

Cote du document: EB 2018/123/R.40  
Point de l'ordre du jour: 10 b)  
Date: 3 avril 2018  
Distribution: Publique  
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

## Mise en œuvre de la résolution des Nations Unies relative à l'âge réglementaire de départ à la retraite

### Note pour les représentants au Conseil d'administration

#### Responsables:

##### Questions techniques:

Pierre Moreau-Peron  
Directeur de la Division  
des ressources humaines  
téléphone: +39 06 5459 2820  
courriel: p.moreau-peron@ifad.org

Candida Sansone  
Spécialiste principale  
en charge du développement organisationnel  
Bureau du budget et du développement organisationnel  
téléphone: +39 06 5459 2434  
courriel: c.sansone@ifad.org

Francesca Maselli  
Spécialiste principale  
en charge des ressources humaines  
Division des ressources humaines  
téléphone: +39 06 5459 2259  
courriel: f.maselli@ifad.org

Alfonso Rodenas  
Analyste affecté aux ressources humaines  
Division des ressources humaines  
téléphone: +39 06 5459 2008  
courriel: a.rodenas@ifad.org

##### Transmission des documents:

Alessandra Zusi Bergés  
Fonctionnaire principale  
de l'Unité des organes  
directeurs  
téléphone: +39 06 5459 2092  
courriel: gb@ifad.org

Conseil d'administration — Cent vingt-troisième session  
Rome, 16-17 avril 2018

---

Pour: Information

## Table des matières

|       |                                                                                                                              |   |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| I.    | Généralités                                                                                                                  | 1 |
| II.   | Contexte                                                                                                                     | 1 |
| III.  | Entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans au FIDA                              | 3 |
| IV.   | Justification de la décision                                                                                                 | 3 |
| V.    | Stratégie du FIDA en matière de ressources humaines et besoins en effectifs dans le contexte de la décentralisation en cours | 4 |
| VI.   | Éventail de compétences et structure par âge des effectifs du FIDA                                                           | 5 |
| VII.  | Parité hommes-femmes                                                                                                         | 5 |
| VIII. | Représentation géographique équitable                                                                                        | 6 |
| IX.   | Conclusions                                                                                                                  | 6 |

# Mise en œuvre de la résolution des Nations Unies relative à l'âge réglementaire de départ à la retraite

## I. Généralités

1. En décembre 2015, à sa soixante-dixième session, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la résolution 70/244<sup>1</sup> qui porte à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite y compris pour les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 par les organisations appliquant le système commun des Nations Unies, les droits acquis des intéressés étant pris en compte. Cette disposition devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tard. La résolution s'appuie sur le rapport de 2015 et les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)<sup>2</sup>.
2. Afin de préserver les droits acquis mentionnés dans la résolution 70/244, les membres du personnel recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 conservent le droit de prendre leur retraite, sans incidence négative ni pénalité pour leurs prestations de retraite, à l'âge normal de départ à la retraite applicable (60 ou 62 ans) – qui reste inchangé dans les Statuts, Règlements et système d'ajustement des pensions de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies – ou entre cet âge normal et 65 ans.
3. À sa création, le FIDA a choisi de ne pas adhérer aux Statuts de la CFPI et n'est donc pas tenu, sur le plan juridique, de suivre ces recommandations. Toutefois, en vertu des pouvoirs qui lui sont dévolus aux termes de l'Accord portant création du FIDA, conformément à la Politique en matière de ressources humaines, et avec l'aval du Comité exécutif de gestion du FIDA, le Président a approuvé le 25 avril 2016 le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour l'ensemble du personnel du FIDA. Cette approbation a été donnée sous réserve que la date d'entrée en vigueur soit fixée dans le contexte de la planification du personnel et des ressources financières pour la période de la Onzième reconstitution des ressources du FIDA (FIDA11) et en tenant compte de l'intérêt du Fonds. Le 1<sup>er</sup> mars 2018, le Président a décidé de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour l'ensemble du personnel avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## II. Contexte

4. L'âge normal de départ à la retraite est l'âge fixé par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, auquel les membres du personnel peuvent prétendre à bénéficier d'une pension complète conformément aux statuts et règlements de cet organisme. L'âge normal de départ à la retraite est actuellement fixé à:
  - 60 ans pour un cotisant dont l'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a débuté ou repris avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990;
  - 62 ans pour un cotisant dont l'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a débuté ou repris le 1<sup>er</sup> janvier 1990 ou après cette date mais avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014;
  - 65 ans pour les cotisants dont l'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a débuté ou repris le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou après cette date.

<sup>1</sup> <https://undocs.org/A/RES/70/244>.

<sup>2</sup> <http://undocs.org/A/70/30>.

5. Une pension de retraite doit être versée à un cotisant qui part à la retraite à l'âge normal ou plus tard et qui a cotisé à la Caisse pendant au moins cinq ans.
6. L'âge réglementaire de départ à la retraite est l'âge fixé par chaque organisation, auquel les membres du personnel ne peuvent plus être retenus en service actif, sauf décision contraire du chef de l'organisation.
7. L'âge normal et l'âge réglementaire de départ à la retraite sont normalement identiques. L'âge réglementaire ne doit jamais être inférieur à l'âge normal, car cela signifierait qu'un membre du personnel ne pourrait pas jouir de sa pension complète en quittant l'organisation. Si un membre du personnel reste en poste après l'âge normal de départ à la retraite, les prestations au titre de la retraite continuent à augmenter.
8. La recommandation de la CFPI concernant le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour l'ensemble du personnel faisait en partie écho à la tendance, observée tant dans les administrations nationales que dans les organisations internationales, à relever l'âge auquel les cotisants peuvent prendre leur retraite et à continuer de le faire compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie. Par ailleurs, la Commission a également examiné la pratique des organisations consistant à prolonger l'engagement de membres du personnel au-delà de l'âge normal de départ à la retraite, ou à rengager d'anciens membres du personnel ayant déjà pris leur retraite.
9. Le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel actif signifie qu'il ne pourra pas être demandé à un membre du personnel du FIDA, quelle que soit sa catégorie (membre du cadre organique recruté à l'échelle internationale, membre du cadre organique recruté à l'échelle nationale ou agent des services généraux), de cesser son activité au motif de l'âge, jusqu'à ce qu'il ait 65 ans, c'est-à-dire jusqu'à trois ans plus tard que prévu pour ceux dont l'âge normal de départ à la retraite est de 62 ans, et cinq ans plus tard que prévu pour ceux dont l'âge normal de départ à la retraite est de 60 ans. Il n'y aura pas d'incidence négative ni de pénalité pour ses prestations de retraite, qu'il décide de continuer à travailler ou préfère prendre sa retraite à l'âge normal.
10. La majorité des organisations des Nations Unies appliquent la résolution 70/244 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, conformément aux recommandations de la CFPI. D'autres, bien que juridiquement tenues d'adopter la résolution et de suivre les recommandations de la CFPI, ont choisi de différer la mise en application du relèvement effectif de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans. Par exemple, l'Organisation mondiale de la Santé, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et l'Organisation de l'aviation civile internationale ont repoussé l'entrée en vigueur de cette disposition à 2019, et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle à 2020. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture a informé le FIDA que son Comité financier serait saisi de propositions à ce sujet en mai 2018.
11. Comme indiqué au paragraphe 1, la résolution 70/244 s'appuie sur le rapport 2015 et les recommandations de la CFPI. À sa création en 1978, le FIDA a choisi de ne pas adhérer aux Statuts de la CFPI et n'est donc pas tenu, sur le plan juridique, de suivre ces recommandations. Néanmoins, conformément à l'accord entre le FIDA et l'Organisation des Nations Unies, le Fonds s'est engagé à coopérer avec la CFPI sur les questions intéressant la réglementation et la coordination des conditions d'emploi de son personnel. Au Fonds, en vertu de l'Accord portant création du FIDA, le Président a le pouvoir d'élaborer et de faire appliquer les règles et les procédures relatives au personnel qu'il considère nécessaires à la conduite efficace et effective des activités du FIDA, et d'établir des dispositions propres à garantir la protection sociale et le bien-être du personnel. Le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite a été adopté en application de ce principe.

### III. Entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans au FIDA

12. En mars 2018, le Président du FIDA a approuvé le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les droits acquis par les intéressés étant pris en compte. En conséquence, l'âge réglementaire de départ à la retraite sera fixé à 65 ans pour l'ensemble du personnel du FIDA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.
13. Cette disposition offre la possibilité aux fonctionnaires ayant acquis le droit à bénéficier d'une pension complète à 60 ou 62 ans de décider de partir à la retraite à 65 ans ou à tout moment entre 60/62 ans et 65 ans. S'ils choisissent de travailler jusqu'à 65 ans, ils continueront à toucher leurs traitements et indemnités et à cotiser à la Caisse commune des pensions des Nations Unies jusqu'à cette date, augmentant potentiellement leurs prestations de retraite. S'ils choisissent de prendre leur retraite entre 60/62 ans et 65 ans, ils devront présenter leur démission et donner un préavis de trois mois à l'organisation. Après leur départ, ils toucheront l'intégralité de leurs prestations de retraite.
14. Jusqu'au 31 décembre 2019, l'âge réglementaire de départ à la retraite continuera à s'appliquer comme suit:
  - 60 ans pour les membres du personnel engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990;
  - 62 ans pour les membres du personnel engagés le 1<sup>er</sup> janvier 1990 ou après cette date mais avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014; et
  - 65 ans pour les membres du personnel engagés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
15. Dans des circonstances exceptionnelles, le Président peut, dans l'intérêt du Fonds, prolonger l'engagement d'un membre du personnel au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite.

### IV. Justification de la décision

16. Conscient des côtés positifs du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans, le FIDA a décidé d'appliquer la résolution de l'Assemblée générale, à l'image d'autres organisations. Dans le contexte de la planification du personnel et des ressources financières pour la fin de la période de FIDA10 et pour la période de FIDA11, le Fonds a évalué les incidences financières de cette décision et son impact sur les ressources humaines, et opté pour le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la date jugée la plus adaptée pour l'organisation.
17. En mars 2018, en conséquence de cette décision, environ 95,6% des membres du personnel du FIDA titulaires d'un contrat à durée déterminée verront l'âge réglementaire de leur départ à la retraite fixé à 65 ans. Le tableau I ci-dessous offre un aperçu des modifications de l'âge réglementaire de départ à la retraite des membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis 2014.

Tableau 1  
**Âge réglementaire de départ à la retraite pour les membres du personnel depuis 2014**  
 (en pourcentage)

| Âge réglementaire de départ à la retraite | Janvier 2014 | Janvier 2015 | Janvier 2016 | Janvier 2017 | Janvier 2018 | Mars 2018 |
|-------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| <b>60</b>                                 | 6            | 4,7          | 4,2          | 3,6          | 2,3          | 0,5       |
| <b>62</b>                                 | 94           | 82,8         | 74,7         | 69,2         | 65,3         | 3,9       |
| <b>65</b>                                 | -            | 12,5         | 21,1         | 27,2         | 32,4         | 95,6      |

Remarque: L'âge réglementaire de départ à la retraite est calculé à partir de la date de recrutement ou de reconduction la plus récente.

18. Compte tenu du programme de travail 2018 approuvé par le Conseil des gouverneurs à sa quarante et unième session, les variables ci-après ont influé sur la décision de fixer au 1<sup>er</sup> janvier 2020 le relèvement effectif de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans:
- la stratégie du FIDA en matière de ressources humaines et ses besoins en effectifs dans le contexte de la décentralisation en cours;
  - l'éventail de compétences et la structure par âge des effectifs du FIDA;
  - l'égalité entre les sexes;
  - la représentation géographique équitable.
- V. Stratégie du FIDA en matière de ressources humaines et besoins en effectifs dans le contexte de la décentralisation en cours
19. Les activités relatives à l'excellence opérationnelle au service des résultats (OpEx) ont bien progressé. Elles consistent à concevoir et à mettre en œuvre une restructuration organisationnelle englobant les changements nécessaires, sur le plan structurel et celui des effectifs, à l'amélioration de la capacité opérationnelle du FIDA sur le terrain. Dans le cadre du déploiement des processus de décentralisation et de réorganisation opérationnelle prévus pour 2018 et 2019, le FIDA devra faire preuve de flexibilité en matière de gestion des postes pour être à même de mener à bien les réductions organisationnelles au siège et de répondre aux autres besoins en effectifs.
20. En choisissant de reporter à janvier 2020 le relèvement effectif de l'âge réglementaire de la retraite, le FIDA est plus apte à mettre en place efficacement sa nouvelle structure décentralisée.
21. Le programme de travail présenté au Conseil en décembre 2017 (EB 2017/122/R.2) décrit les besoins en effectifs pour 2018 et précise que l'augmentation du nombre de postes prévue dans le contexte de la nouvelle structure décentralisée sera contrebalancée par la suppression prévue de 12 à 15 postes au siège lors des prochaines années. En outre, la progression des effectifs prévue en 2019 du fait de la décentralisation devrait être minime dans la mesure où elle sera neutralisée par de nouvelles suppressions de postes au siège. La réduction des effectifs au siège devrait résulter du jeu naturel des départs. Au siège, il n'est pas prévu de supprimer, dans le cadre de la réforme en cours, de postes dotés d'un ou d'une titulaire. Le jeu naturel des départs permettra de faire en sorte qu'aucun membre du personnel actuel ne perde son emploi et évitera le recours à des procédures de licenciement onéreuses et inutiles à l'égard de membres du personnel occupant des postes non concernés par le plan de réorganisation, procédures qui pourraient coûter jusqu'à 1,5 million d'USD.

22. Entre 2018 et 2019, 34 membres du personnel dont l'âge normal de départ à la retraite est de 60 ou 62 ans doivent partir à la retraite (15 membres internationaux du cadre organique et de rang supérieur, 13 agents des services généraux affectés au siège et 6 membres du cadre organique recrutés au niveau national). Parmi eux, 22 sont des femmes et 12 des hommes.
23. En reportant au 1<sup>er</sup> janvier 2020 le relèvement effectif de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans, le FIDA disposera d'une plus grande flexibilité pour réduire le nombre de postes au siège, dans la mesure où 13 postes d'agents des services généraux libérés par des départs à la retraite seront recyclés dans le cadre de la réorganisation de la structure des effectifs.
24. À cet égard, et sur la base d'expériences précédentes, les procédures de gestion des effectifs appliquées en interne lors de FIDA10 se sont avérées être un outil de gestion efficace s'agissant de supprimer sans heurts 10 postes d'agents des services généraux grâce au jeu naturel des départs, sans occasionner de perte d'emploi.
25. Comme expliqué plus haut, le jeu naturel des départs permettra de supprimer les postes libérés par des membres du personnel partant à la retraite, pour respecter la nouvelle structure d'effectifs souhaitée par le FIDA. Par ailleurs, il est possible de déclasser les postes libérés ou de nommer des candidats dans la même classe mais à des échelons inférieurs (cinq des membres du personnel devant prendre leur retraite en 2018 et 2019 ont déjà atteint l'échelon le plus élevé de leur classe), ce qui constituera une source d'économies pour l'organisation. Ce phénomène, connu sous le nom d'effet de noria, correspond à l'économie salariale qu'induit le remplacement de salariés par de nouveaux.

## VI. Éventail de compétences et structure par âge des effectifs du FIDA

26. S'il veut être capable de s'adapter à l'évolution de son modèle financier et de se doter des compétences nécessaires dans les nouveaux domaines techniques, le FIDA doit pouvoir maîtriser la composition et l'éventail de compétences de ses effectifs, dans un contexte de budget à croissance zéro. La progression des taux de départ et les examens fonctionnels permettront de rajeunir les effectifs du FIDA et de réorienter les postes vacants pour mieux répondre à l'évolution des besoins et des compétences nécessaires à l'organisation alors qu'elle traverse une période de changement et de réforme.
27. La moyenne d'âge des membres du personnel du FIDA du cadre organique et de rang supérieur est actuellement de 47,5 ans.

## VII. Parité hommes-femmes

28. En 2017, les Nations Unies ont adopté une Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies visant à faire de la parité une réalité dans l'ensemble du système avant 2030, si possible d'ici à 2026 et idéalement d'ici à 2021. Certaines organisations ont été chargées d'élaborer ou de renouveler leur propre plan pour la parité des sexes dans le contexte de cette stratégie applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. En conséquence, le 30 novembre 2017, le Comité exécutif de gestion du FIDA a avalisé un Plan d'action du FIDA pour l'égalité hommes-femmes, qui sera mis en œuvre en 2018.
29. Le FIDA s'est fixé un objectif de 35% de femmes à des postes P-5 et au-dessus pour les cycles de FIDA10 (2016-2018) et de FIDA11 (2019-2021). Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, seulement 26,4% des membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée du cadre organique ou de rang supérieur étaient des femmes.

30. Depuis 2010, le FIDA est parvenu à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes mais les progrès sont lents. La réduction naturelle attendue des effectifs est considérée comme une occasion d'améliorer l'égalité de représentation des femmes et des hommes.

### VIII. Représentation géographique équitable

31. Le FIDA s'engage également à promouvoir une représentation géographique équitable et à corriger la sous-représentation de certains États membres.
32. Parmi les membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur qui doivent prendre leur retraite entre 2018 et 2019, 53,3% sont des ressortissants de pays de la Liste A. Actuellement, la répartition géographique s'établit comme suit: 60% de membres du personnel sont originaires de pays de la Liste A, tandis que 40% sont issus de pays de la Liste B ou de la Liste C.
33. Il est possible de favoriser une représentation géographique équitable en adoptant une politique de recrutement volontariste incitant les candidats originaires de pays de la Liste B et de la Liste C à postuler aux emplois vacants.
34. Au 31 décembre 2017, 100 nationalités étaient représentées dans le personnel du FIDA. Cela signifie qu'au moins 43% des États membres ne sont pas représentés et que beaucoup d'autres sont sous-représentés, notamment ceux des Listes B et C.
35. On peut faire davantage pour améliorer la représentation géographique et lutter contre la sous-représentation dans toutes les classes. Le jeu des départs naturels permettra au FIDA de corriger les déséquilibres géographiques et la sous-représentation de certains pays.

### IX. Conclusions

36. À la lumière de ces considérations, le FIDA reconnaît les côtés positifs du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans. Le Fonds estime qu'il est essentiel d'appliquer cette mesure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour garantir l'harmonisation entre les différentes organisations des Nations Unies et suivre la tendance observée tant dans les administrations nationales que dans les organisations internationales. En outre, le FIDA a jugé que les taux de départ attendus pour 2018 et 2019 contribueraient à renforcer son aptitude à mener efficacement la restructuration organisationnelle en cours dans le cadre de la décentralisation.
37. En cette période où le FIDA a besoin de flexibilité pour mettre en œuvre le nouveau modèle opérationnel approuvé par les États membres, la planification de la relève est essentielle à l'harmonisation des ressources humaines avec les priorités institutionnelles. Le jeu naturel des départs constitue le moyen de réduire les effectifs le moins préjudiciable et au meilleur rapport coût-efficacité.
38. En conséquence, après avoir évalué l'ensemble des dates d'entrée en vigueur possibles, et compte tenu des retombées positives d'un report d'application, le FIDA a fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'application effective du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour l'ensemble de son personnel.