

ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE

RESTRICTED

WT/GC/W/60

20 juin 1997

(97-2495)

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

Projet de décision proposé par le Président du Groupe de travail des conditions d'emploi applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC

Le Conseil général de l'OMC et le Comité exécutif de l'ICITO,

Notant qu'un Secrétariat de l'OMC sera établi conformément à l'article VI de l'Accord instituant l'OMC,

Considérant la Décision ministérielle de Marrakech sur les conséquences organisationnelles et financières découlant de la mise en oeuvre de l'Accord instituant l'OMC,

Rappelant que l'OMC est une organisation *sui generis* instituée en dehors du système des Nations Unies,

Rappelant également la Décision adoptée par le Conseil général à sa réunion des 7, 8 et 13 novembre 1996 disposant que le Conseil général poursuivra en 1997 son examen du projet de décision du 18 septembre 1996, en vue de parvenir à une conclusion finale pour le 30 juin 1997, ainsi que la Décision adoptée par le Conseil général le 6 mars 1997 établissant le Groupe de travail des conditions d'emploi applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC et définissant son mandat,

Reconnaissant la nécessité d'établir le Secrétariat de l'OMC en tant qu'entité indépendante,

Notant que l'établissement d'un Secrétariat de l'OMC indépendant constituera une occasion unique, d'une part, d'introduire de vastes réformes en matière de politique du personnel en vue d'accroître encore l'efficience, l'efficacité au plan des coûts et la compétitivité du Secrétariat et, d'autre part, d'améliorer le bien-être du personnel, étant entendu que les conditions d'emploi générales applicables au personnel actuel ne devraient pas être moins favorables dans le Secrétariat de l'OMC que dans le Secrétariat de l'ICITO,

Soulignant que, dans un avenir prévisible, le système de conditions d'emploi applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC ne devrait donner lieu à aucune augmentation des dépenses de personnel en termes réels,

1. *Autorisent*, sans préjudice de la décision finale sur les conditions d'emploi devant être appliquées au personnel du Secrétariat de l'OMC, le Directeur général, en sa qualité de Secrétaire exécutif de l'ICITO, à informer le Comité permanent de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies à sa 180ème réunion de l'intention du Conseil général/Comité exécutif de demander conformément à l'article 16 des Statuts de la Caisse la cessation de l'affiliation de l'ICITO à la Caisse le 31 décembre 1997, en vue de l'établissement du Secrétariat de l'OMC le 1er janvier 1998, et sous réserve de:

- a) l'approbation par le Conseil général en automne 1997 du Statut du personnel, du Règlement du personnel, des Statuts afférents au régime des pensions et des mesures transitoires appropriées conformément à sa décision du 6 mars 1997 et compte tenu des progrès réalisés jusqu'ici par le Groupe de travail des conditions d'emploi applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC, tels qu'ils sont résumés dans l'appendice de la présente décision et en particulier pour ce qui est de la responsabilisation accrue du personnel et d'une corrélation plus précise entre rémunération, responsabilités et comportement professionnel,
- b) la conclusion d'un arrangement mutuellement satisfaisant pour le versement à l'OMC de la part proportionnelle des avoirs de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies qui doit être restituée à l'ICITO à la date de la cessation de son affiliation,
- c) la présentation d'une seconde opinion sur les calculs de l'actuaire-conseil de l'OMC concernant le régime des pensions proposé, par un actuaire désigné par le Président du Conseil général en consultation avec le Président du Groupe de travail des conditions d'emploi applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC, et
- d) la présentation par le Directeur général de prévisions budgétaires pour 1998 qui n'auront visiblement pas d'incidence sur les coûts, compte tenu du cadre réglementaire ci-dessus et du montant des avoirs qui devrait être restitué par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies,

2. *Décident* que les conditions d'emploi applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC feront l'objet d'un examen triennal du point de vue des coûts et de la compatibilité avec l'évolution des politiques du personnel dans des organisations intergouvernementales comparables,

3. *Décident également* que le Groupe de travail des conditions d'emploi applicables au personnel du Secrétariat de l'OMC poursuivra ses travaux conformément au mandat adopté le 6 mars 1997 et présentera son rapport final, ainsi que les projets définitifs de Statut et de Règlement du personnel et de Statuts afférents au régime des pensions, au Conseil général pour le 14 novembre 1997.

COMPARAISON DES PRINCIPAUX ELEMENTS DES CONDITIONS D'EMPLOI

<u>Système commun</u>		<u>Système proposé</u>
1. <u>Traitement net</u> ¹ a) Pour les administrateurs, barème exprimé en dollars EU et complété par une indemnité de poste en dollars EU pour tenir compte des différences de taux de change et de coût de la vie entre New York et Genève. Converti en francs suisses au taux de change en vigueur. b) Pour les agents des services généraux, barème exprimé en francs suisses. Ajustement annuel en fonction de l'IPC à Genève.		1. <u>Traitement net</u> Traitement net exprimé en francs suisses sur la base d'un barème unifié pour tout le personnel. Ajustement annuel en fonction de l'IPC en Suisse dans la mesure où les traitements dans les administrations nationales de cinq principaux contributeurs sont ajustés, l'ajustement cumulé ne devant pas dépasser le mouvement de l'IPC en Suisse.
2. <u>Progression dans le barème des traitements</u> ¹ Sur la base d'augmentations périodiques quasi automatiques des traitements, tous les ans ou tous les deux ans.		2. <u>Progression dans le barème des traitements</u> Sur la base du comportement professionnel du fonctionnaire, le taux de progression étant déterminé par la valeur des services rendus.
3. <u>Indemnités pour charges de famille</u> ¹ a) Pour les administrateurs, indemnité pour la première personne directement à charge exprimée en pourcentage du traitement net + indemnité de poste, augmentant suivant la classe. Pour les autres personnes directement à charge et les personnes non directement à charge, indemnité forfaitaire calculée sur la base de la pratique suivie dans les villes sièges du système commun. b) Pour les agents des services généraux, indemnité pour conjoint à charge, indemnité pour enfants à charge et indemnité pour personnes non directement à charge sous la forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de la pratique locale.		3. <u>Indemnités pour charges de famille</u> Pour tous les fonctionnaires, indemnité forfaitaire calculée sur la base de la pratique locale.

¹ = condition de base.

<u>Système commun</u>	<u>Système proposé</u>
<p>4. <u>Prime de connaissances linguistiques¹</u></p> <p>a) Pour les agents des services généraux, somme forfaitaire considérée aux fins de la pension correspondant à 5 pour cent du traitement minimum payable à une secrétaire bilingue.</p> <p>b) Pour les administrateurs, augmentations de traitement périodiques accélérées.</p>	<p>4. <u>Prime de connaissances linguistiques</u></p> <p>Néant</p>
<p>5. <u>Prime de rapatriement¹</u></p> <p>a) Pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international, calculée sur la base du traitement net final + autres éléments considérés aux fins de la pension, exprimée en fonction de la situation de famille et de la durée de service.</p> <p>b) Pour les administrateurs expatriés, calculée sur la base du traitement net (sans indemnité de poste), exprimée en fonction de la situation de famille et de la durée de service.</p> <p>Dans les deux cas, l'installation hors de Suisse doit être attestée.</p>	<p>5. <u>Prime de rapatriement</u></p> <p>Néant</p>
<p>6. <u>Indemnité de cessation de service</u></p> <p>Néant</p>	<p>6. <u>Indemnité de cessation de service</u></p> <p>Payable à tous les fonctionnaires au moment de la cessation de service. Calculée sur la base du traitement net et exprimée en fonction de la durée de service et de la situation de famille.</p>
<p>7. <u>Indemnité de licenciement¹</u></p> <p>a) Pour les agents des services généraux, calculée sur la base du traitement net final + autres éléments considérés aux fins de la pension, exprimée en fonction de la situation contractuelle et de la durée de service.</p> <p>b) Pour les administrateurs, calculée sur la base du traitement net final (sans indemnité de poste), exprimée en fonction de la situation contractuelle et de la durée de service.</p>	<p>7. <u>Indemnité de licenciement</u></p> <p>Pour tous les fonctionnaires, calculée sur la base du salaire net final, exprimée en fonction de la situation contractuelle et de la durée de service. N'est payable qu'en cas de cessation de contrat.</p>

<u>Système commun</u>	<u>Système proposé</u>
<p>8. <u>Allocation-logement</u>¹ Payable suivant un barème dégressif aux fonctionnaires recrutés sur le plan international pendant une période limitée après l'arrivée. Exprimée en fonction du traitement net et de valeurs locales maximales variant suivant le nombre de membres de la famille.</p>	<p>8. <u>Allocation-logement</u> Pas de changement</p>
<p>9. <u>Indemnité pour frais d'études</u>¹ Payable aux fonctionnaires expatriés pour les enfants fréquentant des établissements d'enseignement payants. Le montant maximal de l'indemnité représente 75 pour cent des frais de scolarité autorisés, exprimé en monnaie locale compte tenu des frais dans les écoles les plus fréquentées dans le pays considéré.</p>	<p>9. <u>Indemnité pour frais d'étude</u> Pas de changement</p>
<p>10. <u>Prime d'installation</u>¹ Payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, équivalant à 30 jours d'indemnité de subsistance par fonctionnaire et à 15 jours d'indemnité de subsistance par personne directement à charge.</p>	<p>10. <u>Prime d'installation</u> Pas de changement</p>
<p>11. <u>Congé dans les foyers</u>¹ Accordé aux fonctionnaires expatriés + conjoint et enfants à charge tous les deux ans. Paiement des frais de voyage jusqu'au pays d'origine et retour par les moyens de transport les plus directs et les plus économiques, plus les délais de route.</p>	<p>11. <u>Congé dans les foyers</u> Pas de changement</p>
<p>12. <u>Prime d'affectation</u>¹ Compensation payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui n'ont pas droit au remboursement de tous les frais de déménagement. Somme forfaitaire correspondant à un mois de traitement net (plus indemnité de poste le cas échéant) plus une prime mensuelle exprimée en fonction du point médian de la fourchette des traitements des administrateurs.</p>	<p>12. <u>Prime d'affectation</u> Néant</p>
<p>13. <u>Frais de voyage et frais de déménagement</u> Payables aux fonctionnaires recrutés sur le plan international.</p>	<p>13. <u>Frais de voyage et frais de déménagement</u> Pas de changement</p>

<u>Système commun</u>		<u>Système proposé</u>
14.	<u>Congé annuel</u> 30 jours ouvrables par année de service.	14. <u>Congé annuel</u> Pas de changement
15.	<u>Congé de maladie</u> 63 jours ouvrables à plein traitement et 63 jours ouvrables à mi-traitement par période d'un an pendant les trois premières années de service. 195 jours ouvrables à plein traitement et 195 jours ouvrables à mi-traitement par période de quatre années consécutives après les trois premières années de service.	15. <u>Congé de maladie</u> Pas de changement
16.	<u>Contrats</u> Contrats de durée déterminée au moment du recrutement. Après cinq années de service satisfaisant, les fonctionnaires peuvent se voir accorder un contrat permanent.	16. <u>Contrats</u> Contrats de durée déterminée au moment du recrutement. Après cinq années de service satisfaisant, les fonctionnaires qui exercent des fonctions à long terme peuvent se voir accorder un contrat à titre régulier.
17.	<u>Pensions</u> ¹ a) <u>Rémunération considérée aux fins de la pension</u> Pour les agents des services généraux, calculée en chiffres bruts sur la base du traitement net + indemnités considérées aux fins de la pension à Genève, à l'aide du barème d'imposition d'application générale. Pour les administrateurs, calculée en chiffres bruts sur la base du traitement net + indemnité de poste à New York, à l'aide du barème d'imposition d'application générale et avec un autre ajustement à la hausse pour la détermination des prestations payables en Suisse.	17. <u>Pensions</u> a) <u>Rémunération considérée aux fins de la pension</u> Pour tous les fonctionnaires, calculée en chiffres bruts sur la base du traitement net à Genève, à l'aide des taux d'imposition suisses.

<u>Système commun</u>	<u>Système proposé</u>
<p>b) <u>Taux d'accumulation des prestations</u> Pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 1983: 2 pour cent par année de service pour les 30 premières années. 1 pour cent par année de service pour les dix années suivantes. Pour tous les autres fonctionnaires: 1,5 pour cent par année de service pour les cinq premières années. 1,75 pour cent par année de service pour les cinq années suivantes. 2 pour cent par année de service pour les 25 années suivantes. 1 pour cent par année de service pour les années suivantes à concurrence de 70 pour cent.</p> <p>c) <u>Taux de cotisation</u> Taux global de 23,7 pour cent réparti à raison de deux tiers pour l'Organisation et d'un tiers pour le fonctionnaire.</p> <p>d) <u>Coefficients de réduction en cas de retraite anticipée</u> Au plus tôt cinq ans avant l'âge normal de la retraite (voir g) ci-dessous). Pour les fonctionnaires ayant plus de 25 années de service, réduction de 6 pour cent par année précédant la retraite normale. Pour les fonctionnaires ayant de 25 à 30 années de service, réduction de 2 à 3 pour cent par année. Pour les fonctionnaires ayant plus de 30 années de service, réduction de 1 pour cent par année.</p> <p>e) <u>Pension d'invalidité</u> Pension de retraite normale projetée à la date de la cessation de service.</p> <p>f) <u>Pension de réversion du conjoint survivant</u> 50 pour cent de e).</p>	<p>b) <u>Taux d'accumulation des prestations</u> Pour tous les fonctionnaires, 2 pour cent par année de service pendant 35 ans.</p> <p>c) <u>Taux de cotisation</u> A définir, mais même répartition.</p> <p>d) <u>Coefficients de réduction en cas de retraite anticipée</u> Idem. Prestation réduite du plus faible des montants obtenus par application des formules suivantes: 1,5 point x le montant de la différence entre 85 et la somme de l'âge et des années de service 3,0 points x nombre d'années précédant la retraite normale.</p> <p>e) <u>Pension d'invalidité</u> Pas de changement</p> <p>f) <u>Pension de réversion du conjoint survivant</u> 60 pour cent de e).</p>

<u>Système commun</u>	<u>Système proposé</u>
<p>g) <u>Age normal de la retraite</u> Pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 1990, 60 ans. Pour les autres fonctionnaires, 62 ans.</p> <p>h) <u>Ajustements au coût de la vie</u> Pensions ajustées chaque fois que l'IPC de référence augmente de plus de 3 pour cent. Pensions initiales ajustées si le coût de la vie dans le pays choisi pour la retraite dépasse le coût de la vie en Suisse de plus de 5 pour cent.</p>	<p>g) <u>Age normal de la retraite</u> Pas de changement, sauf que tous les fonctionnaires auraient la possibilité de rester en poste jusqu'à l'âge de 62 ans.</p> <p>h) <u>Ajustements au coût de la vie</u> Pas de changement</p>