

# ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE

RESTRICTED  
**WT/BFA/W/79**  
25 septembre 2002

(02-5151)

---

## Comité du budget, des finances et de l'administration

### LICENCIEMENTS AMIABLES

#### Renseignements complémentaires

## I. INTRODUCTION

1. À la réunion qu'il a tenue le 5 juillet 2002, le Comité du budget, des finances et de l'administration a examiné le document WT/BFA/W/75 dans lequel était présentée une proposition concernant la mise en œuvre des dispositions existantes du Statut et du Règlement du personnel relatives au licenciement amiable de fonctionnaires employés à titre régulier. Au cours du débat, des Membres ont posé un certain nombre de questions qui sont résumées au paragraphe 14 du rapport de la réunion (WT/BFA/59). Le présent document a été établi en réponse à ces questions et contient également certains renseignements sur l'incidence actuarielle de la proposition.

## II. OBJET DE LA PROPOSITION

2. Le principal objet de la proposition serait de faciliter la restructuration de l'Organisation afin de tenir compte de l'évolution des besoins. Dans les cas où les compétences de tel ou tel fonctionnaire ne répondraient plus à ces besoins, cette proposition permettrait au Directeur général de remplacer ce fonctionnaire par un autre qui serait choisi expressément par les voies normales de recrutement afin d'y répondre avec plus d'efficacité. Dans la grande majorité des cas, cela conduirait au remplacement du fonctionnaire par un autre d'une classe moins élevée et se traduirait non seulement par des gains d'efficacité, mais aussi par des économies.

## III. RELATION ENTRE LES DISPOSITIONS DU STATUT ET DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET LES ARRANGEMENTS PROPOSÉS

3. Les arrangements proposés reposeraient entièrement sur les dispositions existantes du Statut et du Règlement du personnel, à savoir l'indemnité de licenciement (article 10.6 du Statut du personnel, disposition 111.8 du Règlement du personnel et annexe 4 du Règlement du personnel), l'indemnité en lieu et place de préavis (article 10.5 du Statut du personnel et disposition 111.7 b) du Règlement du personnel), et le congé spécial (article 6.9 du Statut du personnel et disposition 109.4 du Règlement du personnel). Il ne serait pas nécessaire d'apporter des modifications à ces dispositions.

## IV. FONCTIONNEMENT DES ARRANGEMENTS PROPOSÉS

4. Alors qu'il est proposé que les arrangements soient non discriminatoires et que tous les fonctionnaires puissent en bénéficier, c'est au Directeur général que continuerait d'incomber la responsabilité de l'application des arrangements proposés et, en particulier, du choix des fonctionnaires auxquels devrait être offert un arrangement de cessation de service. En conséquence, bien que tel ou tel fonctionnaire puisse prendre l'initiative de demander à bénéficier des arrangements proposés, la décision finale continuerait d'appartenir au Directeur général.

. / .

## **V. NOMBRE ATTENDU DE CAS PAR AN**

5. Bien qu'il soit difficile de prévoir le nombre de cas susceptibles de se présenter au cours d'une année, l'expérience donnerait à penser que le nombre annuel moyen de cessations de service serait inférieur à cinq. Ce nombre dépendrait de certaines variables, notamment de la mesure dans laquelle les besoins de l'Organisation évoluent et du degré où le profil des fonctionnaires ne correspondrait plus à ces besoins.

## **VI. FINANCEMENT DES ARRANGEMENTS PROPOSÉS**

6. Il est proposé qu'une réserve pour imprévus soit constituée qui corresponde au nombre annuel moyen prévu de cas indiqué ci-dessus et que cette réserve soit réapprovisionnée chaque année, selon qu'il sera nécessaire.

## **VII. INCIDENCE ACTUARIELLE DES ARRANGEMENTS PROPOSÉS**

7. L'actuaire-conseil du régime des pensions de l'OMC a étudié l'incidence actuarielle des arrangements proposés sur le régime. Il est arrivé à la conclusion que si tous les fonctionnaires de plus de 55 ans optaient pour les arrangements proposés et continuaient à contribuer au régime des pensions pendant une période de deux ans de congé spécial, il n'y aurait aucun coût net pour le régime. Ceci tient à ce que, même si le fonctionnaire tirait un avantage du point de vue de la valeur de sa pension du fait qu'il aurait accumulé une période d'affiliation supplémentaire et était par conséquent soumis à un coefficient de minoration pour retraite anticipée qui serait moins élevé, la pension qui en résulterait serait en fait d'un coût moindre parce qu'elle serait versée pour une période plus courte. En outre, la pension serait fondée sur le traitement du fonctionnaire à la date du licenciement, et non à l'âge normal de la retraite. De plus, le décalage dans le versement initial de la pension serait financièrement avantageux pour le régime des pensions.

8. L'actuaire-conseil a néanmoins fait observer que, si seuls certains fonctionnaires, en général ceux dont la durée de service est beaucoup plus courte que la moyenne, optaient pour les arrangements proposés, il pourrait y avoir un coût pour le régime qui, au pire, pourrait se chiffrer à 1,5 million de francs suisses. Il serait cependant à l'évidence possible de se prémunir contre un tel coût en évitant une concentration excessive des cas de ce genre.

---