F

Octobre 2013

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	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

COMITE FINANCIER

Cent cinquante et unième session

Rome, 11 - 15 novembre 2013

Recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale et du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies adressées à l'Assemblée générale (y compris modifications du barème des traitements et indemnités)

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

Mme Monika Altmaier

Directrice du Bureau des ressources humaines

Tél: +3906 5705 6422

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

mi636f

RÉSUMÉ

- Le présent document a pour objet d'informer le Comité financier des faits nouveaux concernant les activités de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ainsi que des changements apportés aux conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux.
- En outre, l'Assemblée générale des Nations Unies ayant fait sienne la décision de la CFPI de porter à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour les nouveaux fonctionnaires recrutés le 1er janvier 2014 ou après cette date, le Secrétariat propose de modifier l'Article 301.9.5 du Statut du personnel de la FAO, afin de l'aligner sur le régime commun des Nations Unies en ce qui concerne l'âge réglementaire de la cessation de service et sur les règles de la Caisse commune des pensions en ce qui concerne l'âge normal de départ à la retraite.
- Les incidences financières sur la FAO de la mise en œuvre des décisions de la CFPI sont de 6 650 USD environ pour l'année 2014 (voir le paragraphe 33).

INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité financier est invité à prendre note du présent document, en particulier des paragraphes 4 à 9, qui concernent le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de la cessation de service pour le personnel recruté le 1er janvier 2014 ou après cette date.
- Le Comité est prié d'approuvé le projet d'amendement de l'Article 301.9.5 du Statut du personnel, tel qu'énoncé au paragraphe 9, et de le transmettre au Conseil pour approbation, en application du paragraphe 3 de l'Article XL du Règlement général de l'Organisation.

Projet d'avis

- **Le Comité financier recommande que soit approuvé le projet d'amendement de l'Article 301.9.5 du Statut du personnel, tel qu'énoncé au paragraphe 9 du présent document.**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Normes de conduite de la fonction publique internationale

1. À sa soixante-septième session, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé, avec effet au 1er janvier 2013, les normes de conduite révisées de la fonction publique internationale, telles qu'elles figurent à l'annexe IV du rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour l'année 2012[1].

2. Le Secrétariat informe le Comité que l'annexe A de la section 304 du Manuel administratif de la FAO a été mis à jour sur la base de la nouvelle version des normes de conduite, et publiée en juillet 2013.

3. Les principaux changements apportés aux normes de conduite ont trait aux domaines suivants: conflits d'intérêt, divulgation d'informations, utilisation des ressources des organisations du système des Nations Unies et restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service.

Âge réglementaire de la cessation de service – Modification du l'Article 301.9.5 du Statut du personnel

4. En 2012, à sa cinquante-neuvième session, Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a recommandé de repousser à 65 ans l'âge normal de départ à la retraite pour les nouveaux participants, à compter du 1er janvier 2014 au plus tard. Le Comité mixte a invité instamment la CFPI et les organisations affiliées à la Caisse des pensions à relever immédiatement à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service, pour les nouveaux membres du personnel. À sa soixante-quinzième session, en 2012, la CFPI a décidé d'approuver la recommandation du Comité mixte de la Caisse des pensions, à savoir relever à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour les nouveaux membres du personnel des organisations affiliées, à compter du 1er janvier 2014 au plus tard.

5. Dans sa Résolution 67/257 du 12 avril 2013, l'Assemblée générale des Nations Unies a fait sienne la décision de la CFPI de porter à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour les nouveaux fonctionnaires recrutés le 1er janvier 2014 ou après cette date.

6. La FAO est tenue d'aligner ses propres dispositions relatives à l'âge réglementaire de la cessation de service sur le régime commun des Nations Unies et sur les règles appliquées par la Caisse des pensions, lesquelles sont modifiées de manière à porter à 65 ans l'âge normal de départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés le 1er janvier 2014 ou après cette date.

7. Les dispositions du Manuel administratif de la FAO, notamment l'Article 301.9.5, doivent être modifiées compte tenu de cette décision.

8. Le Comité financier est invité à approuver le projet d'amendement à l'Article 301.9.5 du Statut du personnel, tel qu'énoncé ci-dessous, et à le transmettre au Conseil pour approbation, en application du paragraphe 3 de l'Article XL du Règlement général de l'Organisation.

[1] Les normes de conduite révisées de la fonction publique internationale sont disponibles sur le site Web de la CFPI: http://icsc.un.org.

9. Le projet d'amendement à l'Article 301.9.5 du Statut du personnel est ainsi libellé: «Les membres du personnel ne doivent pas être maintenus en fonction au-delà de l'âge de 65 ans (62 ans pour les membres du personnel nommés avant le 1er janvier 2014); toutefois dans l'intérêt de l'Organisation, le Directeur général peut, exceptionnellement, reculer cette limite. Les prolongations ainsi accordées sont normalement d'un an chacune. Les membres du personnel, à l'exception de ceux dont l'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies commence ou recommence le 1er janvier 1990 ou à une date ultérieure, peuvent cependant prendre leur retraite à 60 ans.»

Âge réglementaire de la cessation de service pour le personnel actuellement en poste

10. Dans sa Résolution 67/257, l'Assemblée générale a accueilli favorablement la recommandation de la CFPI relative à un examen stratégique des incidences qu'aurait l'application à tous les fonctionnaires en poste le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de la cessation de service, en collaboration avec les organisations concernées et les représentants du personnel, et a déclaré attendre avec intérêt d'examiner les conclusions de cet examen à sa soixante-huitième session.

11. À sa soixante-dix-septième session, le secrétariat de la CFPI a présenté un document qui fait l'historique des pratiques en vigueur dans un certain nombre d'États Membres en ce qui concerne le départ à la retraite. Il note que du point de vue de la Caisse des pensions, relever à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour le personnel en poste se traduirait par des économies. D'après les estimations de l'actuaire-conseil de la Caisse, il en résulterait une nouvelle réduction du déficit actuariel, de l'ordre 0,13 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, ce qui aurait une incidence positive sur la viabilité de la Caisse sur le long terme. Les économies escomptées sont calculées sur la base d'un taux d'utilisation présumé de 70 pour cent.

12. Le réseau Ressources humaines a fait part de son étonnement concernant l'approche adoptée par la CFPI s'agissant de l'examen de l'application de l'âge réglementaire de la cessation de service au personnel en poste. Les décisions récentes relatives au relèvement de l'âge normal de départ à la retraite et de l'âge réglementaire de la cessation de service, pour les nouveaux membres du personnel, d'une façon complémentaire, étaient précisément conçues comme un moyen de relever le défi que constitue l'augmentation de l'espérance de vie pour la viabilité à long terme de la Caisse. Les études conduites par le secrétariat de la CFPI ne fournissaient pas d'arguments qui justifieraient que les organisations renoncent à une pratique largement harmonisée et fonctionnant bien, compte tenu de l'accord récent, qui était équilibré et faisait consensus.

13. À l'heure actuelle, nombre d'organisations faisaient l'effort nécessaire pour revoir et refondre leur mode d'organisation afin de maîtriser les coûts, tout en assurant un apport de compétences nouvelles essentielles dans un certain nombre de spécialités. Il était clair que la décision que le secrétariat de la CFPI recommandait d'adopter dans son rapport compromettait ces efforts et risquait d'entraîner des dépenses supplémentaires importantes liées aux départs anticipés. Les membres du réseau Ressources humaines jugeaient également l'analyse insatisfaisante du point de vue de la qualité et de la pertinence; celle-ci, selon eux, ne venait pas étayer les conclusions du rapport.

14. Le réseau Ressources humaines, constitué de représentants des chefs de secrétariat des organisations membres, a rejeté à l'unanimité le rapport et les recommandations qui y étaient énoncées. Il a recommandé que, dans le cas où la CFPI souhaiterait poursuivre l'examen de la question, elle demande à son secrétariat de réaliser une analyse plus poussée en consultation avec les organisations.

15. Les trois fédérations du personnel – FICSA, CCASIP et UNISERV – se sont félicitées du rapport, ainsi que de l'analyse finale et des recommandations. Les fédérations ont maintenu leur position selon laquelle l'âge réglementaire de la cessation de service des fonctionnaires en activité devait être porté à 65 ans, sans préjudice de leur droit acquis de partir à la retraite à 60 ou 62 ans.

16. Au cours du débat, les membres de la CFPI ont fait observer que de nombreux États membres avaient relevé l'âge du départ à la retraite. La CFPI considérait que compte tenu de l'évolution de la pyramide des âges dans le monde, le régime commun des Nations Unies ne pouvait continuer d'aller à contre-courant de la tendance mondiale dans ce domaine.

17. Pour conclure, la CFPI a reconnu que la question était complexe mais qu'il fallait admettre que l'on vivait beaucoup plus longtemps et que de nombreux fonctionnaires continuaient d'être très productifs et possédaient les compétences requises pour travailler bien au-delà de l'âge de 60 ou 62 ans. Elle était d'avis qu'il fallait, au moment de décider ou non d'appliquer aux fonctionnaires en activité l'âge réglementaire de la cessation de service, tenir dûment compte de l'état de préparation des organisations, sur la base de leurs plans budgétaires et stratégiques.

18. Après avoir examiné tous les arguments avancés, la CFPI est convenue qu'il fallait relever à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour les fonctionnaires en activité. Afin de donner aux organisations le temps de mettre en œuvre ce changement, la date d'entrée en vigueur serait le 1er janvier 2016, étant entendu que la décision serait sans effet sur les droits acquis des fonctionnaires en poste.

Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

19. À sa soixante-seizième session, la CFPI a commencé à examiner l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, conformément à la décision qu'elle avait prise d'inscrire cette question à son programme de travail pour 2013-2014. Pour l'aider dans sa tâche, elle a été informée des éléments constitutifs du système actuel de rémunération, des principes qui le sous-tendent et du mode de calcul des prestations.

20. La CFPI a noté que le régime actuel de rémunération et d'avantages était pratiquement inchangé sur plusieurs décennies. Les différents éléments du régime avaient été examinés séparément et à des intervalles divers. Il y avait donc un risque de fragmentation, d'où la nécessité d'un examen global de tous les éléments, tenant compte des éventuelles interdépendances.

21. Il a été convenu que la philosophie sous-tendant le régime de rémunération et d'avantages devait reposer sur les principes découlant des dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à savoir l'indépendance de la fonction publique internationale et la nécessité pour les organisations appliquant le régime commun de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, tout en veillant à une répartition géographique équitable et à l'équilibre entre les sexes.

22. La CFPI a estimé qu'un régime révisé devait être doté des caractéristiques suivantes et reposer sur les principes ci-après:

1) Le nouveau régime de rémunération et d'avantages devait venir à l'appui de l'exécution des mandats des organisations appliquant le régime commun, et devait être:

   a) compétitif;
   b) juste et équitable;
   c) transparent;
   d) de conception simple, facile à administrer et aisément compris par le personnel et les autres parties prenantes;
   e) de nature à récompenser le mérite et à gérer la sous-performance.

2) Le noyau du nouveau régime devait être cohérent, mais il devait aussi y avoir une certaine souplesse pour faire face aux besoins et problèmes spécifiques que connaissent les organisations, notamment en ce qui concerne la diversité, les professions spécialisées ou les compétences difficiles à trouver.

3) Une fois mis en œuvre, le nouveau régime ne devait pas avoir d'incidence globale sur les coûts et devait être viable à long terme.

4) L'examen porterait d'abord sur la catégorie des administrateurs, puis serait étendu à celles des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents des services généraux.

5) L'hypothèse de départ était que le nouveau régime s'appliquerait à tout le personnel recruté à partir de la date de promulgation, mais la possibilité de l'appliquer au personnel déjà en poste serait étudiée ultérieurement, eu égard aux droits acquis.

23. À sa soixante-dix-septième session, la CFPI a poursuivi son examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Elle était saisie de trois documents établis par son secrétariat visant à:

- appeler l'attention sur le rôle des principes qui sous-tendent l'ensemble des prestations en tant que fondement de la structure des rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun dans le cadre du schéma directeur établi par la CFPI pour la gestion des ressources humaines, y compris le cadre de gestion de la performance;

- faire le point sur les pratiques extérieures aux organisations appliquant le régime commun et les méthodes habituellement suivies pour définir l'ensemble des rémunérations et avantages des expatriés et les tendances contemporaines en matière de prestations offertes aux expatriés, notamment celles offertes par certains pays et certaines organisations internationales;

- examiner l'applicabilité de ces tendances et pratiques aux organisations appliquant le régime commun.

24. La CFPI a également fait le bilan des travaux menés jusqu'à présent et examiné un plan destiné à faire progresser l'examen des prestations.

25. La CFPI a pris note des informations sur les pratiques en matière de rémunération des expatriés, chez les employeurs extérieurs au régime commun, étant entendu que celles-ci serviraient de référence lors de l'élaboration d'un régime révisé.

26. La CFPI a ensuite examiné le calendrier et le plan de travail de l'examen. À cet égard, le réseau Ressources humaines s'est inquiété que le délai serré prévu pour accomplir un examen aussi complexe soit trop ambitieux et qu'en privilégiant uniquement la réalisation des objectifs d'étape convenus dans les délais impartis, on risquait de compromettre la qualité des résultats. Ses membres estimaient que l'Assemblée générale devait être informée de ces préoccupations. La CFPI a demandé à toutes les parties prenantes de faire leur possible pour que le projet se déroule dans les temps prévus, sans pour autant sacrifier la qualité des résultats de l'examen.

27. L'attention de la CFPI a également été attirée sur les communications que son président avait reçues des organes directeurs de la FAO et de l'OMI, l'exhortant à faire preuve de plus de vigilance concernant l'augmentation des dépenses de personnel dans le contexte de son examen d'ensemble. Ces éléments devaient être dûment pris en considération.

28. Ayant passé en revue les caractéristiques et objectifs définis à sa précédente session, la CFPI a jugé bon de les présenter de manière synthétique et de les compléter par les principes suivants:

- L'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun a pour objet de permettre à ces dernières de continuer à s'acquitter efficacement de leurs mandats respectifs sur la base des principes directeurs et des dispositions de la Charte des Nations Unies et dans le cadre du régime commun.

- L'examen vise à instaurer un système de prestations qui, tout en préservant la cohésion d'ensemble du régime commun, donnera aux organisations une certaine latitude dans l'octroi des prestations. Les prestations devaient permettre d'attirer et de conserver la meilleure combinaison possible de talents et de compétences. Le régime révisé devait également promouvoir l'excellence et récompenser le mérite.

- L'examen devait tendre à la création d'un système cohérent et intégré qui soit rationnel, transparent et économique. Des indemnités seraient prévues pour encourager l'excellence institutionnelle par la motivation du personnel. De plus, le régime révisé serait conçu de manière à ce que les États Membres, les organisations et le personnel en comprennent la structure, le fonctionnement et les résultats. Enfin, le régime révisé offrirait la stabilité et la prévisibilité nécessaires à la cohérence avec les processus de programmation et de budgétisation.

- Comme l'Assemblée générale le lui avait demandé dans sa Résolution 67/257, la CFPI devra procéder à son examen en gardant à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive.

29. En ce qui concerne la portée de l'examen, il a été convenu que celui-ci devait inclure tous les éléments de la rémunération, y compris les traitements, les ajustements, les indemnités et les autres conditions d'emploi, de même que d'autres éléments liés à la gestion des ressources humaines découlant du mandat de la CFPI, afin que l'analyse porte réellement sur l'ensemble du régime. Il a été fait remarquer que l'examen pourrait avoir des implications dans certains domaines échappant à l'autorité de la CFPI, comme les pensions, les assurances, etc. En pareil cas, celle-ci devra les signaler aux autorités compétentes afin qu'elles puissent prendre les mesures appropriées.

30. En ce qui concerne les modalités du projet, la CFPI a décidé que l'examen et l'analyse détaillés des questions devaient être confiés à des groupes de travail composés de membres de la CFPI et que les représentants des organisations et du personnel devaient être pleinement associés aux travaux. Les groupes de travail procéderaient à l'analyse de fond, formuleraient des recommandations et feraient rapport à la CFPI. Viendrait ensuite une évaluation des incidences des recommandations formulées.

31. La CFPI a approuvé le plan et les modalités de travail tels qu'indiqués ci-dessus et décidé de créer trois groupes de travail qui se verraient chacun confier l'un des thèmes suivants:

- Structure de la rémunération
- Compétitivité et la durabilité
- Reconnaissance du mérite et autres questions liées aux ressources humaines.

32. Les groupes de travail rendront compte à la CFPI de l'avancement de leurs travaux et de leurs propositions à la CFPI. Les propositions seront ensuite prises en compte lors de la révision du régime des prestations. Le mode de fonctionnement des groupes de travail devait favoriser l'échange d'informations de manière à ce que les délibérations aboutissent à des résultats cohérents et concordants.

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS (FONCTIONNAIRES DU CADRE ORGANIQUE) ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Barème des traitements de base minima

33. La CFPI a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er janvier 2014, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui correspond à un ajustement en hausse de 0,19 pour cent opéré en augmentant les traitements de base et en réduisant d'autant le nombre des points d'ajustement, ce qui ne changerait rien à la rémunération nette perçue. Pour l'ensemble des organismes appliquant le régime commun, le

relèvement des traitements de base minima n'aura d'incidences que sur le barème des versements à la cessation de service, une incidence relativement faible vu le faible montant du relèvement. Dans le cas de la FAO, les incidences financières sont estimées à 6 650 USD pour l'année 2014.

Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

34. Suite au gel des traitements décidé dans l'Administration fédérale des États-Unis pour la période allant du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013, aucun relèvement général ou ajustement en fonction des conditions locales n'a été accordé aux agents de la fonction publique de référence en poste à Washington en 2013.

35. La CFPI a noté que la marge accusait une nouvelle augmentation en 2013, imputable essentiellement au gel des traitements décrété dans la fonction publique de référence, et qu'elle devrait se rapprocher de la limite supérieure de la fourchette de variation, même si les barèmes de rémunération appliqués par les deux fonctions publiques ne faisaient pas l'objet d'autres ajustements. Cela dit, il était probable qu'une autre augmentation de l'indemnité de poste serait due à New York, à compter de février 2014. Même si elle n'était pas encore quantifiée avec précision, la tendance observée pour la progression de l'indice d'ajustement dans cette ville montrait clairement que, si l'intégralité de cette augmentation était accordée, cela entraînerait, pour la marge, un dépassement de la limite supérieure de la fourchette.

36. La CFPI a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était de 19,6 pour cent pour l'année civile 2013 et que sa valeur moyenne calculée sur cinq ans (2009-2013) s'établissait à 15,7 pour cent, soit un niveau supérieur à la valeur médiane optimale (15 pour cent).

37. Après avoir examiné les scénarios et les tendances probables concernant l'évolution des principaux paramètres du calcul de la marge et leur effet cumulatif sur la valeur de cette dernière, la CFPI est convenue que la valeur prévisionnelle qui en résultait ne permettrait sans doute pas d'appliquer une quelconque augmentation de l'indemnité de poste pour les fonctionnaires des Nations Unies à New York en février 2014, si l'on voulait maintenir la marge dans les limites de la fourchette fixée pour ses variations. La CFPI a donc décidé d'informer l'Assemblée générale qu'il y aurait lieu d'appliquer, en février 2014, les procédures qu'elle avait approuvées au paragraphe 3 de la section IV de sa Résolution 46/191 concernant la gestion de la marge, à savoir que l'augmentation ne devait pas faire passer la marge à un niveau supérieur à 20 pour cent.

38. Par voie de conséquence, et afin de maintenir la parité du pouvoir d'achat des rémunérations avec New York, ville de base du système des ajustements, les indices d'ajustement de tous les autres lieux d'affectation seraient minorés dans une proportion équivalente au rapport entre l'indice de classement effectivement retenu et celui qui aurait été normalement applicable à New York.

Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne non directement à charge

39. La CFPI a décidé:

- de prendre note de l'étude réalisée par son secrétariat sur la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge;

- d'ajuster le montant de l'indemnité en fonction de la moyenne pondérée des huit villes sièges et de la tendance générale des taux de croissance des prestations pour enfants à charge;

- d'informer l'Assemblée générale qu'elle poursuivrait l'étude de la méthode de calcul dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun;

- de recommander à l'Assemblée générale que le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge ne soit pas modifié pour le moment.

COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

Soixantième session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, New York, 11-20 juillet 2013

40. Outre les questions budgétaires et les questions de gouvernance habituelles, le Comité mixte a examiné les états financiers de la Caisse des pensions pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012, la méthode d'évaluation actuarielle et les hypothèses d'évaluation actuarielle de la trente-deuxième évaluation de la Caisse, arrêtée au 31 décembre 2013, la composition du Comité d'actuaires et du Comité des placements, et le rapport sur les rendements des placements de la Caisse. Le Comité s'est aussi penché sur la question du relèvement de l'âge normal de départ à la retraite pour les nouveaux fonctionnaires et sur le relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service dans les organisations affiliées. Les principales questions débattues et les principales décisions prises sont résumées dans les paragraphes ci-après.

États financiers et déclaration relative au contrôle interne

41. Après avoir examiné les états financiers et les exposés du Comité d'audit de la Caisse des pensions ainsi que du Comité des commissaires aux comptes, le Comité mixte a décidé d'approuver les états financiers pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012.

42. Ayant examiné l'approche adoptée par la Caisse des pensions et ses plans concernant la mise en application de la déclaration relative au contrôle interne, le Comité mixte a décidé qu'une documentation complète devait lui être présentée à sa prochaine session, ainsi qu'une proposition concernant le règlement des litiges potentiels entre la Caisse et les organisations affiliées. Il a pris note de l'approche adoptée par la Caisse pour la mise au point de la déclaration relative au contrôle interne et demandé que celle-ci soit coordonnée avec la définition du mandat des comités des pensions du personnel et de leurs secrétaires. Il a demandé à la Caisse d'effectuer une mise en place progressive, en consultation étroite avec les organisations affiliées.

Rapport sur l'application des normes IPSAS

43. Le Comité mixte s'est félicité de la mise en place des normes IPSAS. Il a demandé à la Caisse des pensions d'assurer un suivi des deux cadres de comptabilité.

Nomination d'un Représentant du Secrétaire général à plein temps

44. Le Comité mixte était favorable à la recommandation du Secrétaire générale relative à la nomination d'un Représentant à plein temps pour les investissements de la Caisse des pensions. Par ailleurs, comme indiqué dans sa décision relative au projet de budget-programme de la Caisse (JSPB/60/R.18 Rev.1), le Comité mixte a décidé que le poste de Représentant du Secrétaire général à plein temps pour les investissements de la Caisse serait une dépense de la Caisse au sens de l'alinéa a) de l'Article 15 de ses Statuts.

Rapport du Groupe de travail sur la viabilité

45. Il a été rappelé qu'à sa cinquante-neuvième session, en juillet 2012, le Comité mixte avait décidé qu'il devait examiner la question de la situation actuarielle de la Caisse des pensions arrêtée au 31 décembre 2011, qui présentait un déficit actuariel équivalent à 1,87 pour cent de la masse des rémunérations soumises à pension – il s'agissait du deuxième déficit actuariel après le déficit de 0,38 pour cent constaté au 31 décembre 2009. Le Comité mixte a noté que le creusement du déficit était dû surtout à ses résultats moins bons que prévus sur les investissements. Suite à cette constatation, le Comité mixte a créé un groupe de travail qu'il a chargé d'étudier les mesures qui pourraient être prises pour assurer la viabilité de la Caisse sur le long terme. Il a demandé au Groupe de travail de s'intéresser à la viabilité à long terme, et d'étudier notamment la gouvernance, la gestion des investissements et la gestion actif-passif. Le président du Groupe a indiqué que celui-ci avait

examiné de nombreux points ayant trait aux plans, aux placements et à la gouvernance. Ses conclusions étaient récapitulées dans son rapport. Le président a résumé comme suit les observations du Groupe de travail:

- La Caisse avait atteint un degré de maturité élevé, à savoir qu'il fallait garder à l'esprit la stabilité des prestations et qu'il fallait renforcer le contrôle des risques, afin d'assurer la viabilité à long terme. Il a été noté qu'avec l'adoption de principes directeurs, la Caisse avait beaucoup progressé sur ce plan, et il était suggéré que le Comité mixte adopte lesdits principes.

- Un degré de maturité élevé signifiait une interdépendance croissante entre actif et passif. Le Groupe a réaffirmé que le facteur qui pesait le plus sur la viabilité à long terme de la Caisse était le rendement réel à long terme des investissements, pour lequel il fallait viser 3,5 pour cent.

46. Autre facteur mis en évidence par les actuaires en tant que risque à long terme qui avait contribué au déficit actuariel actuel: l'augmentation de l'espérance de vie des bénéficiaires.

47. Le Groupe de travail a formulé des recommandations sur la base de ces observations. En ce qui concerne le relèvement de l'âge normal de départ à la retraite, il a recommandé que le Comité mixte présente à l'Assemblée générale le projet de modification des Statuts de la Caisse tendant à relever l'âge normal de départ à la retraite pour les nouveaux participants avec effet le 1er janvier 2014 au plus tard.

48. En ce qui concerne l'âge de la retraite anticipée, le Groupe de travail a recommandé de le porter à 58 ans pour les participants qui adhéreraient ou réadhéreraient à la Caisse des pensions le 14 janvier 2014 ou après cette date. Il a aussi recommandé que s'il était procédé à l'avenir à de nouveaux relèvements de l'âge normal de départ à la retraite, un écart de sept ans soit maintenu entre celui-ci et l'âge de la retraite anticipée.

49. En ce qui concerne les coefficients de minoration applicables en cas de retraite anticipée, le Groupe de travail a recommandé que le Comité mixte les modifie comme suit pour les nouveaux participants (participants qui adhéreraient à la Caisse des pensions le 1er janvier 2014 ou après cette date et pour lesquels l'âge normal de départ à la retraite serait 65 ans et l'âge de la retraite anticipée de 58 ans):

- Pour les participants comptant moins de 25 ans d'affiliation: 6 pour cent pour chaque année manquant pour atteindre 65 ans;

- Pour les participants comptant au moins de 25 ans d'affiliation: 6 pour cent pour chaque année manquant pour atteindre 60 ans et 4 per cent pour chaque année, de 60 à 64 ans;

- Le coefficient de minoration de 1 pour cent actuellement applicable aux participants comptant 30 ans d'affiliation ou plus ne serait plus en vigueur.

50. Le Comité mixte a approuvé les recommandations du Groupe de travail tendant à modifier les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avec effet au 1er janvier 2014.