

ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE

RESTRICTED
WT/GC/W/101
7 octobre 1998

(98-3891)

Conseil général
14 octobre 1998

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT DE L'OMC

Rapport du Président du Groupe de travail

**CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AU PERSONNEL
DU SECRÉTARIAT DE L'OMC**

Rapport du Président du Groupe de travail

À partir d'avril dernier, le Groupe de travail des conditions d'emploi s'est occupé activement d'élaborer une proposition détaillée concernant un système de rémunération et d'administration du personnel de l'OMC qui soit indépendant du régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres prestations. Pour ce faire, il s'est fondé sur tous les aspects de la Décision WT/L/269. Les considérations essentielles ont été la neutralité du point de vue des coûts, la viabilité financière à long terme, et la justification des nouvelles dispositions.

Le Conseil général a fixé comme objectif l'établissement éventuel de conditions d'emploi indépendantes pour l'OMC pour le 1^{er} janvier 1999. Étant donné le préavis que la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies demande à toute organisation qui entend mettre fin à son affiliation, il faut que le Conseil général prenne une décision ce mois-ci. La Caisse des Nations Unies convoquerait ultérieurement en sessions extraordinaires son Comité d'actuaire et le Comité mixte, et la question serait ensuite portée devant la cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies et le CCQAB.

Je voudrais rappeler qu'au cours des cinq années écoulées, les délégations, le Secrétariat et également le personnel ont consacré énormément de temps à ce projet et que plus de 500 000 francs suisses ont été dépensés pour des études actuarielles connexes.

Avec l'accord du Groupe de travail, je sou mets la proposition ci-jointe qui représente le meilleur équilibre possible étant donné les positions divergentes des membres du Groupe de travail sur certains points. Plus particulièrement cette proposition comprend:

- un projet de Décision;
- des principes en matière de rémunération;
- un Statut et un Règlement du personnel, ainsi que des normes de conduite;
- des statuts afférents au Régime des pensions et le Règlement administratif du Régime;
- comme l'exige la Décision WT/L/269, la proposition est accompagnée des explications, des principes de base et de la justification du système de rémunération et d'administration du personnel proposé, ainsi que de la certification du groupe d'actuaire indépendants, qui ont été désignés par le Conseil général en juillet, établissant que les propositions n'ont pas d'incidence sur les coûts et sont financièrement viables, comme il est spécifié dans la décision d'avril.

Les principales caractéristiques du système de rémunération tel qu'il se présente actuellement peuvent être brièvement résumées comme suit:

- mise en place d'une structure à catégorie unique pour le personnel au lieu des catégories actuelles des administrateurs et des agents des services généraux;
- mise en place d'un barème des traitements unifié et d'un système d'indemnités unifié, l'un et l'autre exprimés en francs suisses;

- mise en place en 2000 d'un système de rémunération liée au comportement professionnel au lieu du système actuel d'augmentations périodiques quasiment automatiques;
- remplacement des contrats permanents par des contrats à titre régulier, le maintien de l'engagement étant subordonné au comportement professionnel et au respect d'un code de conduite révisé, ainsi qu'aux exigences de l'Organisation;
- retrait de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et établissement d'un Régime des pensions de l'OMC, en francs suisses;
- mise en place d'un barème unifié de la rémunération considérée aux fins de la pension (brute) exprimé en francs suisses;
- diverses améliorations concernant les pensions, qui portent à la fois sur les prestations de retraite et les pensions de réversion.

Je voudrais maintenant faire quatre observations générales au sujet de la proposition.

- Premièrement, je voudrais souligner que, même si ce projet a été entrepris il y a longtemps, plusieurs années avant que je m'y sois associé, une grande partie du temps qui lui a été consacré a été à mon avis fort utile en ce sens que les dispositions concernant le personnel et les pensions ont été considérablement renforcées. Les textes ont fait l'objet d'un examen rigoureux de la part d'un groupe de délégations très motivées ainsi que de six actuaires. Cela devrait rassurer à la fois les Membres et le personnel quant à la solidité à long terme de ce qui a été proposé.
- Deuxièmement, je savais que la proposition présentée au Conseil général devait avant tout répondre aux exigences fixées par le Conseil mais aussi qu'elle devait concilier et prendre en compte de manière raisonnable les intérêts de tous les Membres, ceux de la direction, ceux du personnel du Secrétariat et notre intérêt à tous, qui est d'assurer l'efficacité maximale de l'OMC. Je puis vous assurer que la proposition est le fruit d'un effort résolu pour parvenir à cet équilibre essentiel.
- Troisièmement, je voudrais signaler que le groupe d'actuaires indépendants a déjà indiqué que l'ensemble de conditions défini est à la fois neutre du point de vue des coûts et viable. Les actuaires ont émis un avis favorable au sujet de la simplification et de l'unification des dispositions, du rééquilibrage des prestations, de la prise en compte du fait que l'OMC est située à Genève et aussi de la compatibilité de l'approche suivie avec les tendances actuelles de la pratique en matière de pensions. Ils ont noté que la neutralité du point de vue des coûts de la proposition se renforcerait avec le temps, passé le délai de sept ans fixé par le Conseil général.
- Quatrièmement enfin, il est vite devenu évident pour moi, lorsque j'ai été associé aux travaux du Groupe, que les intérêts des Membres et du personnel se rejoignent en faveur d'une approche, particulièrement en ce qui concerne le Régime des pensions, qui soit prudente et délibérément exempte de risque. Personne n'a intérêt à passer à un régime qui pourrait exposer les cotisants ou les bénéficiaires à un risque important.

Il y a des risques à court et à long terme associés à un régime des pensions de l'OMC.

À court terme, le risque tient au fait que nous ne pouvons pas savoir, avant de présenter la demande de retrait de la Caisse des pensions des Nations Unies, ce que sera le montant exact du transfert qui servira à financer le nouveau régime des pensions de l'OMC. Les actuaires ont en fait fondé leur certification de la neutralité du point de vue des coûts et de la viabilité sur ce qu'ils considèrent professionnellement comme le scénario le plus défavorable par mesure de prudence. Certains ont néanmoins contesté les hypothèses les plus défavorables utilisées par le groupe d'actuaires indépendants en ce qui concerne le taux de change probable entre le dollar EU et le franc suisse, la valeur en bourse des avoirs totaux de la Caisse des pensions des Nations Unies au 1^{er} janvier et le taux de rendement réel à retenir pour les avoirs de la Caisse correspondant aux bénéficiaires de l'ICITO.

Le principal outil de gestion du risque disponible à cet égard, au cas où le montant du transfert serait plus faible que l'on ne s'y attend, ce qui menacerait la viabilité du régime de l'OMC, est celui de l'abandon pur et simple. Les représentants de la Caisse des pensions des Nations Unies ont confirmé que, même après avoir présenté une demande formelle de cessation d'affiliation à la Caisse, l'OMC resterait libre de revenir sur sa décision de mettre fin à son affiliation à tout moment jusqu'à la date effective du retrait.

À plus long terme, le risque que présente un régime de l'OMC est aussi considéré comme étant extrêmement faible par le groupe d'actuaires indépendants. Il tiendrait en grande partie au taux de rendement projeté des placements qu'obtiendrait le régime de l'OMC. Les actuaires projettent, à titre de "scénario le plus défavorable", un taux de 3,5 pour cent. Ils disent qu'en fait, le rendement devrait plus vraisemblablement dépasser 3,5 pour cent que le contraire, et ils relèvent que la Caisse de l'OMC, compte tenu de la structure de son actif et de son passif, serait certes en mesure de mener une stratégie plus agressive mais néanmoins toujours prudente qui se traduirait par un taux de rendement de plus de 3,5 pour cent.

Il demeure que les Membres ont indiqué très clairement, et cela est compréhensible étant donné le climat international actuel, qu'ils ne sont pas disposés à accroître leurs contributions au budget pour faire face aux besoins imprévus d'un régime des pensions indépendant.

Bien que les actuaires aient certifié dans leur rapport que l'éventualité d'un déficit structurel chronique était peu probable, il est sensé et prudent de prévoir les dispositions nécessaires contre ce risque. La stratégie de gestion du risque proposée est la suivante: en temps normal les prestations de retraite prévues dans le régime seront déterminées à l'avance pour le personnel, mais il y a une clause de sauvegarde d'urgence. Celle-ci prévoit que, au cas où contre toute attente il y aurait un important déficit structurel, ou d'ailleurs un excédent, le Conseil général aurait la possibilité de décider de mesures correctives visant à ajuster tout élément du régime, y compris les prestations, les cotisations ou toute autre mesure destinée à rétablir l'équilibre actuariel.

Les Membres auront à leur disposition un autre outil potentiel de gestion des risques à long terme sous la forme d'une disposition prévoyant un examen quinquennal des barèmes des traitements et des mécanismes d'ajustement de l'OMC puisque le traitement est bien sûr l'élément clé de la rémunération considérée aux fins de la pension.

* * *

Pour conclure, j'aimerais dire aux délégations qui ont participé aux travaux du Groupe de travail combien j'ai apprécié leur dévouement et l'esprit constructif dont elles ont fait preuve. Je félicite également le Secrétariat pour les efforts qu'il a déployés sans relâche toujours avec le même sens des responsabilités.

J'espère que le Conseil général verra dans ce texte une proposition solide et équilibrée, qui est dans l'intérêt des Membres et du personnel et contribuera à l'établissement d'un Secrétariat de l'OMC indépendant et efficace.

[Signé]

Roger Farrell

Ambassadeur

Président du Groupe de travail des conditions d'emploi
applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC