’Assemblée générale
des Nations Unies sur l’âge réglementaire de départ à la retraite
Note d’information n° 3, 23 mai 2018**

***Économies prévues et données relatives au capital humain – autres scénarios pour comparaison avec
une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018***

1. Comme 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 d’introduire le 1^{er} janvier 2021 le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite (65 ans, pour les fonctionnaires recrutés avant 2014) 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. Deux autres *Notes d’information* donnent des indications sur les économies qui seraient réalisées et fournissent des données sur le capital humain.
2. Dans la première de ces notes d’information, qui concerne les *économies prévues*, il est indiqué que l’entrée en vigueur du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite le 1^{er} janvier 2021 permettra, d’après les estimations, de réaliser des économies biennalisées d’au moins 8,6 millions d’USD, si l’on considère les 124 postes dont les titulaires sont en passe d’atteindre l’âge réglementaire de départ à la retraite établi à 62 ans. L’analyse est fondée sur l’hypothèse selon laquelle 64 postes resteraient dans la même classe, mais des économies seraient réalisées du fait que les nouveaux fonctionnaires recrutés à ces postes le seraient à des échelons inférieurs dans la même classe, et 60 postes seraient déclassés. On table sur d’autres économies potentielles, qui seraient réalisées sur les prestations et avantages liés aux traitements.
3. La deuxième note d’information a été établie suite à la demande formulée par la Réunion conjointe du Comité financier et du Comité du Programme à l’issue du débat qu’elle a tenu sur la question, le 21 mai 2018. La Note d’information n° 2, *Économies prévues et données relatives au capital humain – divers scénarios pour comparaison avec une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018*, présente les économies susceptibles d’être réalisées en fonction de différentes dates d’entrée en vigueur par rapport à une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018; elle contient également des données comparatives sur la représentation géographique et l’équilibre hommes-femmes. Elle donne aussi des informations concernant les retraités de la catégorie des services généraux. Les données y sont présentées pour trois dates différentes d’entrée en vigueur (par rapport au 1^{er} janvier 2018), à savoir le 1^{er} janvier 2021, le 1^{er} juillet 2020 et le 1^{er} janvier 2020.
4. On trouvera dans la présente note les mêmes tableaux que dans la Note d’information n° 2, avec deux dates supplémentaires - le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} août 2019 - avec également l’écart en pourcentage par rapport au 1^{er} janvier 2021.
5. Des informations supplémentaires sont également fournies sur l’incidence financière potentielle des prestations et avantages non directement liées aux traitements.

Autres scénarios

6. Le *tableau 1* ci-après indique le montant des économies escomptées sur les dépenses de personnel pour les fonctionnaires du cadre organique, pour cinq dates d’entrée en vigueur.



Tableau 1: Économies sur les dépenses de personnel, pour les fonctionnaires du cadre organique (en milliers d'USD)

Date d'entrée en vigueur	Économies (en milliers d'USD)				
	Recrutement à des échelons inférieurs	Reclassement à la baisse	Baisse du coût des prestations et avantages	Total	Écart par rapport au 1 ^{er} janvier 2021 (diminution)
1 ^{er} janvier 2021	2,4	4,2	2,0	8,6	
1 ^{er} juillet 2020	1,9	3,5	1,5	6,9	(19%)
1 ^{er} janvier 2020	1,7	2,8	1,0	5,5	(36%)
1 ^{er} août 2019	1,3	2,2	0,8	4,3	(50%)
1 ^{er} janvier 2019	0,8	1,4	0,5	2,8	(68%)

7. Le *tableau 2* indique la ventilation par sexe des retraités, en ce qui concerne le cadre organique, pour les cinq dates d'entrée en vigueur.

Tableau 2: Ventilation par sexe (cadre organique)

Date d'entrée en vigueur	Femmes	Hommes	Total	Écart par rapport au 1 ^{er} janvier 2021 (diminution)
1 ^{er} janvier 2021	39	85	124	
1 ^{er} juillet 2020	35	67	102	(18%)
1 ^{er} janvier 2020	27	58	85	(31%)
1 ^{er} août 2019	23	46	69	(44%)
1 ^{er} janvier 2019	16	29	45	(64%)

8. Le *tableau 3* indique la ventilation par nationalité (groupées par région) des retraités, en ce qui concerne le cadre organique, pour les cinq dates d'entrée en vigueur.

Tableau 3: Ventilation par nationalité (région) (cadre organique)

Date d'entrée en vigueur	Afrique	Asie	Europe	Amérique latine	Proche-Orient	Amérique du Nord	Pacifique Sud-Ouest	Total
1 ^{er} janvier 2021	17	11	60	10	3	20	3	124
1 ^{er} juillet 2020	14	10	46	10	3	17	2	102
1 ^{er} janvier 2020	12	8	37	8	3	15	2	85
1 ^{er} août 2019	9	6	32	5	3	12	2	69
1 ^{er} janvier 2019	5	4	19	4	3	8	2	45

9. Le *tableau 4* présente une vue d'ensemble des postes de la catégorie des services généraux dont les titulaires sont en passe d'atteindre l'âge réglementaire de départ à la retraite établi à 62 ans, par lieux d'affectation correspondant aux *postes*. Un pourcentage notable des postes de la catégorie des services généraux dont les titulaires sont en passe d'atteindre l'âge de la retraite sont situés dans les bureaux décentralisés. Le report de l'entrée en vigueur de l'âge réglementaire de départ à la retraite bénéficierait donc principalement aux bureaux décentralisés, qui disposeraient de plus de flexibilité, laquelle constitue l'un des objectifs de l'examen des modèles de dotation en personnel des bureaux de pays.

Tableau 4: Nombre de fonctionnaires de la catégorie des services généraux atteignant l'âge de la retraite, par lieu d'affectation

Date d'entrée en vigueur	Siège	Bureaux décentralisés	Total	Écart par rapport au 1 ^{er} janvier 2021 (diminution)
1 ^{er} janvier 2021	31	53	84	
1 ^{er} juillet 2020	21	42	63	(25%)
1 ^{er} janvier 2020	18	34	52	(38%)
1 ^{er} août 2019	12	31	43	(49%)
1 ^{er} janvier 2019	7	19	26	(69%)

Informations supplémentaires relatives à l'incidence financière potentielle des prestations et avantages

10. La première Note d'information présente une estimation des économies escomptées sur le coût des prestations et avantages, en particulier sur ceux plus directement liés aux traitements¹. Il a été noté que l'on pourrait aussi faire des économies sur d'autres prestations, telles que l'indemnité pour frais d'études et le voyage de congé dans les foyers, mais le montant de ces économies n'a pas été estimé, car il est impossible de prévoir avec certitude les économies éventuelles sur les prestations qui ne sont pas directement liées au montant des traitements si l'on ne dispose pas d'informations détaillées sur la situation personnelle des nouveaux fonctionnaires (pays dans lequel rentre le fonctionnaire en vertu du congé dans les foyers, taille de la famille, âge des enfants, montant du loyer, etc.).

11. Il est impossible d'estimer le montant des dépenses pour les futurs fonctionnaires, mais une analyse rétroactive a été effectuée afin d'avoir une idée de la situation future s'agissant de ce type de prestations et avantages. À cette fin, une comparaison a été effectuée entre d'une part le coût moyen des prestations et avantages lié aux 148 fonctionnaires qui ont été nommés en 2017 et d'autre part le coût moyen des prestations et avantages lié aux 124 fonctionnaires en passe d'atteindre l'âge réglementaire de départ à la retraite (62 ans) entre le 1er janvier 2018 et le 1er janvier 2021.

12. Les coûts mensuels moyens des trois types de prestations et avantages, à savoir l'indemnité pour charges de famille, l'indemnité pour frais d'études et d'autres prestations (notamment l'allocation logement, la prime de sujétion, la prime de mobilité et le congé dans les foyers) étaient plus faibles pour les fonctionnaires recrutés en 2017 que pour les fonctionnaires atteignant l'âge de la retraite. Si le même schéma se vérifiait pour les fonctionnaires qui seront recrutés à l'avenir sur les postes des retraités, on pourrait s'attendre à réaliser d'importantes économies supplémentaires sur l'exercice biennal.

13. Le *tableau 5* indique les coûts mensuels moyens (états de paie de janvier 2018) pour les 124 fonctionnaires atteignant l'âge réglementaire de départ à la retraite et les 148 fonctionnaires nommés en 2017.

Tableau 5: Dépenses mensuelles moyennes par fonctionnaire, en USD (états de paie de janvier 2018)

	Traitement	Indemnit é de poste	Indemnité pour charges de famille	Indemnité pour frais d'études	Autres prestations	Total
Fonctionnaires atteignant l'âge de la retraite	8 210	3 300	590	530	840	13 470
Fonctionnaires recrutés en 2017	5 180	2 030	355	160	430	8 155

¹ Paragraphes 8 et 9, économies biennalisées estimées à 2 millions d'USD.