

**Cinquante-septième session  
Point 10 c) de l'ordre du jour**

# **Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies**

Rapport du Groupe de travail sur le régime des pensions  
Note du Groupe de travail



**NATIONS UNIES**

.....

.....

.....

## Résumé

1. Au cours de sa cinquante-cinquième session, qui s'était tenue à Rome du 10 au 18 juillet 2008, le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (le Comité mixte) a examiné une note où étaient rappelées diverses propositions de modification des dispositions régissant les prestations de la Caisse qui avaient été formulées lors de plusieurs de ses précédentes sessions, ainsi que les vues exprimées à leur sujet par les divers mandants de la Caisse. Afin de pouvoir examiner et hiérarchiser ces propositions de manière plus intégrée et complète, le Comité mixte a décidé de créer un groupe de travail chargé de lui présenter des propositions précises propres à guider ses travaux durant plusieurs années.
2. Le Comité mixte est convenu de donner pour mandat au Groupe de travail : a) d'analyser les principales tendances à prendre en considération pour déterminer les besoins futurs de la Caisse; b) d'examiner celles des mesures d'économie prises depuis 1983 qui n'avaient pas encore été revues, et étudier les mesures additionnelles envisagées récemment par le Comité mixte et celles qui pourraient s'avérer nécessaires au vu des résultats de l'analyse visée sous a); et c) de formuler, en les hiérarchisant, des propositions visant à répondre aux besoins à long terme de la Caisse et de ses différentes catégories de mandants.
3. Le Groupe de travail a pris acte de trois évolutions importantes, à savoir : i) la grande instabilité de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse depuis l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007; ii) la poursuite de l'allongement de l'espérance de vie des personnes couvertes par la Caisse et ses répercussions sur les résultats de l'évaluation actuarielle susmentionnée; et iii) les tendances à la réforme des régimes de pension. Outre ces constats, le Groupe a aussi tenu compte des besoins des fonctionnaires dont les carrières sont plus courtes et de la mobilité des effectifs. Le Groupe a également pris acte de l'augmentation, à un rythme sans précédent, du nombre des personnes desservies par la Caisse depuis 1998 et des risques croissants inhérents à l'existence d'une population de bénéficiaires aussi nombreuse, croissante et géographiquement dispersée.
4. Comme le stipulait son mandat, le Groupe a utilisé comme base de départ le rapport du Groupe de travail de 2000. Il a aussi rappelé qu'il lui était demandé de continuer d'examiner les questions visant à améliorer la mobilité du personnel et la transférabilité des pensions. Par ailleurs, tout au long de ses travaux, le Groupe a gardé à l'esprit les principes évoqués dans le rapport du Comité d'actuaire concernant le remplacement du revenu, la solvabilité à long terme, l'équité à l'intérieur des générations et d'une génération à l'autre, la maîtrise et la stabilité des coûts, la simplicité d'administration et la réduction des risques. Le Groupe a également gardé à l'esprit les résolutions pertinentes

.....

de l'Assemblée générale, qui sont rappelées dans les paragraphes 10, 11, 15, 18 et 20 du présent rapport.

5. Le Groupe de travail a également examiné les tendances constatées sur les 10 années écoulées depuis les travaux du Groupe de travail de 2000, dont ressortaient les principaux éléments suivants :

- Le nombre de participants en activité avait fortement augmenté (de 65 %) au cours des 10 années en question (contrairement aux hypothèses retenues);
- Le nombre des bénéficiaires avait augmenté au cours de la même période, quoique dans une moindre mesure (30 %);
- Un nombre non négligeable de participants se retiraient de la Caisse après une période d'affiliation inférieure à cinq ans;
- La durée moyenne d'affiliation des bénéficiaires de prestations périodiques était demeurée à peu près stable sur la période, soit 22-23 ans;
- Les six évaluations actuarielles effectuées depuis 1997 avaient toutes révélé des excédents allant de 0,24 % à 4,25 % de la rémunération considérée aux fins de la pension;
- Les taux de départ en retraite anticipée et de liquidation des droits à prestations étaient demeurés stables; et
- L'espérance de vie des personnes couvertes par la Caisse partout dans le monde était notablement plus longue, pour les hommes comme pour les femmes.

6. Partant des diverses informations qu'il avait reçues et de sa propre analyse des tendances récentes concernant, notamment, la grande instabilité de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse, l'amélioration des taux de mortalité et d'autres évolutions, le Groupe de travail a passé en revue une longue liste de sujets généraux et de mesures qu'il serait possible de proposer pour répondre aux besoins à long terme de la Caisse. Un résumé de l'examen initial par le Groupe de ce large éventail de questions figure dans les paragraphes 46 à 77 du présent rapport. Le Groupe de travail a demandé à l'Actuaire-conseil de lui présenter des observations et/ou des estimations des coûts/gains actuariels pour les questions auxquelles le Groupe était convenu de consacrer une analyse plus poussée. Les questions précises posées par le Groupe à ce propos et les réponses fournies par l'Actuaire-conseil figurent dans les paragraphes 85 à 99.

7. À l'issue de plusieurs séries de délibérations avec l'Actuaire-conseil, le Groupe de travail a décidé de recentrer ses travaux sur les mesures précises qui pourraient être prises pour répondre aux besoins à long terme de la Caisse. Compte tenu des vues exprimées au cours de la cinquante-sixième session du Comité mixte, en 2009, le Groupe s'est donné pour but d'établir les propositions concrètes qui seraient les plus utiles pour le Comité mixte pen-

.....

dant plusieurs années et intégreraient les nouvelles tendances qui se dessinent et les difficultés à prévoir. Ces mesures concrètes qui pourraient être prises sont analysées de manière détaillée dans les paragraphes 102 à 199 du présent rapport.

8. Concernant les prestations, conformément à son mandat, le Groupe de travail a estimé que le restant des recommandations de 2002 nécessitait toujours un examen particulier, dans la mesure où il s'agissait de recommandations déjà adoptées par le Comité mixte et approuvées, dans leur principe, par l'Assemblée générale. Le Groupe a longuement examiné aussi plusieurs autres questions pouvant déboucher sur des modifications éventuelles du régime des pensions, notamment les taux d'accumulation, les versements au titre de la liquidation des droits pour les participants ayant de courtes périodes d'affiliation et le raccourcissement de la durée d'affiliation minimum ouvrant droit à des prestations périodiques.

9. Le Groupe de travail a également examiné des mesures qui pourraient permettre de réaliser des économies actuarielles. Il a consacré de longues délibérations aux dispositions relatives à l'âge normal de départ à la retraite et à l'âge minimum de départ en retraite anticipée et aux facteurs de minoration applicables. Le Groupe de travail a aussi tenu à examiner la question du délai visé à l'article 21. Il est convenu qu'en principe, des modifications de la pratique actuelle dans tous ces domaines pourraient être bénéfiques pour la Caisse.

10. Le Groupe de travail a en outre examiné un certain nombre de modifications qui pourraient comporter des coûts actuariels minimes. Ces mesures ont trait aux prestations de conjoint survivant visées aux articles 35 *bis* et 35 *ter* et aux prestations pour enfants à charge visées à l'article 36. Des modifications de certaines dispositions du système d'ajustement des pensions ont été également examinées.

**11. Pour établir son rapport final, le Groupe de travail s'est référé aux longues consultations qu'il a tenues avec l'Actuaire-conseil et il a élaboré ses propositions et conclusions essentiellement sur la base des informations fournies et des estimations de coûts/gains actuariels disponibles dans le cadre de ces consultations. Comme le Comité mixte le lui avait demandé, les vues du Comité d'actuaire sur les conclusions et propositions du Groupe de travail sont reproduites dans les paragraphes 206 à 213 du présent rapport.**

12. Lorsqu'il a adopté son rapport final, le Groupe de travail ne disposait pas encore des résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2009. Il a néanmoins estimé que, dans la mesure où le Comité mixte lui avait demandé de « formuler des propositions précises propres à guider ses travaux pendant plusieurs années », il ferait des propositions assorties de délais de mise en œuvre différents qui, accompagnées de l'information nécessaire,

.....

doteraient le Comité mixte d'une « feuille de route adaptable » lui permettant de prendre en temps voulu des décisions judicieuses sur les sujets traités par le Groupe.

**13. Les propositions du Groupe de travail sur le régime des pensions sont récapitulées dans le tableau ci-dessous. Figurent parmi ces mesures les deux prestations déjà approuvées par le Comité mixte et, dans leur principe, par l'Assemblée générale, le Groupe de travail ayant estimé qu'elles relèvent d'un groupe spécial de mesures :**

- a) Mesures comportant un coût qui devraient être appliquées le plus rapidement possible :**
  - **Modification des versements au titre de la liquidation des droits pour le personnel engagé pour de courtes durées (coût actuariel estimatif = 0,12 % de la RCP) (par. 108 à 113)**
  - **4 modifications de l'article 35 bis (coût en principe minime) (par. 166 à 173)**
  - **Système d'ajustement des pensions : suppression de la minoration de l'indice du coût de la vie (coût non estimé mais en principe minime) (par. 198)**
- b) Mesures comportant un coût mais néanmoins souhaitable :**
  - **Taux d'accumulation (le retour partiel et progressif aux taux d'avant 1983 serait moins coûteux qu'un retour complet en une seule fois, dont le coût actuariel estimatif serait de 2,16 % de la RCP) (par. 102 à 107)**
- c) Mesures qui permettraient de réaliser des économies :**
  - **Délai minimum donnant le droit de s'affilier ramené de six mois à 60 jours (économies non chiffrées, mesure qui devrait être appliquée le plus rapidement possible) (par. 162 à 164)**
  - **Relèvement des coefficients de minoration en cas de retraite anticipée (gain actuariel estimatif = 0,14 % de la RCP) (par. 153 à 161)**
  - **Âge normal de départ à la retraite porté à 65 ans (gain actuariel estimatif = 1,00 % de la RCP) (par. 130 à 152)**
- d) Études à effectuer immédiatement :**
  - **Étude sur les moyens d'étendre la portée du Fonds de secours et d'assouplir son administration (par. 199)**

- .....
- **Étude de l'Actuaire-conseil sur les dispositions relatives à la retraite anticipée (par. 153 à 161)**
  - e) **Mesures déjà approuvées par le Comité mixte et, dans leur principe, par l'Assemblée générale, pour examen à titre prioritaire par le Comité mixte :**
    - **Ajustement au titre du coût de la vie des prestations de retraite différée dès l'âge de 50 ans (coût actuariel estimatif = 0,36 % de la RCP) (par. 114 à 120)**
    - **Suppression de la minoration de 0,5 point de pourcentage du premier ajustement intervenant après le départ à la retraite (coût actuariel estimatif = 0,15 % de la RCP) (par. 121 à 129)**

Les propositions ci-dessus ne sont assorties d'aucun lien conditionnant l'application de l'une par l'application de l'autre, et chacune a son propre calendrier d'application.

Comme le Groupe de travail de 2002 l'avait fait remarquer, et comme les événements et évolutions de la décennie écoulée l'ont confirmé, le Groupe de travail est parvenu à la conclusion que la situation de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est fondamentalement saine pour ce qui est des principes, de la structure et de l'exécution. La Caisse est constamment soumise à des pressions et des difficultés qui exigent des mécanismes de réaction et d'adaptation efficaces. Les processus de contrôle existants détectent les changements et identifient les facteurs de vulnérabilité d'une manière qui permet aussi bien à l'administration qu'aux organes de gouvernance de réagir efficacement à l'évolution des besoins. Le Groupe de travail espère que ces propositions permettront au Comité mixte de continuer d'améliorer la capacité de la Caisse à réagir au changement, à assurer sa durabilité et à servir des clients toujours plus nombreux.

## Table des matières

|  | Paragraphe | Page |
|--|------------|------|
| I. Introduction .....  | 1-3        | 1    |
| II. Mandat du Groupe de travail .....  | 4          | 2    |
| III. Première réunion du Groupe de travail.....  | 5-7        | 2    |
| IV. Récapitulatif des dernières décisions relatives au régime des pensions .....   | 8-23       | 5    |
| V. Principes fondamentaux .....  | 24-29      | 11   |
| VI. Pourquoi la Caisse doit continuer d'offrir un régime à prestations définies.....   | 30-34      | 14   |
| VII. Analyse des principales tendances récentes.....   | 35-44      | 16   |
| VIII. 2000-2010 : une décennie mémorable pour la Caisse .....  | 45         | 21   |
| IX. Examen des mesures d'économie déjà prises et d'autres modifications éventuelles des dispositions du régime des pensions .....  | 46-77      | 26   |
| A. Recommandations formulées en 2002.....  | 48-52      | 26   |
| B. Réduction de la durée minimum de la période d'affiliation ouvrant droit à des prestations périodiques et adoption d'une méthode de calcul plus avantageuse du versement de départ au titre de la liquidation des droits ..... | 53-55      | 29   |
| C. Taux d'accumulation .....   | 56-58      | 31   |
| D. Possibilité d'offrir aux participants futurs le choix entre un régime à prestations définies et un régime à cotisations définies .....  | 59-61      | 32   |
| E. Formule de la double filière .....  | 62-66      | 33   |
| F. Propositions de la FAAFI.....   | 67         | 35   |
| G. Modification éventuelle des pensions d'invalidité partielle .....   | 68         | 35   |
| H. Pensions d'enfant pour les enfants nés après la cessation de service .....  | 69         | 35   |
| I. Réduction de la durée minimum de la période de service ouvrant droit à participation (art. 21 des Statuts de la Caisse).....  | 70         | 36   |
| J. Prolongation du délai d'exercice de l'option de validation.....   | 71-72      | 36   |
| K. Âge normal de départ à la retraite .....  | 73-77      | 37   |
| X. Questions actuarielles .....  | 78-100     | 38   |
| A. Vues du Comité d'actuares.....  | 81-83      | 39   |
| B. Actuaire-conseil.....   | 84         | 40   |
| 1. Liquidation des droits à prestations (art. 31) .....  | 85-86      | 41   |
| 2. Taux d'accumulation .....   | 87-90      | 43   |
| 3. Âge normal de départ à la retraite .....  | 91         | 45   |



|   |         |     |
|---|---------|-----|
| 4. Coefficients de minoration en cas de retraite anticipée.....   | 92-94   | 51  |
| 5. Régimes de retraite à prestations définies ou régime à cotisations définies .....  | 95-96   | 54  |
| 6. Prolongation du délai d'exercice de l'option de validation.....  | 97      | 60  |
| 7. Système de la double filière.....  | 98-100  | 60  |
| XI. Vues exprimées au cours de la cinquante-sixième session du Comité mixte, en 2009.....   | 101     | 62  |
| XII. Mesures examinées après la cinquante-sixième session du Comité mixte.....  | 102-199 | 64  |
| A. Taux d'accumulation.....   | 102-107 | 64  |
| B. Réduction de la durée d'affiliation minimum ouvrant droit à des prestations périodiques et améliorations des dispositions relatives aux versements au titre de la liquidation des droits à prestations ..... | 108-113 | 67  |
| C. Les recommandations de 2002 .....  | 114-129 | 72  |
| D. Relèvement de l'âge normal du départ à la retraite.....  | 130-152 | 77  |
| E. Relèvement de l'âge de la retraite anticipée et coefficients de minoration.....  | 153-161 | 84  |
| F. Réduction de la période de service ouvrant droit à affiliation : article 21 .....  | 162-164 | 87  |
| G. Suppression du mécanisme de comparaison du système de la double filière .....  | 165     | 87  |
| H. Amélioration des prestations à moindres coûts actuariels.....  | 166-175 | 88  |
| I. Système d'ajustement des pensions.....   | 176-198 | 91  |
| J. Fonds de secours.....  | 199     | 97  |
| XIII. Solutions privilégiées pour satisfaire les besoins à long terme de la Caisse : la feuille de route.....   | 200-205 | 97  |
| XIV. Observations du Comité d'actuaire sur le rapport du Groupe de travail et recommandations finales du Comité .....   | 206-213 | 101 |
| XV. Conclusion .....  | 214-219 | 106 |

#### **Annexes**

|   |     |
|---|-----|
| I. Mesures d'économie prises dans les années 80 .....   | 107 |
| II. Liste des mesures relatives aux prestations envisagées depuis 2000.....                       | 109 |
| III. Évolution de la composition de la population des participants en activité .....              | 118 |
| Tableau 1 : Nombre de participants en activité.....   | 118 |
| Tableau 2 : Nombre de participants au 31 décembre, par organisation affiliée, de 1995 à 2008..... | 119 |
| Tableau 3 : Âge moyen à l'affiliation.....  | 120 |

|  |     |
|--|-----|
| Tableau 4 : Nombre des prestations périodiques, par type.....  | 120 |
| Tableau 5 : Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite (y compris la retraite anticipée) .....   | 121 |
| Tableau 6 : Évolution de la répartition des participants en activité selon la durée totale de leur période d'affiliation .....   | 121 |
| Tableau 7 : Évolution de la répartition des participants en activité de la catégorie des administrateurs selon la durée de leur période d'affiliation.....   | 122 |
| Tableau 8 : Évolution de la répartition des participants en activité de la catégorie des services généraux selon la durée de leur période d'affiliation.....   | 122 |
| IV. Graphique illustrant l'accroissement sans précédent, de 1998 à 2008, du nombre total de participants en activité et de prestations servies.....  | 123 |
| V. Graphiques illustrant l'accroissement de la complexité des dispositions de la Caisse .....  | 123 |
| a) Complexité croissante des dispositions des Statuts relatives à la cessation de service .....  | 123 |
| b) Complexité croissante des dispositions du système d'ajustement des pensions.....  | 125 |
| VI. Répartition des prestations servies par pays de résidence et par filière .....   | 126 |
| VII. Comparaison du régime de la Caisse et d'autres régimes de pension d'organisations internationales.....  | 127 |
| VIII. Résultats d'une enquête sur l'âge normal de départ à la retraite dans d'autres organisations internationales.....  | 130 |
| IX. Extraits d'une note de l'Actuaire-conseil sur l'âge normal de départ à la retraite.....  | 132 |
| X. Évolution de la valeur de réalisation, de la valeur actuarielle et de la valeur d'équilibre actuariel des actifs de la Caisse (1976-2007).....  | 133 |
| XI. Évolution des résultats des évaluations actuarielles, avec indication des taux de cotisation effectifs et des taux nécessaires .....   | 134 |
| XII. Compte rendu succinct des réunions du Groupe .....  | 136 |
| XIII. Taux annuels de départ à la retraite et de départ à la retraite anticipée.....   | 143 |
| Tableau 1 : Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 60 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans – administrateurs.....              | 143 |
| Tableau 2 : Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 60 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans – agents des services généraux..... | 144 |
| Tableau 3 : Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 62 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans – administrateurs.....              | 145 |
| Tableau 4 : Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 62 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans – agents des services généraux..... | 146 |

.....

|   |     |
|---|-----|
| XIV. Durée moyenne d'affiliation, en années et par année de la cessation de service (exercices 1995 à 2008).....  | 147 |
| XV. Durée moyenne de la période d'affiliation (en années) établie à partir des tableaux d'évaluation actuarielle.....   | 153 |
| XVI. Rendre la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits plus avantageuse pour le personnel engagé pour une période de courte durée..... | 154 |
| XVII. Dispositions relatives au départ à la retraite anticipée.....   | 162 |
| XVIII. Plafond prévu dans le système d'ajustement des pensions à double filière (note présentée par les représentants de la FAAF).....  | 167 |
| XIX. Application aux retraités actuels des améliorations apportées au régime.....   | 174 |
| XX. Liste des documents examinés par le Groupe de travail sur le régime des pensions.....   | 176 |



## I. Introduction

1. À sa cinquante-cinquième session, tenue à Rome du 10 au 18 juillet 2008, le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a examiné une note récapitulant diverses propositions de modification du régime des prestations qu'il avait formulées lors de ses sessions récentes et résumant les positions adoptées à leur sujet par les différents groupes demandants de la Caisse<sup>1</sup> représentés parmi ses membres. Pour être mieux à même d'examiner ces propositions dans leur ensemble et de les hiérarchiser, il a décidé de créer un groupe de travail composé à parts égales de représentants de chacun de ces groupes. Il s'est souvenu qu'il avait procédé de même en 2000, en chargeant un groupe de travail d'étudier des questions analogues. Les études et analyses auxquelles le Groupe de travail créé en 2000 avait procédé avaient guidé les travaux du Comité mixte pour plusieurs années. Le Comité mixte attend du Groupe de travail sur le régime des pensions qu'il formule à son intention des propositions précises qui l'aideront à orienter ses travaux pour plusieurs années.

|                      | <i>Membres</i>  | <i>Suppléants</i>                  |
|----------------------|---|------------------------------------|
| Organes directeurs   | M <sup>me</sup> V. M. Gonzalez Posse (ONU)<br>M. A. Kovalenko (ONU)   | M. G. Kuentzle (ONU)               |
| Chefs de secrétariat | D <sup>r</sup> J. Larivière (OMS)<br>M. D. Northey (AIEA)<br>M <sup>me</sup> R. Pawlik (ONU)<br>M. S. Tabusa <sup>2</sup> (OIT) | M <sup>me</sup> C. Hennefier (OMS) |
| Participants         | M <sup>me</sup> S. Hansen-Vargas <sup>3</sup> (OMM)<br>M. F. Léger (OIT)<br>M. A. Lakhpal <sup>4</sup> (ONU)                    | M. Q.-L. Sim <sup>5</sup> (OMPI)   |
| FAAFI                | M. A. Castellanos del Corral<br>M. R. Eggleston<br>M. W. Zyss   | M. G. Schramek                     |

2. Le Comité mixte a décidé de nommer membres du Groupe de travail un nombre égal de représentants des organes directeurs, des chefs de secrétariat, des participants et de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI). Il a par ailleurs invité l'Administrateur de la

<sup>1</sup> Sauf indications contraires, la Caisse s'entend de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

<sup>2</sup> C'est avec un profond regret que le Groupe de travail a appris le décès de M. Satoru Tabusa, survenu le 20 décembre 2009.

<sup>3</sup> Après la clôture de la cinquante-cinquième session du Comité mixte (2008), M. Liu, qui avait été nommé membre du Groupe de travail en qualité de représentant des participants, a accepté un poste à l'OMM, cessant ainsi de pouvoir représenter les participants de l'ONU. Le Groupe de travail a décidé de le remplacer par Mme S. Hansen-Vargas, fonctionnaire de l'OMM, que le Comité mixte avait en 2008 nommée représentante suppléante des participants.

<sup>4</sup> À sa cinquante-sixième session, en juillet 2009, le Comité mixte a nommé M. Lakhpal (ONU) pour remplacer M. M. Pace (FAO) en tant que membre représentant les participants, celui-ci ayant fait savoir qu'il ne pourrait continuer à faire partie du Groupe de travail.

<sup>5</sup> Le Comité mixte a également décidé de nommer M. Q.-L. Sim (OMPI) comme suppléant représentant les participants, en remplacement de Mme S. Hansen-Vargas (OMM). En janvier 2010, M. Sim a toutefois informé le Groupe de travail qu'il ne pouvait plus siéger en son sein car il ne représentait plus les participants de l'OMPI.

.....

Caisse à charger l'un des fonctionnaires du secrétariat de celle-ci de la fonction de secrétaire du Groupe de travail. Il a arrêté comme suit la composition du Groupe de travail :

3. L'Administrateur de la Caisse a chargé M. Frank DeTurris, Directeur des opérations de la Caisse, des fonctions de secrétaire du Groupe de travail et d'agent de liaison avec celui-ci. Le Groupe a arrêté comme suit la composition de son bureau :

**Président**

Dr J. Larivière (représentant des organes directeurs – OMS)<sup>6</sup>

**Vice-Président**

M. F. Léger (représentant des participants – OIT)<sup>7</sup>

**Vice-Président**

M. D. Northey (représentant des chefs de secrétariat – AIEA)<sup>8</sup>

**Rapporteur**

M. W. Zyss (représentant de la FAAFI)

**II. Mandat du Groupe de travail**

4. À sa session de 2008, le Comité mixte a assigné au Groupe de travail le mandat suivant :

a) Analyser les principales tendances à prendre en considération pour déterminer les besoins futurs de la Caisse;

b) Examiner celles de mesures d'économie prises depuis 1983 qui n'ont pas encore été revues, ainsi que les autres mesures que le Comité mixte a envisagées récemment et celles qui pourraient s'avérer nécessaires au vu des résultats de l'analyse visée sous a);

c) Formuler, en les hiérarchisant, des propositions visant à répondre aux besoins à long terme de la Caisse et de ses différents groupes demandants.

Le Comité mixte a demandé au Groupe de travail de concentrer toute son attention sur la hiérarchisation des mesures qui pourraient être prises compte tenu de la persistance d'un excédent actuariel et sur l'étude de mesures d'économie, en vue de nouveaux aménagements du régime de la Caisse. Le Comité a par ailleurs décidé que le Groupe de travail devrait prendre pour point de départ le rapport final de son homologue créé en 2000.

<sup>6</sup> M. Pace ayant fait savoir qu'il n'était plus en mesure d'assumer la présidence du Groupe de travail, celui-ci a décidé, à sa troisième réunion, tenue à Vienne le 17 juillet 2009, de le remplacer par le docteur J. Larivière.

<sup>7</sup> Afin d'éviter d'avoir deux membres représentant le même groupe, le Groupe de travail a décidé que M. F. Léger remplacerait Mme V. M. Gonzalez Posse au poste de vice-président, également à compter du 17 juillet 2009.

<sup>8</sup> À sa réunion du 17 au 19 février 2010, le Groupe de travail a décidé que M. D. Northey remplacerait M. S. Tabusa au poste de vice-président, avec effet immédiat.

.....

Le Comité mixte a aussi décidé que l'examen du restant des recommandations adoptées en 2002 et déjà approuvées dans leur principe par l'Assemblée générale devrait se poursuivre à titre prioritaire, et que le Groupe de travail, dans le but de favoriser la mobilité des fonctionnaires et d'accroître la transférabilité des droits à pension, devrait continuer d'étudier la possibilité de réduire la durée minimum de la période d'affiliation ouvrant droit à prestations périodiques et celle d'adopter une formule plus avantageuse de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits.

Le Comité mixte a de plus demandé au Groupe de tenir compte, pendant ses délibérations, des principes avancés par le Comité d'actuaire dans son rapport en ce qui concerne le taux de remplacement du revenu, la solvabilité à long terme de la Caisse, l'équité de traitement de membres d'une même génération et de ceux des générations successives, la maîtrise et la stabilité des coûts, la simplicité de l'administration de la Caisse et la réduction des risques.

Le Comité mixte a en outre demandé au Groupe de travail de lui présenter en 2009 un rapport d'étape. Il l'a enfin invité à rendre compte dans son rapport final, en 2010, des vues exprimées par l'Actuaire-conseil et par le Comité d'actuaire.

Il a été convenu que les dépenses additionnelles afférentes aux services rendus directement au Groupe de travail par l'Actuaire-conseil, ainsi que celles destinées à couvrir les frais de voyage et l'indemnité de subsistance des membres du Groupe de travail (et du Comité d'actuaire) seraient inscrites au budget de la Caisse parmi les dépenses d'administration, formule conforme à une décision prise par le Comité mixte en 2006.

### III. Première réunion du Groupe de travail<sup>9</sup>

5. Le Groupe de travail a tenu sa première réunion dans les locaux du bureau de la Caisse à Genève les 22 et 23 janvier 2009. Cette réunion, durant laquelle il a élu les membres de son bureau et établi le programme de travail de ses réunions ultérieures, a été essentiellement consacrée à une réflexion préliminaire sur les questions, nombreuses et diverses, qu'il lui faudra examiner avant d'établir son rapport final. Le Groupe a aussi étudié les nombreux dossiers de référence établis à la demande de ses membres, ainsi que d'autres informations dont il avait jugé utile de disposer dès le démarrage de ses travaux. Il a décidé qu'à l'avenir, toute la documentation qu'il utiliserait serait mise à la disposition de ses membres et membres suppléants sur le site Web de la Caisse, grâce à un portail réservé à leur usage. Les membres du Groupe se sont par ailleurs vu accorder un droit d'accès au Système de gestion des

<sup>9</sup> Étaient présents à cette réunion les membres et membres suppléants suivants : i) représentants des organes directeurs : Mme V. M. Gonzalez Posse (ONU), M. A. Kovalenko (ONU), Dr.J. Larivière (OMS); ii) représentants des chefs de secrétariat : Mme C. Hennefier (OMS), M. S. Tabusa (OIT); iii) représentants des participants : Mme S. Hansen-Vargas (OMM), M. F. Léger (OIT), M. M. Pace (FAO); iv) représentants de la FAAFI : M. A. Castellanos del Corral, M. G. Schramek, M. W. Zyss. Était également présent M. DeTurris, Secrétaire du Groupe de travail et agent de liaison avec celui-ci.

.....

connaissances établi par la Caisse, qui leur permet de consulter en ligne la documentation des précédentes sessions du Comité mixte et des précédentes réunions du Comité permanent et du Comité d'actuares.

6. Le Groupe de travail a rappelé qu'il était tenu par son mandat de concentrer toute son attention sur la hiérarchisation des mesures qui pourraient être prises compte tenu de la persistance d'un excédent actuariel, notamment la suppression du reliquat (0,5 % de l'abattement opéré sur les taux d'augmentation de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie) et sur l'examen de mesures d'économie, en vue de nouveaux aménagements du régime des pensions. Il a cependant estimé qu'il lui fallait considérer son mandat sous un jour nouveau du fait que, depuis sa création par le Comité mixte en juillet 2008, la situation financière de la Caisse avait radicalement changé. Le Groupe de travail a ainsi fait observer que l'excédent actuariel égal à 0,49 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions qui ressortait de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007 se ramenait en fait à 0,24 % de cette masse si l'incidence de l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 des nouveaux coefficients de conversion en capital était prise en compte. La contraction de l'excédent par rapport au chiffre relevé au 31 décembre 2005 (1,29 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) tenait dans une large mesure à ce que l'évaluation arrêtée au 31 décembre 2007 reposait sur des tables de mortalité révisées en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie des participants et prestataires. Le Groupe a relevé aussi que les résultats de l'évaluation arrêtée au 31 décembre 2007 devaient être considérés en tenant compte des fluctuations notables de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse constatées par la suite. Il a noté qu'il pourrait s'avérer nécessaire, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie des participants, retraités et autres bénéficiaires, de relever l'âge normal de départ à la retraite pour compenser les effets de la baisse des taux de mortalité sur la Caisse. Certains membres du Groupe de travail, tout en convenant que cette éventualité pourrait mériter d'être examinée plus avant, ont noté qu'il fallait examiner de plus près les principales hypothèses retenues pour les évaluations actuarielles. Les membres du Groupe sont par ailleurs convenus que, dans les premiers temps de leurs travaux, toute idée exprimée devrait être considérée comme ayant un caractère préliminaire.

7. Le Groupe de travail a jugé que vu la nature de son mandat et la complexité des questions qu'il était appelé à étudier, il lui faudrait, pour sa deuxième réunion, plus de temps que les deux jours initialement prévus. Il a par ailleurs décidé qu'en marge de ses travaux, ses membres s'entretiendraient avec des représentants d'autres organes pertinents au fait des questions qui lui ont été confiées. Il a ainsi demandé à son secrétaire d'organiser des rencontres avec l'Administrateur de la Caisse, l'Actuaire-conseil, le Directeur du Service de gestion des investissements, un représentant de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à même de faire part au Groupe



.....

des positions les plus récentes prises par la Commission au sujet de l'âge du départ obligatoire à la retraite, et un représentant du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination qui puisse informer le Groupe des positions adoptées par les membres de ce réseau. Compte tenu de ce qui précède, le Groupe a décidé que sa deuxième réunion durerait cinq jours ouvrables, et aurait lieu dans les locaux de la Caisse à New York du 4 au 8 mai 2009. Il a aussi décidé qu'il ferait figurer dans une annexe de son rapport final un compte rendu succinct de ses réunions à venir.

#### **IV. Récapitulatif des dernières décisions relatives au régime des pensions**

8. Le Groupe de travail s'est d'emblée rendu compte qu'il lui faudrait examiner la plupart des questions relevant de sa compétence dans le contexte des débats qui leur ont été consacrés depuis 1998 et des décisions prises à leur sujet depuis cette date, qui a marqué le début du redressement de la situation actuarielle de la Caisse. Il a estimé que pour examiner ces questions dans leur ensemble avec toute la rigueur voulue, il devrait tenir compte des décisions pertinentes prises depuis 1998. Depuis cette date, les débats et les décisions auxquelles ils avaient abouti avaient porté presque exclusivement sur l'abrogation des mesures d'économie prises dans les années 80. Ces mesures sont récapitulées à l'annexe I. L'annexe II donne la liste complète des mesures envisagées, examinées, recommandées ou approuvées depuis 2000. On trouvera dans les paragraphes qui suivent, pour information, la récapitulation chronologique des décisions prises depuis 1998 au sujet des questions soumises au Groupe de travail, dont le Groupe a tenu compte pour arrêter ses propositions.

1998

9. À sa session de 1998, le Comité mixte, constatant que la situation actuarielle de la Caisse était en passe de se redresser après être restée déficitaire pendant 20 ans, a envisagé d'apporter diverses modifications au régime des pensions. Il a pris cette année-là deux décisions conditionnelles dont il a rendu compte à l'Assemblée générale, qui consistaient à : a) ramener de 6,5 % à 6 % le taux d'intérêt retenu pour la conversion partielle en capital des prestations périodiques pour les périodes d'affiliation postérieures au 31 décembre 2000; et b) recommander à l'Assemblée générale de ramener de 3 % à 2 % le taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation déclenchant l'indexation des pensions servies sur le coût de la vie, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2001.

10. **Dans sa résolution 53/210, adoptée en 1998, l'Assemblée générale a noté que le Comité mixte avait l'intention de poursuivre l'examen des modifications apportées au régime des pen-**

.....

**sions depuis 1983, et a souscrit à l'opinion du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle « le Comité mixte devrait continuer à suivre étroitement l'évolution des résultats des évaluations actuarielles de la Caisse, sans chercher aucunement à abaisser le taux de cotisation actuel ou à modifier aucun autre paramètre tant que les évaluations à venir [n'auraient] pas fait apparaître une succession régulière d'excédents ». Elle a aussi prié le Comité mixte « dans l'hypothèse où les évaluations à venir confirmeraient l'existence d'excédents actuariels, d'envisager de réduire l'actuel taux de cotisation ».**

2000

11. À sa cinquantième session, en 2000, le Comité mixte a examiné diverses mesures envisagées au vu des excédents actuariels qui ressortaient des évaluations arrêtées au 31 décembre 1997 et au 31 décembre 1999. Ces excédents se chiffraient respectivement à 0,36 % et 4,25 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions. **Le Comité mixte a confirmé les deux décisions conditionnelles qu'il avait prises en 1998. Il a ainsi abaissé le taux d'intérêt retenu pour la conversion partielle en capital des prestations périodiques, dans l'exercice du pouvoir que lui confère l'article 11, alinéa a), des Statuts de la Caisse, et recommandé à l'Assemblée générale d'approuver l'abaissement du seuil de déclenchement de l'indexation des pensions sur le coût de la vie qu'il avait recommandé précédemment, ce qu'elle a fait par sa résolution 55/224, adoptée en 2000.**

12. Poursuivant en 2000 l'examen d'autres modifications à apporter éventuellement au régime des pensions, le Comité mixte est revenu sur les « mesures d'économie » prises depuis 1983 pour remédier aux importants déficits actuariels alors enregistrés. Après un long débat, il a décidé de charger un groupe de travail tripartite d'une étude approfondie de la Caisse. Il a demandé au Groupe de travail de procéder à cette étude compte tenu de l'évolution de la politique de recrutement et de rémunération des organisations affiliées et de celle des régimes nationaux et internationaux de pension. Le Groupe de travail a procédé à l'étude selon le mandat que lui avait assigné le Comité mixte, en tenant compte des observations formulées en 2001 par le Comité permanent et en 2001 et 2002 par le Comité d'actuaire. Il a durant ses travaux gardé à l'esprit les vues qui commençaient d'être exprimées sur les moyens de parer aux conséquences de la tendance des organisations affiliées à accorder des engagements de plus courte durée, de favoriser la mobilité des fonctionnaires, et d'accroître la transférabilité des droits à pension. Il est aussi resté attentif aux vues exprimées au sujet des questions dont il était chargé, généralement favorables à l'abrogation des mesures d'économie prises depuis 1983 plutôt qu'à l'adjonction de nouvelles prestations.

2002

13. Le Comité mixte a étudié les questions touchant le régime des pensions en s'appuyant sur le rapport final du Groupe de travail qu'il avait créé en 2002 et en tenant compte des résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2001, qui avait révélé un excédent égal à 2,92 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions. Après avoir procédé à un examen approfondi de ces questions et étudié attentivement les propositions du Groupe de travail, il a décidé de recommander que trois modifications soient apportées au régime des pensions. Dans son rapport de 2002 (A/57/9), il notait que l'adoption des modifications proposées aurait pour effet « de promouvoir encore la mise en œuvre du cadre de gestion des ressources humaines adopté par la CFPI et l'Assemblée générale », et qu'en particulier « ces mesures serviraient à renforcer la mobilité du personnel et la transférabilité des pensions ». Les modifications recommandées par le Comité mixte étaient les suivantes :

- a) Indexation sur le coût de la vie des prestations de retraite différées à partir de l'âge de 50 ans;
- b) Application à partir de la cessation de service des différentiels de coût de la vie entrant dans le calcul du montant des prestations de retraite différées;
- c) Suppression des restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation pouvant donner lieu à restitution (rachat).

14. Le Comité mixte a aussi recommandé en 2002, pour les futurs retraités, les retraités et les autres prestataires la suppression de l'abattement de 1,5 % opéré sur le taux d'augmentation de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie, en précisant que cette mesure ne s'appliquerait que si la prochaine évaluation actuarielle révélait un excédent.

**15. Par sa résolution 57/286, adoptée en 2002, l'Assemblée générale a approuvé dans leur principe, « pour application à compter du moment où l'évaluation actuarielle de la Caisse manifesterait une tendance à la hausse manifeste des excédents », les modifications proposées par le Comité mixte consistant à :**

- a) indexer sur le coût de la vie les prestations de retraite différées à compter de l'âge de 50 ans;**
- b) faire entrer les différentiels de coût de la vie dans le calcul des prestations de retraite différées à compter de la date de cessation de service;**
- et c) supprimer les restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation pouvant donner lieu à restitution.**

16. Dans la même résolution, l'Assemblée a aussi noté que le Comité mixte avait recommandé la suppression de l'abattement de 1,5 % opéré sur le taux

.....

d'augmentation de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie, sous réserve que l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2003 fasse ressortir un excédent. Elle a en outre pris note de la décision du Comité mixte de poursuivre l'étude des problèmes liés à l'ajustement des pensions servies.

#### 2004

17. À sa session de 2004, le Comité mixte a étudié les résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2003. Cette évaluation, comme les trois précédentes, faisait ressortir un excédent. Le Comité mixte a toutefois relevé que cet excédent (1,14 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) était en retrait par rapport à celui constaté lors de la précédente évaluation (2,92 %). Il a noté aussi que le Comité d'actuaire avait recommandé la prudence quant à l'utilisation de cet excédent de 1,14 %. Compte tenu du recul de l'excédent actuariel, le Comité mixte a réexaminé ses recommandations de 2002 et décidé de recommander de ne procéder que graduellement à la suppression de l'abattement de 1,5 % opéré sur le taux d'augmentation de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie. Il a ainsi préconisé de ramener dans un premier temps l'abattement de 1,5 % à 1 %, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2005. Il a aussi décidé d'examiner parallèlement, en 2006, la possibilité de supprimer le reliquat de cet abattement et celle de lever les restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution. De plus, se fondant sur une étude des problèmes soulevés par l'ajustement des pensions servies, le Comité mixte a décidé de recommander l'adoption d'une nouvelle disposition instituant, pour les prestataires ayant opté pour la double filière prévue par le système d'ajustement des pensions, une prestation minimale garantie ajustable, égale à 80 % du montant de la pension correspondant à la filière dollars des États-Unis. Il s'était en effet avéré que le plafonnement décidé dans le cadre des mesures d'économie prises durant les années 80 avait pénalisé les retraités et autres prestataires qui, ayant choisi la double filière, résidaient dans des pays où la forte dépréciation de la monnaie locale n'avait pas été compensée par l'indexation des prestations sur l'inflation.

**18. Par sa résolution 59/269, adoptée en 2004, l'Assemblée générale a entériné la recommandation du Comité mixte tendant à ce que la réduction de l'abattement de 1,5 % opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie soit appliquée graduellement à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005, et elle a approuvé l'adjonction au système d'ajustement des pensions d'une disposition instituant une prestation minimale garantie ajustable, égale à 80 % du montant de la pension correspondant à la filière dollars des États-Unis. Par la même résolution, elle a aussi décidé « de ne pas examiner de nouvelles propositions visant**

.....

**à augmenter ou améliorer les pensions de retraite jusqu'à ce qu'une décision soit prise au sujet des questions visées au paragraphe 4 de la section I et aux paragraphes 2 et 3 de la section II de sa résolution 57/286 ».**

2006

19. À sa session de 2006, le Comité mixte a de nouveau réexaminé ses recommandations de 2002, compte tenu des résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2005, qui faisait ressortir un excédent égal à 1,29 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions. Cet excédent, le cinquième d'une série continue, était légèrement supérieur à celui qui ressortait de la précédente évaluation. Le Comité mixte s'est souvenu qu'il avait décidé en 2004 d'examiner en 2006 la possibilité de supprimer le reliquat de l'abattement de 1,5 % opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie, et, parallèlement, celle de lever les restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution.

**20. Le Comité mixte a décidé de recommander les deux mesures suivantes, qui ont par la suite été approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/240, adoptée en 2006 :**

**a) ramener de 1,0 % à 0,5 % l'abattement opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie; b) lever les restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution.**

2008

21. À sa session de 2008, le Comité mixte a examiné diverses modifications qu'il était proposé d'apporter au régime des pensions. Le Comité mixte a ainsi été amené à débattre longuement de l'incidence des fluctuations des taux de change sur les prestations servies par la Caisse, question qu'il a décidé de garder à l'étude. Il a aussi examiné une note de l'Administrateur de la Caisse (JSPB/55/R.35), où il était rappelé qu'au vu de l'amélioration de la situation actuarielle qui ressortait des évaluations arrêtées au 31 décembre 1997, 31 décembre 1999 et 31 décembre 2001, le Comité mixte avait recommandé en 2002 à l'Assemblée générale d'apporter un certain nombre d'améliorations aux régimes des prestations. Par sa résolution 57/286, l'Assemblée avait, en 2002, approuvé dans leur principe les recommandations formulées par le Comité mixte, pour application à compter du moment où l'évaluation actuarielle de la Caisse indiquerait une tendance à la hausse manifeste des excédents. En 2004 et 2006, l'Assemblée avait approuvé l'application de certaines de ces recommandations, au vu de la persistance des excédents actuariels qui ressortait des évaluations arrêtées au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2005. En dépit de la baisse des excédents constatée, l'évalua-

.....

tion arrêtée au 31 décembre 2007 avait, comme les cinq précédentes, affiché un excédent actuariel.

22. Compte tenu de cette longue série d'excédents actuariels, le Comité mixte a été invité en 2008 à décider s'il entendait recommander à l'Assemblée générale d'approuver l'application de deux des recommandations qu'il avait formulées en 2002, soit : a) supprimer l'abattement de 0,5 % opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie, reliquat des mesures d'économie prises en 1983; et b) indexer sur le coût de la vie le montant des prestations de retraite différées à compter de l'âge de 50 ans. Dans une note à l'intention du Comité mixte, l'Administrateur de la Caisse lui conseillait cependant de surseoir à toute décision sur l'application de la troisième recommandation en suspens, qui portait sur l'application des différentiels de coût de la vie pour le calcul du montant des prestations différées à compter de la date de cessation de service. L'Administrateur indiquait dans sa note qu'il y avait lieu d'examiner plus avant la question de savoir si, pour toutes les prestations différées, y compris celles dont le calcul desquelles les coefficients d'ajustement au coût de la vie n'entrent pas en ligne de compte, le montant correspondant à la filière monnaie locale devait être calculé sur la base du taux de change moyen de la monnaie locale durant les 36 mois précédant la date de cessation de service ou en retenant, comme le prévoit actuellement le paragraphe 27 des règles régissant le système d'ajustement des pensions, le taux de change moyen relevé pour les 36 mois civils ayant précédé la date à laquelle la pension commence à être servie, y compris le mois en cours à cette date. L'Administrateur faisait observer que le Comité mixte manquerait de cohérence en prenant une décision qui ne vaudrait que pour les prestations de retraite différées dont le montant est calculé en faisant entrer les coefficients d'ajustement au coût de la vie en ligne de compte. Il indiquait aussi que dans l'attente d'une décision du Comité mixte, l'alinéa d) du paragraphe 5 des règles régissant le système d'ajustement des pensions, qui reflétait une recommandation formulée par le Comité mixte en 2000 et approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/224, resterait en vigueur.

23. Le Comité mixte a de nouveau réexaminé ses recommandations de 2002 portant sur les deux points suivants : a) la suppression de l'abattement de 0,5 % opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement des pensions au coût de la vie; b) l'indexation sur le coût de la vie des pensions de retraite différées à compter de l'âge de 50 ans. Il a pris en considération les estimations du coût actuariel de l'application de ces mesures établies sur la base des résultats de l'évaluation arrêtée au 31 décembre 2007. Bien que n'ayant pas l'intention de recommander à l'Assemblée générale d'approuver ces mesures en 2008, le Comité mixte, considérant l'importance des questions en jeu, a décidé de les faire figurer parmi celles relevant du mandat du Groupe de travail. Celui-ci a gardé à l'esprit que le Comité mixte l'avait expressément invité à poursuivre à titre prioritaire

.....

l'examen du restant des recommandations formulées par lui en 2002 et déjà approuvées dans leur principe par l'Assemblée générale.

## **V. Principes fondamentaux**

24. Conformément à son mandat, le Groupe de travail a étudié le rapport final du Groupe de travail créé en 2000. Il a examiné les principes fondamentaux retenus par celui-ci et, sans en contester la validité, a décidé de les étudier plus avant. Il a en particulier réaffirmé que le régime offert par la Caisse devait rester un régime à prestations définies. Conscient de l'importance de cette question, il a aussi décidé de la traiter avec un soin tout particulier dans son rapport final. Au sujet des taux de remplacement du revenu, le Groupe de travail, tout en notant que ces taux semblaient conformes aux dispositions du régime, a admis qu'ils pourraient être jugés insuffisants par les participants qui prendraient leur retraite après moins de 25 années d'affiliation, sans avoir acquis d'autres droits à la pension ou accumulé des économies. Certains membres du Groupe de travail ont suggéré à cet égard qu'on envisage d'instituer un régime de retraite complémentaire à cotisations définies (à savoir un régime qui viendrait s'ajouter au régime existant et qui pourrait être proposé soit comme une option distincte, soit comme un complément du régime actuel, à prestations définies). D'autres possibilités ont été évoquées, dont le lancement par la Caisse d'une campagne d'information qui fasse mesurer aux participants l'importance de ce qu'il est convenu d'appeler le « troisième pilier » de la préparation à la retraite, à savoir l'épargne<sup>10</sup>.

25. Le Groupe de travail a rappelé que, comme il est dit dans la troisième Charte de management de la Caisse, « les pensions sont un élément essentiel » des conditions d'emploi de « l'ensemble du personnel des organisations affiliées. Elles font partie intégrante de l'ensemble des paiements et prestations qui déterminent la compétitivité des organisations en tant qu'employeurs sur le marché du travail. Elles doivent, dans leur ensemble, s'adapter à un environnement changeant afin de continuer à attirer, retenir et rémunérer le personnel d'une manière compétitive et équitable, en fonction du mérite, des qualifications, des compétences et de la performance ». Les prestations offertes par la Caisse sont donc l'un des principaux éléments qui font des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies des employeurs de choix. Aux

<sup>10</sup> Comme le Groupe de travail créé en 2000 l'indiquait dans son rapport, il importe d'autant plus d'opérer une distinction entre les tendances observées dans les pays développés et celles constatées dans les pays en développement que tous les stades de développement sont représentés parmi les 190 pays où résident des participants à la Caisse. Dans les pays développés, de grandes réformes ont dû être opérées durant les années 90 pour assurer la viabilité financière à long terme des régimes de pension et établir un lien plus étroit entre l'évolution des prestations et la croissance économique, ce qui revenait à rattacher plus directement le montant des prestations à celui des cotisations. À l'heure actuelle, dans ces pays, les revenus des retraités proviennent généralement de trois sources (selon la formule dite des « trois piliers »), diversification qui atténue les risques. Le premier de ces piliers est le régime public obligatoire de sécurité sociale, qui est censé offrir aux retraités un taux modéré de remplacement de leur revenu se situant entre 30 % et 40 %. Le second pilier est le régime de pension offert par l'employeur, formule d'assurance vieillesse financée par les cotisations patronales et celles des salariés. Ces deux piliers procurent à un retraité ayant travaillé à plein temps, tant qu'il était d'âge actif, un revenu égal à peu près au deux tiers de celui qu'il percevait lorsqu'il était en activité. Le troisième pilier est l'épargne éventuellement accumulée par le retraité durant sa vie active.

.....

termes de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ».

26. Le Groupe de travail a examiné les principes fondamentaux sur lesquels repose le régime de la Caisse, définis initialement par le Groupe d'étude du régime des pensions institué en 1960. Le rapport du Groupe d'étude traitait de la vocation et du rôle de la Caisse et passait en revue les hypothèses actuarielles, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension, et les autres caractéristiques du régime, y compris les modalités d'ajustement des prestations servies.

27. Après avoir examiné les principes fondamentaux retenus par son homologue créé en 2000, le Groupe a estimé qu'il lui fallait pouvoir s'appuyer, pour la suite de ses travaux, sur un ensemble de principes rigoureusement définis, tout en convenant que les grands principes arrêtés à l'issue de l'étude de 1960 restaient valables. La Caisse doit continuer à offrir aux fonctionnaires et aux personnes à leur charge des prestations de retraite dont le montant doit rester proportionnel à la durée de leur période d'affiliation.

28. Le Groupe de travail a rappelé que le caractère unique des modalités d'emploi des participants à la Caisse avait motivé l'incorporation au régime des pensions de dispositions s'apparentant à celles d'un régime de sécurité sociale. Il a aussi rappelé, en y souscrivant, les principes réaffirmés en ces termes par le Groupe de travail créé en 2000 : « sachant que de nombreux fonctionnaires ne bénéficient d'aucun autre régime de sécurité sociale, le Groupe de travail a réaffirmé, comme l'avait fait le Groupe d'étude du régime des pensions créé en 1960, que les prestations offertes par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies doivent être définies en partant de l'hypothèse qu'aucun participant n'est couvert par un régime national de sécurité sociale. La Caisse a pour vocation d'offrir un régime de prévoyance complet, à la différence des régimes nationaux de retraite, qui ne sont qu'un élément d'un dispositif de prévoyance plus vaste. Lorsqu'ils prennent leur retraite, les fonctionnaires devraient pouvoir compter sur une pension leur offrant un taux de remplacement de leur revenu suffisant pour leur permettre de conserver un niveau de vie comparable à celui qui était le leur durant leurs dernières années de service ».

29. Le Groupe de travail n'a pas perdu de vue que le Comité mixte lui avait demandé de prendre pour point de départ le rapport final du Groupe de travail créé en 2000. Autrement dit, au lieu de chercher à réinventer la roue, il était censé fonder ses travaux sur les conclusions de son prédécesseur. Il a donc décidé de passer en revue et de réaffirmer les conclusions de celui-ci, qu'il a jugées être toujours valables; il a ainsi :

- Fait sienne la position de principe adoptée par le Groupe d'étude de 1960, selon laquelle « les conditions du régime des pensions des Na-



.....

tions Unies [doivent] être déterminées en fonction des meilleures conditions offertes "à l'extérieur", compte dûment tenu de ce qui différencie inévitablement les administrations internationales des administrations nationales »;

- Convenu qu'il importait que la Caisse continue d'offrir un régime à prestations définies. Il a noté qu'il pourrait s'avérer nécessaire d'adapter le régime en fonction de la tendance constatée tant parmi les organisations affiliées que chez d'autres employeurs à substituer aux engagements à vie des engagements liés à la réalisation de projets déterminés. Conscient de la nécessité de favoriser la mobilité des fonctionnaires, le Groupe a jugé que le régime des pensions, dont les prestations font partie de la rémunération totale, devrait être tel qu'il continue de protéger les bénéficiaires tout en s'adaptant à l'évolution des besoins des organisations affiliées;
- Réaffirmé que la Caisse devrait continuer d'appliquer les principes de remplacement du revenu arrêtés par l'Assemblée générale;
- Réaffirmé qu'il importe de préserver le pouvoir d'achat des pensions;
- Convenu, sans perdre de vue qu'un excédent actuariel doit être utilisé avec circonspection, que priorité devait être donnée à la correction des effets des mesures d'économie prises dans le passé pour redresser des déficits actuariels;
- Convenu qu'il fallait maintenir le rapport actuel de 2 à 1 entre le taux de cotisation des organisations affiliées et celui de leurs fonctionnaires;
- Convenu qu'une plus grande latitude devait être laissée à la Caisse pour l'application de mesures répondant à des besoins exceptionnels, telles que l'allocation de sommes prélevées sur le Fonds de secours;
- Convenu d'adopter les principes avancés par le Comité d'actuaire dans son rapport de 2009 en ce qui concerne le taux de remplacement du revenu, la solvabilité à long terme de la Caisse, le traitement équitable des membres d'une même génération et de ceux des générations successives, la maîtrise et la stabilité des coûts, la simplicité de l'administration de la Caisse et la réduction des risques;
- Rappelé sa pratique passée et convenu qu'il envisagerait dûment la possibilité d'appliquer aux prestations déjà servies toute amélioration recommandée dans le cadre de son examen.

## **VI. Pourquoi la Caisse doit continuer d'offrir un régime à prestations définies**

30. Comme il est indiqué dans la section V, le Groupe de travail a jugé que la Caisse devait continuer d'offrir un régime à prestations définies. Vu l'importance de la question, il a décidé de la traiter avec un soin tout particulier

.....

dans son rapport final. Avant d'entrer dans le vif du sujet, il lui a paru utile de rappeler les conclusions des études qui y ont été consacrées précédemment, rappel qui figure dans les paragraphes suivants.

31. Les principes sur lesquels repose le régime de la Caisse ont pour l'essentiel été définis en 1960 par le Groupe d'étude du régime des pensions. Le Groupe d'étude avait formulé la conclusion suivante : « Le régime des pensions n'est qu'un élément des conditions d'emploi [...] le régime des pensions des Nations Unies doit avoir essentiellement pour but de servir des pensions aux fonctionnaires retraités, les prestations étant plus ou moins proportionnelles à la durée des années passées au service de l'organisation, pendant lesquelles le participant aura cotisé en vue de sa retraite. Compte tenu, toutefois, des conditions particulières à la fonction publique internationale, et notamment du fait que l'exercice de la fonction internationale implique l'expatriation, dans la plupart des cas, l'incorporation, dans le régime des pensions, de certains éléments d'un système de sécurité sociale nous paraît nécessaire. »

32. Avant d'examiner les avantages et inconvénients respectifs des régimes à prestations définies et de ceux à cotisations définies, il importe de préciser en quoi ces deux types de régime se distinguent.

a) Un régime à prestations définies offre, lors du départ à la retraite, une pension d'un montant mensuel déterminé. Le versement de cette pension est garanti jusqu'au décès du retraité ou de son conjoint si celui-ci lui survit. Le montant mensuel de la pension est calculé selon une formule préétablie qui tient compte du traitement du participant, de la durée de sa période d'affiliation, des taux d'accumulation en vigueur et de l'âge de départ à la retraite. Ce montant n'est ni déterminé ni influencé par le rendement des investissements du fonds de pension, investissements dont les risques sont assumés par ledit fonds, et, s'il le faut, par l'employeur. Un des avantages d'un régime de ce type est que le fonds de pension qui l'applique a habituellement un horizon d'investissement très lointain; or, les investissements sont d'autant moins risqués que leur horizon est à plus long terme. De plus, la plupart des régimes de pension à prestations définies prévoient l'indexation de celles-ci sur le coût de la vie. Certains de ces régimes, dont celui offert par la Caisse, prévoient aussi une protection contre les fluctuations des taux de change.

b) Dans un régime à cotisations définies<sup>11</sup>, chaque participant est titulaire d'un compte individuel où sont déposées ses cotisations, éventuellement complétées par une contribution d'un montant égal (et parfois supérieur) versée par l'employeur. Les prestations ne sont pas garanties. Le montant des prestations auxquelles un participant peut prétendre dépend du total de ses cotisations et du rendement de ses investissements. Autrement dit, dans un régime à cotisations définies, ce sont les participants qui assument les risques liés aux investissements. L'horizon d'investissement est donc plus rapproché qu'il ne

<sup>11</sup> Le Groupe de travail, à sa deuxième réunion, a envisagé la possibilité d'offrir aux nouveaux participants une « option » de couverture par un régime à cotisations définies (voir le compte rendu succinct de cette réunion à l'annexe XII).

.....

*l'est normalement pour un fonds de pension offrant un régime à prestations définies, d'où aggravation des risques. De plus, dans un régime à cotisations définies, un retraité cesse de toucher une pension lorsque le solde de son compte tombe à zéro, et ce quels que soient son âge et sa situation de famille, et qu'il ait ou non des personnes à charge susceptibles de lui survivre.*

33. En étudiant ce qui distingue les régimes à prestations définies de ceux à cotisations définies, le Groupe de travail créé en 2000 avait relevé un certain nombre de variables qui confirmaient qu'un régime à prestations définies était la formule la meilleure et la plus logique pour la « population multinationale » que sert la Caisse. Selon le Groupe de 2000, « en dernière analyse, il s'agit de faire un choix et de décider si les risques devaient être endossés par les participants ou par les organisations. Les gouvernements considèrent généralement la Caisse comme un outil de solidarité conçu à l'intention de la communauté internationale et du personnel de multiples nationalités qui la sert, ce qui implique que les risques soient dans une certaine mesure partagés. Néanmoins, il faut éviter tout choix contraire aux intérêts des fonctionnaires; le tout doit être de leur offrir des prestations leur assurant un taux raisonnable de remplacement de leur revenu et d'éviter l'érosion du pouvoir d'achat de ces prestations<sup>12</sup>. Ce principe a été maintes fois réaffirmé par l'Assemblée générale au cours des dernières années et compte parmi les fondements du régime de la Caisse. L'objectif assigné initialement à celle-ci était d'offrir aux fonctionnaires qui prenaient leur retraite après avoir fait leur carrière au service des Nations Unies une pension égale aux deux tiers environ du revenu qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité. Autrement dit, pour employer la terminologie qui a cours actuellement, la Caisse était censée cumuler les rôles de premier et de second piliers de protection sociale, en offrant à la fois des prestations s'apparentant à celles d'un régime de sécurité sociale et les prestations d'un régime de pension d'entreprise, cumul justifié par le fait que de nombreux fonctionnaires des organismes des Nations Unies étaient exclus du bénéfice d'un régime national de sécurité sociale. Il est à noter aussi que le régime dont bénéficient les fonctionnaires des Nations Unies ne comprend pas certaines protections, notamment l'assurance chômage, qui est un élément essentiel des régimes de sécurité sociale. Il importe donc que les prestations versées par la Caisse soient assez élevées pour offrir un taux suffisant de remplacement du revenu et maintenir la compétitivité des organisations affiliées sur le marché du travail. Seul un régime à prestations définies peut assurer une protection répondant à tous ces critères. De plus, rappelant que la Caisse s'était toujours montrée capable de fonctionner convenablement dans les limites qui lui avaient été assignées par l'Assemblée générale, le Groupe de travail a conclu que la raison principale qui avait incité certains régimes de

<sup>12</sup> Le Groupe de travail s'est montré conscient de l'importance du Système d'ajustement des pensions, qui offre une bonne protection contre les effets de l'inflation. Il a rappelé que le Tribunal administratif des Nations Unies avait dans plusieurs de ses jugements souligné la nécessité d'assurer une telle protection (voir, par exemple, le jugement no 378 de décembre 1986, dans lequel le Tribunal a notamment conclu que « tout fonctionnaire entrant au service d'une organisation affiliée à la Caisse qui acquiert la qualité de participant peut considérer que le Système d'ajustement fait partie de ses conditions d'emploi. Le droit aux prestations offertes aux participants à la Caisse comprend le droit à l'application de ce système »).

pension à s'écarter de la formule des prestations définies ne valait pour la Caisse ».

34. Le Groupe de travail a examiné plusieurs rapports de l'Association internationale de la sécurité sociale consacrés à l'évolution de la réforme des régimes de pension. Dans l'un d'entre eux, qui traite de la réforme du régime des pensions au Chili, on peut lire ce qui suit : « La réforme des retraites a envisagé un vaste ensemble de mesures qui, en plus de l'addition d'améliorations partielles, représentent un effort articulé pour aboutir à un nouveau système de pensions intégré. Grâce à cette réforme, on a pu passer d'un système de capitalisation individuel à un système qui intègre la capitalisation individuelle avec un système solidaire de protection sociale et avec un système renforcé d'épargne de retraite volontaire. De cette manière, on combine le financement contributif des pensions avec le financement non contributif tout en veillant, parallèlement, au maintien des incitations à l'effort contributif individuel et à la réduction des risques de pauvreté pendant la vieillesse et en cas d'invalidité. »<sup>13</sup>

## **VII. Analyse des principales tendances récentes<sup>14</sup>**

35. Conformément à son mandat, le Groupe de travail a analysé les principales tendances à prendre en considération pour déterminer les besoins futurs de la Caisse. Il a concentré son attention sur trois facteurs qu'il jugeait particulièrement importants : i) la forte volatilité de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse; ii) l'augmentation de l'espérance de vie des participants et prestataires, et son incidence négative sur les résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007; et iii) les tendances en matière de réforme des retraites. Le Groupe a aussi considéré l'éventualité que l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2009 fasse apparaître une détérioration des résultats. Il a toutefois rappelé qu'il était depuis longtemps admis qu'une tendance ne devait pas être extrapolée des résultats d'une seule évaluation actuarielle. Il a rappelé aussi que son mandat lui imposait de concentrer toute son attention sur la hiérarchisation des mesures qui pourraient être prises compte tenu de la persistance d'un excédent actuariel et sur l'examen de mesures d'économie, en vue d'apporter éventuellement d'autres modifications au régime des pensions.

36. Le Groupe de travail a donc estimé qu'il lui fallait d'abord examiner les propositions qui pourraient être avancées si les évaluations actuarielles continuaient d'afficher des excédents. Il a noté que lors de cet examen, il ne devrait pas perdre de vue les dispositions suivantes de son mandat :

<sup>13</sup> Quels enseignements tirer des réformes systémiques, notamment dans les pays ayant recours à la capitalisation? », Paula Benavides, Ministère des finances (Chili), 2009.

<sup>14</sup> Premier des trois volets principaux du mandat du Groupe de travail.

- .....
- a) Poursuivre à titre prioritaire l'examen des recommandations formulées en 2002 et déjà approuvées dans leur principe par l'Assemblée générale;
  - b) Poursuivre aussi, dans le but de favoriser la mobilité des fonctionnaires et d'accroître la transférabilité des droits à pension, l'étude d'une réduction éventuelle de la durée minimum de la période d'affiliation ouvrant droit à une prestation périodique et des moyens de rendre plus avantageuse la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits.

37. Le Groupe de travail a envisagé le recul de l'âge normal de départ à la retraite comme une mesure d'économie grâce à laquelle il serait possible d'apporter d'autres modifications au régime des pensions. Il avait au préalable étudié les résultats de l'évaluation actuarielle de la Caisse la plus récente (celle arrêtée au 31 décembre 2007) et rappelé l'incidence notable que l'adoption de tables de mortalité révisées en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie des participants et prestataires avait eue sur les résultats de cette évaluation. Le rapport sur ladite évaluation indiquait que les bons résultats des investissements enregistrés jusqu'au 31 décembre 2007 auraient théoriquement justifié une réduction de 1,78 % du taux global de cotisation, mais que cet effet positif était plus que compensé par l'incidence de l'adoption de nouvelles tables de mortalité et la prise en compte de projections tablant sur l'accélération de l'augmentation de l'espérance de vie, facteurs qui, pris isolément, auraient justifié en théorie un relèvement de 1,82 point de pourcentage du taux global de cotisation. De plus, le Groupe a noté que l'excédent actuariel égal à 0,49 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions qui ressortait de l'évaluation se ramenait en fait à 0,24 % de cette masse si l'incidence actuarielle de l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2009, de nouveaux coefficients de conversion partielle en capital des prestations périodiques était prise en compte (coefficients établis d'après les tables de mortalité révisées en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie).

38. Lorsque le Groupe de travail a tenu sa seconde réunion, la valeur de réalisation des actifs de la Caisse, qui était de près de 42 milliards de dollars au 31 décembre 2007, date de la dernière évaluation actuarielle, était tombée à environ 31 milliards de dollars. Le Groupe de travail a étudié des documents exposant la manière dont les responsables des régimes de pension d'un certain nombre d'autres organisations internationales et de fonctions publiques nationales avaient traité la question de l'âge normal de départ à la retraite. De ces documents, il a retenu l'émergence d'une tendance au recul de l'âge normal de la retraite, recul motivé par la nécessité de compenser les incidences actuarielles de l'augmentation de l'espérance de vie. Le Groupe a donc décidé d'examiner la possibilité de reculer l'âge normal de départ à la retraite.

39. Le Groupe a tenu compte non seulement des importantes fluctuations de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse et de l'augmentation sensible

.....

de l'espérance de vie des participants et prestataires, reflétée par les nouvelles tables de mortalité employées pour les évaluations, mais aussi des besoins liés au raccourcissement de la durée des carrières. Il a rappelé que son prédécesseur de 2000 avait lui aussi jugé qu'il fallait examiner les incidences de ces besoins. Tout en estimant que le régime offert par la Caisse devait rester un régime à prestations définies, le Groupe de travail de 2000 avait jugé qu'il pourrait s'avérer nécessaire d'adapter ce régime à la tendance, constatée aussi bien parmi les organisations affiliées que chez les employeurs « extérieurs », à accorder des engagements liés à l'exécution de projets déterminés plutôt que des engagements de carrière. Le Groupe de travail de 2000 avait noté que généralement, les régimes à prestations définies, y compris celui offert par la Caisse, tendaient à être plus avantageux pour les participants ayant à leur actif de nombreuses années de service. Conscient qu'il fallait tenir compte de la plus grande mobilité du personnel, le Groupe de travail a estimé que son but devait être de proposer des aménagements du régime des pensions qui, tout en offrant une protection équitable tant aux fonctionnaires ayant à leur actif de nombreuses années de service qu'à ceux ayant accompli une carrière de durée intermédiaire, puisse s'adapter à la préférence désormais marquée par les organisations pour des carrières plus courtes. Le Groupe a rappelé que la Caisse avait été créée initialement à l'intention de fonctionnaires de carrière; or, elle doit actuellement non seulement répondre aux besoins de ces fonctionnaires, mais aussi manifester la souplesse voulue pour répondre aux besoins des titulaires d'engagements de courte durée et s'attacher à accroître la transférabilité des droits à pension afin de parer aux conséquences du raccourcissement des périodes de service.

40. Les membres du Groupe de travail ont rappelé, en y souscrivant, les conclusions suivantes formulées par le Groupe de travail de 2000 : « Bien que les organisations aient dû faire face à des modifications de plus en plus rapides de leurs stratégies, de leurs programmes et de leurs prestations, leur politique en matière de déploiement du personnel, leurs conditions d'emploi et la structure de leur régime de rémunération n'ont pas suivi le mouvement, restant essentiellement tels qu'hérités de la Société des Nations. Les structures traditionnelles reposaient sur le postulat qu'un pourcentage important du personnel exercerait ses fonctions dans le cadre d'un service public offrant une carrière de longue durée au cours de laquelle les fonctionnaires graviraient les échelons d'une pyramide hiérarchique en fonction de leur ancienneté. Aujourd'hui toutefois, la notion de carrière devant durer toute la vie professionnelle dans le service public international perd du terrain.

41. L'évolution des tendances en matière de déploiement du personnel s'est accompagnée d'un recours plus fréquent à de nouveaux types d'arrangements contractuels, en particulier aux contrats de courte durée ou de durée déterminée. La formule du "chapelet" de contrats de courte durée successifs est maintenant monnaie courante et la formule du contrat "permanent" en tant que modalité d'emploi à vie concerne de moins en moins de participants :

la préférence est maintenant donnée aux contrats de durée indéterminée ou indéfinie pour les travaux de longue haleine. »

42. Le Groupe de travail de 2000 s'est aussi référé à des études réalisées par la CFPI. Il a noté ce qui suit à l'issue de leur examen : « Les questions spécifiques dont la Commission s'est occupée jusqu'ici dans le cadre de l'examen des traitements et des indemnités concernant notamment la confirmation des principes Noblemaire et Flemming qui définissent les bases sur lesquelles repose le régime commun tant en ce qui concerne le fondement des paiements que le processus de calcul correspondant. Ici, ce qui faisait problème, c'était l'application pratique de ces principes et la rigidité du processus de classification ainsi que de celui d'établissement des traitements et des indemnités. Le système actuel a été conçu compte tenu de certaines habitudes de travail et de certaines hypothèses sur la nature du travail qui sont dépassées. Par exemple, un système qui rétribue une carrière de toute une vie plutôt que des services de courte durée ne répond pas aux besoins de nombreuses organisations dont l'activité requiert la rotation régulière du personnel (AIEA, PNUD, HCR), des apports techniques spécialisés (OACI, UIT, OMC) ou une contribution de durée limitée (opérations de maintien de la paix des Nations Unies et interventions connexes sur le terrain). Il est de plus en plus fréquent qu'en raison de contraintes budgétaires, les organisations n'aient pas d'autre choix que d'offrir des engagements de durée déterminée sans perspective de carrière. Le marché du travail dans le domaine de l'informatique est caractérisé un peu partout dans le monde par la jeunesse des professionnels, une rémunération élevée et une grande mobilité – rares sont les cas où les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies sont efficacement compétitives sur ce marché. [...] ». Le Groupe a aussi retenu du rapport de son prédécesseur de 2000 le passage suivant : « On a beaucoup écrit sur le problème des contrats à "court terme" ou plus spécifiquement sur les moyens de mieux adapter le régime des pensions aux besoins des fonctionnaires engagés pour des périodes plus courtes. Des débats considérables ont été consacrés à la nécessité d'introduire de la souplesse dans le régime des pensions aux fins de "transférabilité" c'est-à-dire à la définition des conditions et modalités régissant la reconnaissance et la rétribution des services de courte durée. [...] Les principales initiatives prises dans ce domaine devraient, semble-t-il, être axées sur des éléments tels que la prise en compte des services antérieurs ou la libéralisation des conditions dans lesquelles pourraient être effectués les versements de départ opérés par la Caisse au titre de la liquidation des droits à l'expiration d'une période de service de courte durée. Pourraient également être étudiées la question des caisses de prévoyance ou celle de l'âge de la retraite, qui suscitent un intérêt croissant ». On trouvera à **l'annexe III** des données sur l'évolution des caractéristiques de la population constituée par les fonctionnaires en activité affiliés à la Caisse.

43. Une autre tendance a aussi retenu l'attention du Groupe de travail : l'augmentation sans précédent du nombre de participants et de prestataires

.....

enregistrée depuis 1998 et l'aggravation des risques opérationnels qui tient à ce que la Caisse doit servir une population de plus en plus nombreuse et dispersée. Comme indiqué à l'**annexe IV**, la Caisse sert actuellement près de 173 000 participants, retraités et autres prestataires résidant dans quelque 190 pays. En l'espace de 10 ans à peine, la population servie par la Caisse s'est accrue de plus de 53 %. Le Groupe de travail a aussi relevé que cet accroissement, et le souci manifesté par le Comité mixte d'adapter le régime des pensions à des situations plus diverses, avait eu pour effet de rendre plus complexes les dispositions régissant le régime, à savoir les Statuts de la Caisse, son règlement et les règles régissant le système d'ajustement des pensions (voir l'**annexe V**). Ayant à l'esprit cette évolution, le Groupe a jugé que lorsqu'il formulerait ses propositions finales sur les modifications à apporter aux dispositions régissant les prestations, il devrait, comme du reste le voulait son mandat, tenir compte des principes cités par le Comité d'actuaire en ce qui concerne la simplicité de l'administration de la Caisse et la réduction des risques.

44. Après avoir analysé les principales tendances observées au cours des dernières années, le Groupe de travail a estimé qu'étant donné les importantes fluctuations de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse et les incidences actuarielles de l'augmentation de l'espérance de vie des participants et prestataires, il serait peut-être nécessaire d'attendre que les résultats d'au moins deux autres évaluations actuarielles soient connus avant d'appliquer les modifications qu'il pourrait décider de recommander d'apporter sur certains points aux dispositions régissant les prestations. De plus, le Groupe a gardé à l'esprit un autre principe cité par le Comité d'actuaire et rappelé dans son mandat, à savoir l'obligation de veiller à la solvabilité à long terme de la Caisse. Étant donné les perturbations observées récemment sur les marchés financiers, attendre de disposer des résultats de deux autres évaluations actuarielles pouvait apparaître aussi comme une sage précaution qui permettrait au Comité mixte de juger plus sûrement de la situation financière de la Caisse. Le Groupe de travail a envisagé cette façon de procéder pour les deux raisons suivantes : i) vu les circonstances actuelles, il serait difficile de prévoir l'évolution de la situation financière de la Caisse sur trois ou quatre ans; ii) tant la troisième Charte de management de la Caisse, que l'Examen d'ensemble de la Caisse préconisent que les modifications des dispositions régissant les prestations soient suspendues ou au moins limitées au strict minimum durant la période de transition devant aboutir à la mise en service du Système intégré d'administration des pensions (système IPAS).

### **VIII. 2000-2010 : une décennie mémorable pour la Caisse**

45. Le Groupe de travail a estimé qu'avant de commencer à examiner dans le détail les différentes propositions avancées depuis son dernier rapport sur le régime des pensions, il serait utile de rappeler les principaux faits nouveaux



et tendances observés au sein de la Caisse au cours des 10 dernières années. On en trouvera donc ci-après un récapitulatif.

- La Caisse a commencé le nouveau millénaire et sa sixième décennie sur une note très positive, l'efficacité des mesures d'économie prises précédemment et la fermeté du marché mondial lui ayant permis d'atteindre une évaluation actuarielle positive après plusieurs années difficiles. En 2000, le Comité mixte a établi le premier Groupe de travail chargé d'examiner le régime des pensions depuis le Groupe d'étude du régime des pensions en 1960. Ce groupe de travail a défini des orientations qui ont aidé le Comité mixte à administrer la Caisse durant près d'une décennie. Dans ses conclusions de 2002, le Groupe de travail chargé de réexaminer de manière approfondie les dispositions de la Caisse des pensions, créé pour une large part dans le but de revoir et éventuellement de rétablir les droits à prestations qui avaient été temporairement supprimés au début des années 80 dans le cadre des mesures d'économie adoptées à l'époque, relevait notamment ce qui suit : « La faculté d'adaptation de la Caisse et sa solidité sont largement dues à la politique de gestion et de placement judicieuse qu'elle a pratiquée [et] la position financière actuelle de la Caisse est très solide ». Étant par ailleurs pleinement conscient du fait que sur le long terme, la santé de la Caisse serait de plus en plus dépendante des cycles financiers et de la volatilité des marchés, il a proposé plusieurs mesures énergiques visant à renforcer la gouvernance de la Caisse et recommandé l'établissement d'une « réserve actuarielle » de 1 %.
- Un nouveau régime administratif mis en place au début des années 2000 a évité à la Caisse d'être victime du brusque retournement du marché des valeurs technologiques (la « bulle Internet »). Dans plusieurs pays, la crise économique a mis en évidence la précarité du financement de nombreuses caisses de retraite publiques et privées, donnant lieu non seulement à des débats sur la gestion équitable du passif à long terme, mais aussi à des réformes à court terme, avec des résultats inégaux. Plusieurs pays ont adopté de nouvelles réglementations visant à offrir une meilleure protection tant aux caisses de retraite qu'aux retraités. Ayant établi des critères de référence tant pour le versement des pensions que pour la gestion des investissements, la Caisse est désormais mieux à même de suivre ses résultats et de les comparer avec les « normes de l'industrie ». Ces 10 dernières années, elle a enregistré de bonnes performances.
- Si le nombre de bénéficiaires de la Caisse est en constante augmentation depuis sa création, il connaît depuis 10 ans une croissance sans précédent. Entre 1998 et 2008, le nombre de participants actifs desservis a augmenté de 67 %, le nombre total de prestations versées de 34 %, et le nombre total de participants actifs, retraités et autres bénéficiaires de 53 %. Au 31 décembre 1998, la Caisse desservait

.....

112 373 personnes, contre près de 180 000 aujourd'hui, qui vivent et travaillent dans quelque 190 pays. Le nombre de participants actifs pourrait commencer à se stabiliser dans les années à venir, mais l'effectif des retraités et autres bénéficiaires devrait continuer à s'accroître en raison du rythme accru des départs à la retraite et de la baisse générale des taux de mortalité.

- Outre le fait qu'elle dessert beaucoup plus de bénéficiaires, la Caisse compte aujourd'hui davantage d'organisations affiliées – 23 contre 19 au début des années 2000. Cet élargissement a soulevé des questions concernant l'allocation des sièges détenus par ses membres, d'une part, et la taille et la composition du Comité mixte, d'autre part. Depuis 2002, cette dernière question a fait l'objet de plusieurs examens et a même été soumise à un groupe de travail qui l'a étudiée de près. Le Comité mixte a finalement décidé de ne rien changer à sa configuration ces 10 dernières années, mais a fixé six principes devant à l'avenir servir de critère pour déterminer sa taille et sa composition. Il a également adopté plusieurs recommandations visant à encourager la participation à ses réunions et à améliorer l'efficacité de celles-ci, notamment en définissant des lignes directrices relatives à l'établissement des ordres du jour, en proposant des formations spéciales à ses membres et en organisant des réunions de groupe préalablement à ses discussions de fond. En outre, il a décidé qu'à compter de 2007, il tiendrait de nouveau des sessions annuelles, et non plus des sessions biennales comme il le faisait depuis 1995.
- Grâce à l'introduction et à l'adoption de sa première Charte de management, en 2002, la Caisse a pu sensiblement améliorer ses processus administratifs et mieux les contrôler. Cette charte définit les problèmes rencontrés et les plans d'action à mettre en œuvre sur le moyen terme pour y remédier. Depuis, la Caisse a présenté les deuxième et troisième Chartes de management. La troisième Charte, qui concerne la période allant de 2008 à 2011, répertorie les principaux défis à relever comme étant les suivants : i) la complexité grandissante des opérations de la Caisse; ii) l'interdépendance accrue des actifs et des passifs; iii) le vieillissement des systèmes informatiques et la demande croissante de services; iv) le besoin accru d'un service de qualité et de normes opérationnelles élevées; et v) l'accroissement de la responsabilité sociale et environnementale.
- Au début des années 2000, la Caisse a également adopté une nouvelle politique de communication. Dans ce cadre, elle a commencé à publier des brochures consacrées à certaines des dispositions les plus complexes de ses statuts et règlements ainsi que du système d'ajustement des pensions, dans le but de fournir aux participants, retraités et autres bénéficiaires des informations plus aisément compréhensibles. Elle a en outre lancé la publication de documents directifs présentés

.....

sous forme d'opuscules, destinés à ceux de ses membres qui participent à son administration. En 2002, elle a publié son premier rapport annuel pour compléter les informations habituellement contenues dans la lettre annuelle adressée par l'Administrateur à tous les participants et bénéficiaires. Ce rapport, qui contient aussi des informations fondamentales sur les opérations de la Caisse, est axé sur des questions qui intéressent de près ses différents partenaires. Enfin, la Caisse a lancé en 2001 son site Internet, auquel elle apporte depuis des améliorations régulières. En 2008, ce site a été consulté 328 386 fois, ce qui représente une augmentation de quelque 30 % par rapport à l'année précédente.

- Au cours des 10 dernières années, la Caisse a régulièrement procédé à des examens complets des risques, renforçant ses mécanismes de gouvernance afin de mieux les évaluer et les contrôler. Un Comité d'audit a été créé en 2006 comme partie intégrante du dispositif mis en place par le Comité mixte pour renforcer la transparence et la communication relativement aux activités d'audit de la Caisse. Le Comité d'audit se réunit trois fois par an et rend compte au Comité mixte des progrès accomplis en matière de renforcement des capacités de gestion des risques de cette dernière.
- La Caisse a également procédé à plusieurs examens de ses mécanismes de gouvernance en vue de définir le mandat de ses différents comités, groupes de travail et autres groupes consultatifs, publiant des documents directifs dans lesquels sont énoncés les mandats du Comité d'audit, du Comité d'actuaire et des secrétaires des comités des pensions du personnel. Elle a également établi des formulaires de notification de conflit d'intérêts destinés au Comité d'actuaire et au Comité des placements et un mémorandum d'accord entre le Représentant du Secrétaire général pour les investissements de la Caisse et l'Administrateur, lequel a permis de renforcer le dialogue et la coordination entre leurs deux bureaux.
- Compte tenu de sa maturité croissante et de sa dépendance accrue envers les rendements des placements pour le paiement des pensions de retraite, la Caisse a commencé à organiser des sessions conjointes régulières entre le Comité des placements et le Comité d'actuaire. La première s'est tenue en 2002 dans le but d'ouvrir un dialogue entre ces deux organes majeurs. Justifiées par la nécessité de renforcer le lien important entre le rendement des placements de la Caisse et ses obligations à long terme, ces sessions ont débouché sur une coopération et une coordination plus étroites entre les services chargés des investissements et ceux chargés de l'administration des prestations.
- En 2007, la Caisse a mené sa première étude de la gestion actif-passif, laquelle a confirmé la solidité des modèles et processus actuariels utilisés. Ce type d'étude permet d'établir des projections à long terme de

.....

l'actif et du passif de la Caisse et d'intégrer ces deux éléments afin que les décisions concernant les dispositions du régime des pensions ou la politique d'investissement de la Caisse puissent être prises en toute connaissance de cause.

- Ces 10 dernières années, la Caisse a sensiblement amélioré les aspects sociaux du régime, le rendant plus équitable en renforçant les droits à pension des conjoints divorcés, les pensions d'enfant et les prestations accordées aux conjoints dans différentes situations familiales.
- Reflétant la maturité croissante de la Caisse, le ratio participants actifs/ retraités et autres bénéficiaires est passé d'environ 6,5 pour 1 au début des années 70 à environ 1,7 pour 1 et s'est maintenu autour de ce niveau pendant la plus grande partie de la décennie. L'écart entre les contributions reçues et les pensions servies ne s'est déclaré qu'en 1994, mais il s'est maintenu tout au long des 10 dernières années et a été comblé par des prélèvements sur le revenu des placements de la Caisse. L'allongement de l'espérance de vie des participants a conduit à la récente adoption de nouvelles tables de mortalité, utilisées pour la première fois pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007. Ce phénomène, et la perspective de son accentuation dans les années à venir, s'est traduit par un coût actuariel supérieur à 2 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. Compte tenu de son influence considérable sur l'état financier de la Caisse, l'allongement de l'espérance de vie continuera d'être surveillé de près.
- Face à la croissance sans précédent de ses activités au cours des 10 dernières années et en prévision de son élargissement continu sur le long terme, la Caisse a décidé de s'installer dans de nouveaux locaux. En 2005, elle a déménagé dans un bâtiment proche du Secrétariat de l'ONU à New York. Pour les mêmes raisons, et eu égard aux préoccupations croissantes concernant l'accès au Palais des Nations exprimées par ses participants, toujours plus nombreux, de la région de Genève, elle a déplacé son bureau genevois en 2007.
- Après presque deux décennies de déficit, les évaluations actuarielles réalisées depuis 1997 ont fait apparaître six excédents consécutifs. Exprimés en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, les excédents dégagés entre l'évaluation arrêtée au 31 décembre 1997 et l'évaluation arrêtée au 31 décembre 2007 ont respectivement été de 0,36 %; 4,25 %; 2,92 %; 1,14 %; 1,29 %; et 0,49 %. La dernière évaluation reflète l'impact de l'allongement de l'espérance de vie prévu dans les nouvelles tables de mortalité.
- Dans son rapport de 2008, le Comité d'actuaire a recommandé de fonder la modification des modalités du régime des pensions sur certains principes, afin de préserver la stabilité, la solvabilité et la généralité de celui-ci. Ces principes devaient guider les travaux du Comité

.....

mixte et de ses groupes de travail, de l'Actuaire-conseil, du Comité d'actuaire, du secrétariat de la Caisse et d'autres entités, s'agissant de définir et d'analyser les modalités du régime ou de formuler des recommandations visant à y apporter des changements. Suivant la recommandation du Comité d'actuaire, le Comité mixte a demandé au Groupe de travail de 2008 de tenir compte des critères suivants : taux de remplacement, solvabilité sur le long terme, équité au sein d'une même génération et entre les générations successives, contrôle et stabilité des coûts, stabilité et simplicité d'administration du régime, et réduction des risques.

- Au cours des 10 dernières années, on a également procédé à des analyses et examens complets des effets de la fluctuation des taux de change sur le montant des pensions versées par la Caisse et, par voie de conséquence, sur les taux de remplacement du revenu. Le Comité mixte s'est aussi penché pour la première fois sur l'influence de l'indice spécial sur les taux de remplacement du revenu. Les dernières études consacrées au système d'ajustement des pensions indiquent clairement que si des améliorations sont toujours possibles, la détermination du montant des pensions est néanmoins équitable et conforme aux règlement et politiques applicables.
- La période 2008-2009 a été caractérisée par des turbulences sans précédent dans le domaine des investissements. Comme l'Administrateur l'indiquait dans l'introduction du rapport annuel de la Caisse pour 2009, la valeur de réalisation des actifs de la Caisse, qui avait augmenté pour passer de 36,3 milliards de dollars à la fin de 2006 à 41,3 milliards de dollars à la fin de 2007, n'était plus que de 31 milliards à la fin de 2008. En mars 2009, elle avait chuté à 26,5 milliards. Cet effondrement n'a cependant pas empêché la Caisse de remplir ses obligations en matière de versement de pensions. Au 31 décembre 2009, la valeur de réalisation de ses actifs avait de nouveau passé la barre des 37 milliards de dollars.
- La décennie s'est achevée avec la création par le Comité mixte du deuxième Groupe de travail chargé de réexaminer de manière approfondie les dispositions de la Caisse. Ce groupe de travail a reçu pour mission d'étudier les propositions de modifications du régime de prestations formulées à l'occasion des dernières sessions du Comité mixte et les opinions exprimées à leur sujet par les différents groupes représentés au sein de celui-ci. Créé en 2008 par le Comité mixte pour aider celui-ci à hiérarchiser les propositions formulées et à les examiner dans leur ensemble, il devait présenter ses conclusions et recommandations en 2010.

.....

## **IX. Examen des mesures d'économie déjà prises et d'autres modifications éventuelles des dispositions du régime des pensions<sup>15</sup>**

46. Lors de sa première réunion, le Groupe de travail a tenu un premier débat tout à fait préliminaire sur des questions précises touchant les dispositions du régime des pensions. Il disposait de dossiers d'information détaillés exposant les mesures d'économie déjà prises ainsi que les modifications du régime des pensions envisagées, étudiées, recommandées ou approuvées depuis la clôture en 2002 des travaux de son prédécesseur. Comme indiqué plus haut, ces informations sont reprises dans les annexes I et II. Les membres du Groupe de travail ont jugé qu'un échange de vues préliminaire sur ces questions serait utile, sachant qu'elles méritaient une réflexion plus approfondie. Le Groupe de travail a rappelé l'importance qu'il attachait au rétablissement de l'indexation intégrale des prestations sur le mouvement des prix à la consommation, indispensable pour protéger pleinement de l'inflation les retraités et autres bénéficiaires. Il a néanmoins rappelé le principe d'équité de traitement des membres d'une même génération et de ceux de générations successives énoncé par le Comité d'actuaire et le fait que la Caisse s'en était écartée en réduisant les taux d'accumulation pour les participants ayant commencé à cotiser après le 31 décembre 1982. Le Groupe a jugé qu'il fallait envisager d'annuler cette mesure d'économie, tout en reconnaissant qu'il ne fallait pas sous-estimer les difficultés considérables que cela pourrait soulever. Dans le même temps, il a noté qu'on pouvait en tout état de cause s'attacher à neutraliser le coût de l'uniformisation des taux d'accumulation.

47. Lors de sa seconde réunion, le Groupe de travail a examiné l'une après l'autre chacune des nombreuses mesures proposées depuis 2000. Il a estimé qu'il lui faudrait examiner certaines d'entre elles dans le contexte de leurs incidences actuarielles, eu égard en particulier aux tendances récentes. Au vu de son examen et compte tenu de ces tendances récentes ainsi que des tendances nouvelles, le Groupe a décidé de concentrer son attention sur les questions exposées dans les paragraphes qui suivent.

### **A. Recommandations formulées en 2002**

48. Comme indiqué plus haut, le Groupe de travail a examiné le reliquat des mesures recommandées en 2002 et déjà approuvées dans leur principe par l'Assemblée générale. Ces mesures avaient pour objet de rapporter certaines des mesures d'économie prises dans les années 80. Le Groupe a fait observer que son mandat lui imposait d'examiner à titre prioritaire les questions suivantes : a) la suppression du reliquat (0,5 %) de l'abattement opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie; et b) l'indexation sur le coût de la vie des pensions différées à compter de l'âge de 50 ans. Dans une note adressée au Comité mixte en 2008, l'Administrateur de la Caisse avait proposé de sur-

<sup>15</sup> Deuxième des trois volets principaux du mandat du Groupe de travail.

soir à toute décision sur l'application de la troisième des mesures approuvées en 2002 et encore en suspens, concernant la prise en compte des différentiels de coût de la vie pour le calcul des prestations différées. Il faisait observer qu'il fallait examiner plus avant la question de savoir si, pour les participants ayant opté pour la filière monnaie locale, le montant de toutes les pensions de retraite différées, y compris celles dans le calcul desquelles les différentiels n'entrent pas en ligne de compte, devait être déterminé sur la base du taux de change moyen de la monnaie locale relevé pour les 36 mois précédant la date de cessation de service, ou de celui relevé pour les 36 mois civils allant inclusivement jusqu'au mois du premier versement, comme le veut actuellement le paragraphe 27 du système d'ajustement des pensions. Une décision qui vaudrait pour les seules pensions différées dont le montant fait entrer en ligne de compte les différentiels introduirait une incohérence dans le système. L'Administrateur indiquait enfin que dans l'attente d'une décision, la mesure recommandée par le Comité mixte en 2000 et approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/224, qui a motivé l'adjonction d'un nouvel alinéa d) au paragraphe 5 du système d'ajustement des pensions, pourrait rester en vigueur.

49. Le Groupe de travail a rappelé que la proposition visant à ce que les différentiels de coût de la vie soient pris en compte pour le calcul du montant des prestations de retraite différées à compter de la date de cessation de service n'avait pas pour but d'améliorer les prestations de retraite ou de rapporter une mesure d'économie prise précédemment. Il l'a formulée après avoir été invité par le Comité mixte à modifier les dispositions du système d'ajustement des pensions pour tenir compte d'un jugement rendu par le Tribunal administratif dans le but de combler une lacune dudit système. Le Groupe de travail a noté que dans son jugement, le Tribunal n'avait pas précisé comment rendre sa conclusion compatible avec les dispositions existantes des paragraphes 5, 6 et 27 du système d'ajustement des pensions. En effet, si, pour le calcul du montant des prestations de retraite différées, les différentiels de coût de la vie devaient être pris en compte à partir de la date de cessation de service, il faudrait, par souci de cohérence, appliquer à partir de cette date le taux de change moyen de la monnaie locale relevé pour les 36 mois précédents. Or, si les dispositions pertinentes du système d'ajustement des pensions étaient modifiées en ce sens, elles s'écarteraient de celles régissant les prestations différées ordinaires (dont le montant est calculé sans prendre en compte les différentiels de coût de la vie), étant donné que le paragraphe 27 du système d'ajustement prévoit que le régime de la double filière s'applique à compter de la date à laquelle la pension commence d'être servie. Le montant de base de la pension en monnaie locale est fixé sur la base du taux de change moyen relevé pour la période de 36 mois allant jusqu'au mois du premier paiement inclus, et non pas à compter de la date de cessation de service comme ce serait le cas si la mesure recommandée était appliquée. De plus, les prestations de retraite différées relevant du cas général sont actuellement indexées sur l'inflation à partir de la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge de 55 ans.

.....

Vu ce qui précède, et à moins que les prestations de retraite différées ne soient de nouveau indexées à compter de la date de cessation de service, il semble que la seule solution consiste à s'en tenir à la décision prise par le Comité mixte et approuvée par l'Assemblée générale en 2000. La question de la date à partir de laquelle les prestations de retraite différées doivent être indexées devra être réexaminée en temps utile.

50. Au vu des considérations qui précèdent, et conformément à son mandat, le Groupe de travail a décidé de concentrer son attention sur : i) la suppression de l'abattement de 0,5 % opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie; et ii) l'indexation des prestations de retraite différées sur le coût de la vie à compter de l'âge de 50 ans.

- i) Suppression de l'abattement de 0,5% opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie

51. Le Groupe de travail a fait observer que la suppression de cet abattement, qui a déjà été recommandée par le Comité mixte et approuvée dans son principe par l'Assemblée générale, devait rester une question prioritaire, comme l'a demandé le Comité mixte. Il a donc décidé de continuer de l'étudier, en même temps que d'autres mesures dont il a estimé au cours de son dernier examen qu'elles méritaient davantage de réflexion.

- ii) Indexation sur le coût de la vie des prestations de retraite différées à partir de l'âge de 50 ans

52. Le Groupe de travail a tout d'abord rappelé que lorsque le Comité mixte avait approuvé les recommandations formulées en 2002, notamment l'indexation des prestations de retraite différées à partir de l'âge de 50 ans, il avait souligné que « ces mesures avaient pour effet de promouvoir encore la mise en œuvre du cadre de gestion des ressources humaines adopté par la CFPI et l'Assemblée [et qu'elles serviraient en particulier] à renforcer la mobilité du personnel et la transférabilité des pensions ». Il a ajouté qu'avancer l'âge à partir duquel les pensions de retraite différées sont indexées répondrait aussi à la nécessité d'améliorer les prestations dont bénéficient les fonctionnaires qui ont travaillé pour une organisation affiliée pendant une durée intermédiaire d'au moins cinq ans mais en quittent le service sans avoir accompli une carrière pleine, et bien avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans à partir duquel les prestations différées sont actuellement indexées sur le coût de la vie. Le Groupe de travail n'a pas perdu de vue que, conformément à son mandat, il devait examiner à titre prioritaire la question de l'indexation des prestations différées à compter de l'âge de 50 ans. Il a en outre décidé de garder à l'étude la possibilité d'avancer encore l'âge à partir duquel les prestations différées sont indexées, par exemple en le ramenant à 45 ans, comme l'avait proposé son prédécesseur de 2000. Il n'a pas non plus exclu la possibilité de rapporter purement et simplement la mesure d'économie prise en 1983,



ce qui, tout en alourdissant considérablement les coûts actuariels, aurait pour effet de rétablir l'indexation des prestations différées à compter de la date de cessation de service. **Le Groupe a jugé que l'indexation des pensions différées à compter de l'âge de 50 ans faisait partie des mesures qui méritaient un examen plus poussé, de même que la suppression de l'abattement de 0,5 % appliqué lors de la première indexation suivant la cessation de service.**

**B. Réduction de la durée minimum de la période d'affiliation ouvrant droit à des prestations périodiques et adoption d'une méthode de calcul plus avantageuse du versement de départ au titre de la liquidation des droits**

53. Le Groupe de travail a rappelé que dans le cadre de son mandat, il devait examiner la possibilité de favoriser la mobilité des fonctionnaires et d'accroître la transférabilité des droits à pension en réduisant la durée minimum de la période de service ouvrant droit à des prestations périodiques et en rendant plus avantageuse la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits. Il a donc entrepris d'examiner les avantages et inconvénients de ces deux mesures éventuelles.

54. Le Groupe de travail a tout d'abord rappelé les observations formulées par le Comité d'actaires au sujet de la réduction éventuelle de la durée minimum de la période de service ouvrant droit à des prestations périodiques. Dans son rapport sur sa quarante-septième session, tenue en 2008 (JSPB/CA/47/R.19), le Comité indiquait que, si la durée de cette période était ramenée à trois ans, par exemple, il en résulterait une forte augmentation du nombre de fonctionnaires acquérant des droits à pension et susceptibles d'exercer les diverses options qui leur sont offertes en la matière (pension de retraite différée, double filière, conversion en capital d'un tiers de l'équivalent actuariel de la pension, etc.), ce qui obligerait la Caisse à étoffer notablement son personnel et ses moyens technologiques. De plus, du fait de la réduction de la durée de cotisation requise, les prestations mensuelles seraient relativement modestes et seraient davantage susceptibles d'être entamées par les frais bancaires que des prestations plus importantes, d'autant que beaucoup de titulaires d'engagements de courte durée sont des agents locaux recrutés pour des opérations de maintien de la paix qui touchent un traitement relativement modeste. Les fonctionnaires ayant nouvellement acquis des droits à pension seraient sans doute assez peu nombreux à choisir le versement de prestations périodiques, mais l'extension du droit à ces prestations entraînerait forcément une augmentation considérable des demandes d'estimations, d'explications, de construction de scénarios et d'autres informations concernant le fonctionnement de la double filière. Le Groupe de travail a noté aussi qu'un participant qui quitterait son employeur au bout de trois ans n'aurait droit qu'à une prestation égale à 4,5 % de sa rémunération moyenne finale, à condition bien entendu que ladite prestation ne soit pas grevée d'un abattement pour départ anticipé à la retraite et que l'intéressé n'en ait pas demandé la conversion

partielle en capital. En outre, si la cessation de service intervient avant 55 ans, la pension n'est souvent pas indexée sur le coût de la vie avant de nombreuses années. Le Groupe a toutefois estimé que la possibilité de réduire la durée minimum de la période de service ouvrant droit à des prestations périodiques pourrait mériter d'être réexaminée si la Caisse commençait à indexer les prestations périodiques à compter de la date de cessation de service. Il a par ailleurs noté que s'il était décidé de réduire la durée minimum de la période de service ouvrant droit à des prestations périodiques, le coût de l'application de la recommandation de 2002 concernant l'indexation des pensions différées à compter de l'âge de 50 ans s'en trouverait alourdi. Se prononcer sur la réduction de la durée minimum de la période de service avant d'aborder les autres mesures que le Comité mixte a invité le Groupe de travail à examiner à titre prioritaire risquerait donc de compromettre la viabilité de ces mesures.

55. Conformément à son mandat, le Groupe de travail a aussi examiné la possibilité de rendre la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits plus avantageuse pour les participants qui cotisent pendant moins de cinq ans, dans le but d'améliorer les avantages offerts aux titulaires d'engagements de courte durée. À cet égard, le Groupe a tenu à apporter une précision terminologique, décidant qu'aux fins de l'étude de la question, l'expression « engagement de courte durée » devait s'entendre des engagements d'une durée inférieure à cinq ans, et que l'expression « engagement de durée intermédiaire » désignait les engagements d'une durée de plus de cinq ans, mais inférieure à celle des « engagements de carrière » qui, par le passé, dépassaient souvent les 25 ans. Comme indiqué aux paragraphes 40 à 42 plus haut, le Groupe de travail a estimé qu'indépendamment de l'importance qu'elle continuait d'attacher aux intérêts des fonctionnaires de carrière, la Caisse devait mieux répondre aux besoins des titulaires d'engagements de courte durée. Il a noté que même si les fonctionnaires nouvellement recrutés n'avaient pas l'intention de servir une organisation durant 25 à 30 ans ou plus, comme l'ont fait nombre de leurs prédécesseurs à l'époque de la fondation de la Caisse, les statistiques figurant dans **les tableaux 6 et 8 de l'annexe III et les annexes XIV et XV** indiquent que le personnel reste en fonction pendant d'assez nombreuses années. Il a néanmoins estimé qu'il ne fallait pas négliger les besoins des fonctionnaires employés pour une courte durée (moins de 5 ans). Ayant à l'esprit ces considérations, le Groupe de travail a décidé de concentrer son attention sur les moyens de rendre le mode de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits plus avantageux pour les fonctionnaires comptant moins de cinq années d'affiliation, notant qu'il marquerait ainsi un changement d'optique par rapport aux années précédentes, où l'accent avait été mis sur les moyens de rendre plus favorable la formule de calcul du versement de départ pour les participants qui comptent plus de cinq années d'affiliation mais quittent le service d'une organisation bien avant d'avoir atteint 55 ans, âge à partir duquel les pensions commencent d'être indexées sur le coût de la vie. **Le Groupe a procédé à l'examen préliminaire de plusieurs formules visant à**

.....

**faire du versement de départ une prestation plus généreuse et a convenu de réexaminer la question après que l'Actuaire-conseil lui aura fait parvenir des estimations supplémentaires du coût associé à l'application de cette mesure au personnel engagé pour des périodes de courte durée.**

### C. Taux d'accumulation

56. Le Groupe de travail a gardé à l'esprit les principes énoncés par le Comité d'actuaire, notamment l'impératif d'équité de traitement des membres d'une même génération et de ceux de générations successives. Il a noté que la Caisse s'était écartée de ce principe en abaissant les taux d'accumulation pour les participants dont la date d'affiliation est postérieure au 31 décembre 1982. Certains de ses membres sont cependant d'avis qu'après 27 ans, rien ne justifie plus que l'on annule cette mesure d'économie, qui fait désormais partie des caractéristiques du régime des pensions offert par la Caisse. Le Groupe a estimé que si son annulation était souhaitable, il ne fallait pas pour autant négliger les gains actuariels qu'elle a engendrés depuis les années 80. Ainsi, tout en décidant d'étudier le coût actuariel de l'abrogation pure et simple de cette mesure, il a reconnu qu'une annulation partielle et progressive serait peut-être une solution plus viable, rappelant que tel avait été le cas pour la suppression de l'abattement de 1,5 % opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension sur le coût de la vie. Le Groupe a estimé que toute modification des taux d'accumulation devrait être opérée sans porter atteinte aux droits acquis des participants. Il a aussi jugé (comme son prédécesseur de 2000) que toute amélioration des prestations devait valoir aussi bien pour les participants actuels que pour les futurs participants, principe qui s'appliquait à une éventuelle modification des taux d'accumulation. Il a en outre exprimé son intention d'étudier la possibilité d'étendre (sans effet rétroactif) le bénéfice de l'amélioration des taux d'accumulation aux retraités dont la pension a été établie sur la base des taux réduits.

57. Le Groupe de travail a examiné non seulement la possibilité de rapporter entièrement ou partiellement la mesure d'économie prise dans les années 80, ce qui entraînerait des coûts actuariels, mais aussi celle de fixer les taux d'accumulation selon un barème dégressif conçu pour éviter les coûts actuariels supplémentaires. Selon une telle formule, des taux d'accumulation plus élevés seraient appliqués pour les premières années de service afin de mieux répondre aux besoins des fonctionnaires employés pour des durées intermédiaires (plus de 5 ans, mais pas nécessairement 20 ans à 25 ans ou plus). Les taux d'accumulation iraient en diminuant vers la fin de la carrière. Le barème dégressif devrait être construit de telle manière que l'application des nouveaux taux soit actuariellement neutre, et le taux cumulé maximum d'accumulation devrait être plus bas pour les nouveaux participants que celui prévu par les Statuts de la Caisse pour les participants actuels.

58. Faisant observer que le taux d'accumulation était l'un des principaux critères utilisés par la Caisse pour déterminer le montant d'une prestation périodique, le Groupe de travail a convenu qu'il y avait tout lieu de l'examiner de façon plus détaillée. Il a donc décidé de demander à l'Actuaire-conseil de lui présenter des estimations complémentaires des économies qui pourraient être réalisées sur les différents taux envisagés si l'on annulait la mesure d'économie prise en 1983 (entièrement ou partiellement) et si l'on adoptait un taux régressif.

**D. Possibilité d'offrir aux participants futurs le choix entre un régime à prestations définies et un régime à cotisations définies**

59. Le Groupe de travail a aussi envisagé la possibilité d'offrir aux futurs participants le choix entre le régime actuel de la Caisse, à prestations définies, et un régime à cotisations définies. Il a, ce faisant, tenu compte des nouvelles tendances évoquées plus haut aux paragraphes 40 à 42, comme il l'avait fait pour examiner la question du calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits, et a réaffirmé que la Caisse devait s'attacher à mieux répondre aux besoins des participants employés pour une période de courte durée (moins de 5 ans). Il a admis qu'il était difficile de trouver une formule qui réponde aussi bien aux besoins des participants employés pour une courte durée qu'à ceux des participants employés pour une durée intermédiaire ou une longue durée, qui ont cotisé plus longtemps. Il s'est rendu compte qu'il faudrait probablement trouver une solution équilibrée pour que les avantages offerts par les organisations continuent de faire de celles-ci des employeurs compétitifs sur le marché du travail.

60. Le Groupe de travail a rappelé que son prédécesseur de 2000 avait lui aussi étudié, pour les mêmes raisons, la possibilité de rendre plus avantageuse la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits. Il a également rappelé qu'en réponse à une question qui lui avait été posée au sujet du relèvement éventuel du taux d'intérêt retenu pour le calcul du versement de départ, le Comité d'actuaire avait indiqué qu'une telle mesure rendrait certes le régime de la Caisse plus attrayant pour les participants employés pour une durée intermédiaire, mais que le régime présentait déjà des caractéristiques avantageuses pour eux. En d'autres termes, il considérait que le régime à prestations définies prévu par les Statuts de la Caisse comportait certaines caractéristiques d'un régime à cotisations définies qui offraient déjà des avantages pour les participants employés pour une durée intermédiaire. Ainsi, la disposition prévoyant le versement de départ au titre de la liquidation des droits permet aux participants employés pour une courte durée ou une durée intermédiaire de bénéficier d'une prestation du même type que celles offertes par un régime à cotisations définies, cependant que le régime garantit aussi des prestations en cas d'invalidité de longue durée et de décès. Les Statuts prévoient de plus une majoration annuelle de 3,25 % des cotisations accumulées par les participants, à laquelle, après cinq ans de ser-

.....

vice, vient s'ajouter une majoration annuelle de 10 %. Les dispositions qui font du régime actuel un régime à prestations définies répondent quant à elles aux besoins des participants employés pour des périodes relativement longues.

61. Le Groupe de travail a toutefois relevé que son prédécesseur de 2000 s'était intéressé aux participants employés pour des durées intermédiaires plutôt qu'à ceux employés pour une courte durée (en général moins de 5 ans). Il a donc jugé utile d'examiner non seulement les moyens de rendre plus avantageuse la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits mais aussi la possibilité de « choisir » un régime à cotisations définies. Il a cependant reconnu que faire bénéficier la population multinationale que sert la Caisse des avantages du différé d'imposition sur le produit de l'investissement des cotisations, caractéristique habituelle des régimes à cotisations définies, risquait de soulever des difficultés particulières. Il s'est aussi montré conscient qu'il faudrait régler des questions complexes touchant les taux de change. Ce nonobstant, il a invité l'Actuaire-conseil à donner son avis sur la question, et notamment à lui faire savoir quelles seraient les incidences actuarielles de la mise en place d'un régime alimenté par des cotisations versées pour deux tiers par les organisations affiliées et pour un tiers par les participants, comme c'est le cas dans le régime actuel de la Caisse. Les informations fournies par l'Actuaire-conseil figurent aux paragraphes 95 et 96 du présent rapport.

#### **E. Formule de la double filière**

62. Le Groupe de travail a longuement débattu de la justification de la formule de la double filière offerte dans le cadre du système d'ajustement des pensions. Sans étudier ses particularités, il a examiné la liste des pays dans lesquels cette formule est le plus fréquemment utilisée (annexe VI), observant que même si 90 % des retraités et autres bénéficiaires qui y recourent résident en Europe, elle est manifestement de plus en plus courante dans d'autres parties du monde. Il a rappelé que cette formule existait depuis une trentaine d'années et que plusieurs examens avaient confirmé qu'elle avait dûment rempli son rôle, à savoir qu'elle avait été un élément de stabilité dans un climat d'incertitude financière mondiale. Le Groupe de travail a également rappelé que son coût actuariel, estimé à 1,90 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, devait être considéré à la lumière de l'effet des fluctuations du taux de change du dollar des États-Unis. Il a cependant reconnu que si la double filière avait dans l'ensemble répondu à l'objectif recherché, elle donnait de moins bons résultats dans certains pays où la monnaie est moins forte, dans la mesure où les taux de change de la monnaie locale n'évoluent pas au même rythme que l'indice officiel des prix à la consommation.

63. Lors de son débat initial sur la question, le Groupe de travail a également évoqué le rapport reçu par le Comité mixte en 2008 et consacré aux incidences des fluctuations monétaires sur les prestations de retraite payables

.....

par la Caisse. Ce rapport faisait apparaître des variations importantes dans les montants versés en monnaie locale aux participants dont la cessation de service est intervenue entre 2002 et 2005. Mesurant l'importance de la question et l'ampleur des conséquences qu'aurait toute décision visant à la régler, et sachant aussi que le Comité mixte la suivait de très près, le Groupe de travail a décidé de ne pas l'examiner. Il a cependant demandé à l'Actuaire-conseil de fournir davantage d'informations susceptibles d'aider le Comité mixte dans sa tâche, le priant de lui présenter une estimation actualisée des coûts actuariels qu'entraînerait le calcul de la moyenne des taux de change sur une période de 120 mois proposé au Comité mixte en 2008 (JSPB/55/R.39), ainsi qu'une estimation des économies qui pourraient être réalisées en cas de suppression du mécanisme de comparaison du système de la double filière. Ces informations figurent à la section X du présent rapport.

64. Le Groupe a en outre étudié une proposition de la FAAFI qui visait à compenser les effets des importantes fluctuations monétaires sur les pensions versées en monnaie locale en donnant aux bénéficiaires une seule et unique possibilité de revenir dans la filière dollar. Cette proposition avait pour but de répondre aux situations dans lesquelles le plafond fixé à 110 % bloquerait une retraite versée en monnaie locale à un montant bien inférieur à l'équivalent dans la filière dollar, sachant qu'il est impossible de prévoir l'évolution des taux de change et que le choix de la filière locale est souvent peu avantageux pour le bénéficiaire. La FAAFI a donc proposé de modifier les dispositions pertinentes du système d'ajustement des pensions de sorte à permettre à un bénéficiaire ayant choisi la filière locale de passer à la filière dollar, une fois dans sa vie et après une période minimale de cessation de service.

65. Le Groupe est solidaire des bénéficiaires qui ont touché des prestations de retraite moins élevées que prévu en raison des fluctuations monétaires. Il a toutefois estimé que la vraie solution à ce problème serait issue de l'examen effectué par le Comité mixte de l'influence de ces fluctuations sur les prestations de retraite relevant du système de la double filière. Il espère qu'une mesure sera prise afin de compenser les effets de ces importantes fluctuations, qui peuvent faire varier le montant des prestations selon la date à laquelle elles commencent à être versées.

66. Le Groupe espère que cet angle d'approche résoudra le problème pour les participants qui envisagent d'opter en faveur de la filière locale dans l'avenir. Sachant cependant que cette filière est généralement choisie par le bénéficiaire lorsqu'elle est à son avantage, et donc qu'elle entraîne un coût pour la Caisse, il n'a pas pu soutenir une proposition qui reviendrait à porter un deuxième coup à celle-ci. Il lui a paru difficile de trouver une solution viable pour ce qui concerne les pensions déjà servies, mais il a néanmoins estimé que l'on pourrait s'attacher à fournir toutes les informations nécessaires aux bénéficiaires avant qu'ils ne choisissent une filière.

.....

## F. Propositions de la FAAFI

67. En examinant la liste des modifications du régime des prestations proposées depuis 2000 (voir annexe II), le Groupe de travail a noté que la FAAFI avait au fil des années avancé plusieurs autres options, dont bon nombre portent sur des questions touchant les droits des personnes à la charge des retraités, les droits des conjoints et ex-conjoints survivants, le sort des retraités ne touchant qu'une pension modeste et divers aspects de l'indexation des pensions servies. Le Groupe a estimé que pour faciliter l'examen de ces propositions, il serait utile que la FAAFI dresse une liste hiérarchisée, assortie de brèves justifications, des solutions qui ont sa préférence. **Compte tenu de l'importance des questions considérées, il entendait tenir compte de ces informations dès qu'elles auraient été communiquées à ses membres.** Toutefois, vu le peu de temps dont il disposait, il ne pourrait les étudier qu'après la cinquante-sixième session (2009) du Comité mixte. C'est à cette session que la FAAFI a présenté les renseignements demandés, dont un extrait est reproduit à la section XI du présent rapport.

## G. Modification éventuelle des pensions d'invalidité partielle

67. Le Groupe de travail a indiqué que la Caisse devait continuer de suivre les nouvelles tendances en ce qui concerne la modification éventuelle des dispositions relatives aux pensions d'invalidité partielle. Il a rappelé que son prédécesseur de 2000 s'était penché sur la situation des participants atteints d'un handicap mineur ne suffisant pas à justifier le versement de la pension d'invalidité prévue à l'article 33 des Statuts de la Caisse. Après avoir examiné à son tour la question des pensions d'invalidité partielle, le Groupe a convenu qu'il fallait la garder à l'examen, mais que dans la mesure où elle relevait plutôt de la gestion des ressources humaines, elle devait tout d'abord être étudiée par les organisations membres.

## H. Pensions d'enfant pour les enfants nés après la cessation de service

68. Le Groupe est aussi revenu sur la question des pensions d'enfant, rappelant qu'aux termes des Statuts de la Caisse, « on entend par "enfant" un enfant vivant à la date de la cessation de service ou du décès en cours d'emploi d'un participant; ce terme s'applique également à l'enfant du conjoint d'un participant ou à l'enfant adoptif d'un participant, ainsi qu'à l'enfant en gestation, à sa naissance; au cas où il y aurait incertitude sur le point de savoir si l'adoption a eu lieu ou non, la question est tranchée par le Comité mixte ». **Le Groupe a jugé opportun d'examiner cette question dans le cadre de celle, plus large, des prestations familiales dans leur ensemble, qui sera étudiée en même temps qu'un rapport que doit présenter la FAAFI.**

.....

### **I. Réduction de la durée minimum de la période de service ouvrant droit à participation (art. 21 des Statuts de la Caisse)**

69. Le Groupe de travail a étudié la possibilité de réduire la durée minimum de la période de service ouvrant droit à l'affiliation fixée par l'article 21 des Statuts de la Caisse, estimant qu'il s'agissait d'une question de protection sociale de base. Tout en reconnaissant les avantages potentiels de cette mesure pour les participants concernés, il a noté que si cette période était ramenée de six mois à trois mois ou moins, il en résulterait des coûts supplémentaires pour les organisations affiliées. Il a rappelé que les fonctionnaires employés suffisamment longtemps pour acquérir la qualité de participants avaient déjà la possibilité d'obtenir la validation de périodes de service antérieures d'une durée inférieure au seuil d'affiliation. Il a rappelé aussi que la décision de ramener la durée minimum de la période de service ouvrant droit à affiliation de 12 à six mois avait pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 1983 dans le cadre de mesures d'économie visant à améliorer la situation actuarielle de la Caisse. Or, même si cette dernière ne traverse pas actuellement une période de graves déficits actuariels, comme c'était le cas lors de la dernière réduction de la durée minimum de la période de service, le Groupe a jugé que l'importance d'offrir des prestations en cas d'invalidité ou de décès dès le premier jour pourrait primer les charges financières et administratives supplémentaires que la mesure envisagée entraînerait. Il a donc convenu d'examiner la question plus avant lors de ses prochaines discussions.

### **J. Prolongation du délai d'exercice de l'option de validation**

70. Le Groupe de travail a examiné la possibilité d'allonger le délai d'exercice de l'option prévue à l'article 23 des Statuts de la Caisse, en prenant en considération une étude consacrée précédemment à cette question, établie à la demande du Comité permanent en 2003 (JSPB/SC/186/R.23). Dans cette étude, présentée sous la forme d'une note de l'Administrateur de la Caisse, on pouvait lire que le Comité permanent notait que le Comité d'actuaire avait rappelé « que la suppression du délai d'un an pour les demandes de validation ou de restitution de périodes antérieures se traduirait par des coûts actuariels » et indiqué qu'à son avis « les dépenses correspondantes devraient être intégralement prises en charge par le participant concerné ». Le Comité d'actuaire notait toutefois « qu'il ne serait pas facile de faire en sorte que ces coûts soient entièrement couverts par les participants et que la Caisse n'ait à assumer aucune dépense supplémentaire ». Le Comité d'actuaire faisait valoir qu'au demeurant, le délai d'un an accordé pour l'exercice de cette option « était déjà très long ». Sur la base de son analyse de la question, le Comité estimait qu'il n'était pas en mesure d'appuyer la recommandation tendant à supprimer le délai d'un an en vigueur pour la présentation des demandes de validation ou de restitution de périodes de service antérieures.

71. Le Groupe de travail a toutefois noté que la prolongation du délai d'exercice de l'option de validation serait moins coûteuse que la suppression du dé-



.....

lai fixé pour la présentation des demandes de rachat de périodes d'affiliation antérieures (« restitution »). Il a noté aussi qu'il pourrait étudier la possibilité de porter le délai d'un an à trois ans au lieu de le supprimer purement et simplement. Il a donc décidé de demander l'avis de l'Actuaire-conseil sur la viabilité actuarielle d'une mesure qui porterait d'un à trois ans le délai d'exercice de l'option de validation et de revenir sur cette question lorsqu'il serait en mesure d'en tenir compte, après la session de 2009 du Comité mixte.

### **K. Âge normal de départ à la retraite**

72. Rappelant l'incidence notable que l'adoption de tables de mortalité révisées en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie des bénéficiaires avait eue sur les résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007, le Groupe de travail a décidé d'étudier la question de l'âge normal de départ à la retraite en vue d'assurer la durabilité de la Caisse. Il a cependant jugé que cette question ne pouvait être utilement explorée qu'en collaboration avec d'autres organes compétents, notamment la CFPI et le Comité de haut niveau du Conseil des chefs de secrétariat sur la gestion (Réseau ressources humaines). En effet, pour reculer l'âge normal de la retraite, il faudrait au préalable que les organisations affiliées reculent l'âge de départ obligatoire à la retraite, faute de quoi des fonctionnaires se verraient contraints de prendre leur retraite avant d'avoir atteint l'âge ouvrant droit à une pension non réduite. Le Groupe de travail a donc décidé qu'il lui faudrait tenir sur cette question des réunions conjointes avec les autres organes compétents.

73. Le Groupe a aussi pris note des comparaisons établies entre le régime des pensions de la Caisse et les régimes de retraite d'organisations extérieures au système des Nations Unies (**annexe VII**); il a aussi demandé et examiné des informations sur les pratiques suivies par les organisations affiliées en matière d'emploi des retraités et étudié les résultats d'une enquête sur l'âge normal de la retraite dans des organisations internationales n'appartenant pas au système des Nations Unies, lesquels figurent à l'**annexe VIII**. Il a en outre pris note des tendances observées au sein des régimes nationaux de sécurité sociale.

74. De plus, afin de pouvoir se faire une idée de l'importance des gains actuariels à attendre d'un recul éventuel de l'âge normal de départ à la retraite, le Groupe a examiné une note établie en 2003 sur la question par l'Actuaire-conseil (JSPB/CA/42/R.7). Il a noté que les projections d'économies figurant dans cette note avaient été établies en retenant l'hypothèse de pénalités assez sévères pour départ anticipé à la retraite, et a demandé, pour la suite de ses travaux, que des estimations fondées sur des réductions moins draconiennes pour départ anticipé lui soient aussi présentées. Il a jugé que les projections d'économies figurant dans la note de 2003 devraient être mises à jour, et qu'il aurait besoin aussi de projections des incidences d'une mesure qui donnerait aux fonctionnaires la faculté de rester en activité jusqu'à 64 ou 65 ans.

76. Le Groupe a également examiné une note de ses membres représentant la FAAFI concernant l'âge obligatoire de départ à la retraite et l'âge normal de départ à la retraite, laquelle contenait, outre des informations de référence, un historique retraçant l'évolution de ces dispositions jusqu'à aujourd'hui. Le Groupe de travail a estimé qu'il convenait d'examiner aussi les modalités du départ anticipé à la retraite, dans la mesure où elles sont étroitement liées à celles concernant l'âge normal de départ à la retraite. En outre, il a jugé que si la situation actuarielle l'imposait, il serait possible d'envisager de modifier les dispositions relatives à la retraite anticipée avant celles qui régissent l'âge normal de départ à la retraite, voire sans toucher à ces dernières. Le Groupe a tenu un échange de vues préliminaire sur les dispositions relatives à la retraite anticipée sur la base d'une note établie par les représentants de la FAAFI qui est reproduite dans l'**annexe XVII**.

77. Le Groupe de travail s'est souvenu que son prédécesseur de 2000 avait lui aussi examiné la question de l'augmentation de l'espérance de vie. Il avait déjà noté ce qui suit à propos du fonctionnement de la Caisse : « ses caractéristiques démographiques (longévité [des cotisants et prestataires], flux de nouveaux affiliés) continueront de constituer des facteurs d'importance majeure pour sa situation financière. Des mesures correctives ont été prises pour redresser la situation sans toucher au taux établi de cotisation de la Caisse. L'accroissement de la longévité reste néanmoins un point essentiel sur lequel les actuaires doivent concentrer leur attention ». **Compte tenu de l'influence considérable que la modification des dispositions concernant l'âge normal de départ à la retraite et la retraite anticipée pourrait avoir sur la situation actuarielle, le Groupe a décidé de revenir sur ces questions une fois qu'il disposera des estimations actuarielles concernant les coûts ou économies attendus.**

## **X. Questions actuarielles**

78. Afin de jauger la situation actuarielle de la Caisse en attendant les résultats de l'évaluation qui sera arrêtée au 31 décembre 2009, résultats qui ne seront connus que vers la fin du printemps 2010, le Groupe de travail a examiné un certain nombre de documents renfermant des informations et statistiques à jour. Le graphique figurant à l'**annexe X** illustre l'évolution de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse, de leur valeur actuarielle et de leur valeur d'équilibre actuariel. L'**annexe XI** retrace l'évolution des résultats actuariels et indique, parallèlement aux taux effectifs de cotisation, les taux nécessaires pour assurer l'équilibre actuariel. Enfin, les **tableaux 3 et 5 de l'annexe III** indiquent l'évolution de l'âge moyen d'affiliation à la Caisse et de l'âge moyen de départ à la retraite de 1980 à 2007.

79. Conformément au mandat que lui a assigné le Comité mixte, le Groupe de travail a aussi tenu compte des principes cités dans le rapport du Comité d'actuaires (CA/47/R.19, par. 105), en rappelant le passage suivant : « le Comité mixte jugera peut-être utile d'examiner les principes directeurs ci-

après : remplacement du revenu, solvabilité sur le long terme, équité au sein d'une même génération et entre les générations, contrôle et stabilité des coûts, stabilité du régime, simplicité de son administration et réduction des risques ».

80. Le Groupe de travail a tenu compte également des récentes observations de l'Administrateur de la Caisse au sujet des incidences de la crise financière mondiale sur la situation de celle-ci, contenues dans un article posté sur le site Web de la Caisse, ainsi que des toutes dernières informations dont l'Administrateur lui a fait part à sa deuxième réunion.

#### **A. Vues du Comité d'actuares**

80. Toujours selon son mandat, le Groupe de travail doit rendre compte dans son rapport final des vues exprimées par l'Actuaire-conseil et le Comité d'actuares au sujet des questions soumises à son examen. Il a décidé que dans un premier temps, il serait utile d'examiner les observations formulées par le Comité d'actuares au sujet de l'étude du régime des pensions réalisée de 2000 à 2002. Il a rappelé que, lors de sa réunion de 2001, le Comité d'actuares s'était de nouveau déclaré favorable à l'indexation des pensions de retraite différées à compter de la date de cessation de service, à la levée des restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution et au relèvement de 3,25 % à 5 % du taux d'intérêt entrant dans le calcul des versements de départ au titre de la liquidation des droits. Il a rappelé aussi que l'Assemblée générale avait, la même année, noté qu'il convenait de donner la priorité absolue à l'indexation des pensions de retraite différées sur le coût de la vie. La position de principe du Comité d'actuares était que le rétablissement des prestations entamées par des mesures d'économie devait avoir priorité sur l'adjonction de nouveaux avantages. Il notait cependant que rétablir pour les 30 premières années d'affiliation le taux annuel d'accumulation de 2 % précédemment en vigueur serait une mesure extrêmement coûteuse, estimant qu'une telle mesure risquait de faire tomber le montant de la réserve provenant de l'excédent actuariel bien en dessous de 2 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions si les indices du marché financier venaient à se détériorer sensiblement. La formule de la moyenne mobile établie sur cinq ans avait pour objet (en même temps que la limite de 15 %) d'atténuer les incidences des amples fluctuations des marchés financiers sur les résultats des évaluations actuarielles, et il fallait se garder d'en inférer une marge de sécurité.

81. En 2002, le Comité d'actuares s'est de nouveau exprimé au sujet des modifications du régime des prestations recommandées par le Groupe de travail créé en 2000. Il a réaffirmé qu'il était favorable à l'indexation sur le coût de la vie des pensions de retraite différées à compter de la date de cessation de service, mesure dont il chiffrait le coût actuariel à 0,74 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions. Il a été rappelé qu'en 2000 et 2001, le Comité d'actuares s'était montré favorable à d'autres propositions (dont celle visant la levée des restrictions limitant le nombre d'années

.....

d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution et celle consistant à porter de 3,25 % à 5 % le taux d'intérêt entrant dans le calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits). Le Comité ayant été invité à préciser quelles étaient les autres propositions qui, à son avis, méritaient encore examen, il a fait savoir qu'il n'avait rien à ajouter quant à l'ordre de priorité des propositions, son souci premier étant que le coût total de leur application ne dépasse pas le montant de l'excédent disponible ressortant des évaluations actuarielles. En réponse à une question qui lui avait été posée au sujet du relèvement du taux d'intérêt entrant dans le calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits, le Comité a noté que cette mesure rendrait certes le régime de la Caisse plus attrayant pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement de courte durée, mais que le régime était déjà avantageux à d'autres égards pour ces fonctionnaires. Il n'était donc ni franchement opposé ni très favorable à l'idée de relever le taux d'intérêt entrant dans le calcul du versement de départ. Il a néanmoins fait observer qu'eu égard à la baisse récente des taux d'intérêt, le taux envisagé de 5 % pouvait paraître plutôt élevé. Au sujet de la proposition de lever des restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution, le Comité d'actuaire a adopté une position neutre, tout en indiquant que cette mesure lui semblait raisonnable, et que vu son coût modeste, il n'avait pas d'inquiétude quant à ses incidences actuarielles.

82. Le Groupe de travail a estimé que compte tenu des contraintes liées au calendrier et de l'intervalle de temps réduit qui séparera la publication des résultats de la prochaine évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2009 (à savoir fin mai ou début juin 2010) et la prochaine session du Comité mixte, en juillet 2010, il serait plus judicieux de faire figurer l'ensemble des observations du Comité d'actuaire sur les conclusions du Groupe de travail dans le rapport final de ce dernier. Ces observations figurent donc dans leur intégralité au paragraphe 206 plus bas.

## **B. Actuaire-conseil**

84. Le Groupe de travail s'est entretenu avec l'Actuaire-conseil au cours de ses deuxième (5 mai 2009), quatrième (4 novembre 2009) et cinquième (18 février 2010) réunions. Un premier échange de vues avait déjà eu lieu au cours de la réunion de mai. À cette occasion, l'Actuaire-conseil avait présenté au Groupe de travail des observations détaillées concernant la baisse récente et assez nette de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse. Rappelant la méthode de calcul de la valeur actuarielle des actifs utilisée dans les évaluations, il a relevé que les événements récents auraient certainement des incidences sur les résultats de l'évaluation arrêtée au 31 décembre 2009 mais que, pour une analyse plus pertinente de ces événements, il serait préférable d'attendre les deux évaluations actuarielles suivantes. Ces points étant pris en compte, le Groupe de travail a demandé des renseignements précis, les incidences actuarielles notamment, sur un certain nombre d'éléments que le

.....

Groupe avait identifiés comme pouvant répondre aux besoins à long terme de la Caisse. Les questions posées par le Groupe de travail et les renseignements fournis par l'Actuaire-conseil sont récapitulés ci-après, sous sept rubriques : a) liquidation intégrale des droits à prestations; b) taux d'accumulation; c) âge normal de départ à la retraite; d) coefficients de minoration en cas de retraite anticipée; e) régimes à prestations définies et régimes à cotisations définies; f) prolongation du délai accordé pour le choix de la validation; et g) système de la double filière d'ajustement. Les questions posées par le Groupe de travail sont en caractères gras et les réponses de l'Actuaire-conseil sont reproduites intégralement après chaque question.

### **1. Liquidation des droits à prestations (art. 31)**

**85. Qu'advierait-il si, pour la liquidation intégrale des droits à prestations, la Caisse appliquait la majoration de 10 % à compter de l'achèvement de la première année et non de la cinquième? La majoration de 10 % doit s'entendre en sus des 3,25 % d'intérêts et le chiffrage de cette option doit se faire pour les participants actuels et futurs. Le premier chiffrage doit se faire sur la base d'un plafond de 10 ans (c'est-à-dire de 100 % des cotisations propres du participant après 10 ans).**

Des calculs ont été effectués pour estimer le coût actuariel du changement ci-dessus de l'application de la majoration de 10 % en cas de liquidation intégrale des droits à prestations. Ces coûts estimatifs ont été établis sur la base des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007 (modifiés pour tenir compte des changements que le Comité mixte a apportés aux coefficients de conversion en juillet 2008). Le coût estimatif du changement du calendrier d'octroi des majorations est de 0,12 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

**86. Le Groupe de travail a rappelé l'éventualité de prévoir la restitution de 50 % de la contribution totale de l'organisation en cas de cessation de service avant l'achèvement des cinq années d'affiliation (il n'est pas demandé à l'Actuaire-conseil d'établir pour le moment des estimations à ce sujet, car le Groupe de travail utilisera l'estimation précédente de 0,70 %; le Groupe de travail voudrait néanmoins savoir si, en cas de restitution de 100 % au lieu de 50 %, il pourra considérer que le coût actuariel serait d'environ le double, soit 1,40 %).**

Il est à noter que le coût estimatif de 0,70 % de la rémunération considérée aux fins de la pension indiqué dans le paragraphe précédent a été calculé à partir des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 1999. Des changements notables sont intervenus en ce qui concerne les données de recensement et les actifs de la Caisse entre l'évaluation actuarielle de 1999 et l'évaluation la plus récente, arrêtée au 31 dé-

tembre 2007. L'Actuaire-conseil a donc préféré recalculer le coût estimatif à partir des données et du modèle utilisés pour cette dernière évaluation. Ce coût estimatif actualisé est en l'occurrence de 0,71 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Le montant versé au titre de la liquidation des droits équivaut actuellement à la somme des montants A et B ci-dessous :

- A. Les cotisations propres du participant (portant un intérêt de 3,25 %);
- B. 10 % de A pour chaque année d'affiliation entre la 5e et la 15e année, soit un maximum de 200 % des cotisations propres du participant (plus intérêts).

Le coût estimatif d'une mesure qui imposerait la restitution de 50 % de la cotisation totale de l'organisation en cas de cessation de service avant l'achèvement de cinq années d'affiliation a été calculé en partant de l'hypothèse que le versement au titre de la liquidation des droits en cas de cessation de service entre 5 et 15 années d'affiliation irait en augmentant jusqu'à atteindre 200 % des cotisations propres du participant (plus intérêts). En d'autres termes, on est parti du principe qu'il ne devrait pas y avoir de forte chute de ce montant pour une cessation de service après quatre années d'affiliation par rapport à une cessation de service après 10 années d'affiliation, par exemple.

Si le Groupe de travail venait à envisager une restitution de 100 %, au lieu de 50 %, le montant du versement au titre de la liquidation intégrale des droits serait nettement plus élevé. Les augmentations des montants versés au titre de la liquidation intégrale des droits à prestations sont indiquées dans le tableau ci-dessous.

### **Versements au titre de la liquidation des droits, en pourcentage des cotisations propres du participant**

| <i>Années d'affiliation</i> | <i>Règlement actuel I (pourcentage)</i> | <i>Restitution de 50 % des cotisations de l'organisation II (pourcentage)</i> | <i>Restitution de 100 % des cotisations de l'organisation III (pourcentage)</i> | <i>Rapport II/I</i> | <i>Rapport III/I</i> |
|-----------------------------|---|---|---|---------------------|----------------------|
| 4                           | 100                                     | 200   | 300   | 2,00                | 3,00                 |
| 10                          | 150                                     | 200   | 300   | 1,33                | 2,00                 |
| 15                          | 200                                     | 200   | 300   | 1,00                | 1,50                 |

Comme il ressort du tableau ci-dessus, la solution de la restitution à 100 % se traduirait par des augmentations des montants versés au titre de la liquidation des droits plus importantes que dans le cas d'une restitution à 50 %. Comme la restitution à 100 % s'appliquerait aussi aux cessations de services intervenant après 15 années d'affiliation, la restitution à 100 % toucherait un nombre de participants beaucoup plus élevé que la restitution à 50 %. L'Actuaire-conseil est donc d'avis que le coût actuariel de la restitution à 100 % serait nettement plus que le double du coût de la restitution à 50 %.

## 2. Taux d'accumulation

### 87. **Combien coûterait l'application d'un taux d'accumulation de 1,75 % à tous les fonctionnaires en activité affiliés après 1983 et aux futurs participants pendant les 10 premières années et du taux normal de 2 % ensuite?**

Les taux d'accumulation des droits à prestations applicables aux participants affiliés après 1982 sont actuellement de 1,5 % pour les cinq premières années d'affiliation, 1,75 % pour les cinq années suivantes, 2 % pour les 25 années suivantes et 1 % au-delà de 35 années d'affiliation (mais pas au-delà de 37,5 années). Des calculs ont été faits pour estimer le coût de l'application d'un taux d'accumulation de 1,75 % à tous les fonctionnaires actuellement en activité qui se sont affiliés à la Caisse après 1982, ainsi qu'aux futurs participants, pendant les 10 premières années d'affiliation. Aucune modification des taux d'accumulation des prestations n'a été envisagée, si ce n'est la limitation de l'application du taux de 1 % à 2,5 années au-delà de 35 années d'affiliation (ou limitée à 70 % d'accumulation totale des droits à prestations). Le coût estimatif a été établi en partant de l'hypothèse qu'il n'y aurait pas de changement du montant des pensions pour les participants qui ont pris leur retraite ou ont quitté l'organisation et dont les prestations ont été calculées sur la base des taux d'accumulation 1,5 %/1,75 %/2 %.

Les coûts estimatifs ont été calculés à partir des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 (modifiés pour tenir compte de l'effet des modifications des coefficients de conversion adoptées par le Comité mixte en juillet 2008). Le coût estimatif de l'application d'un taux d'accumulation de 1,75 % pendant les 10 premières années d'affiliation comme indiqué plus haut est de 0,57 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

### 88. **Quelles économies réaliserait-on si, pour tous les futurs participants, le taux d'accumulation de 1,75 % par an est appliqué pendant toute la carrière (sans limitation du nombre d'années d'affiliation)?**

Les taux d'accumulation applicables en cas d'affiliation antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 1983 sont de 2 % pour les 30 premières années d'affiliation et 1 % au-delà de 30 années. Les taux d'accumulation des prestations applicables en cas d'affiliation postérieure à 1982 sont actuellement de 1,5 % pour les cinq premières années d'affiliation, 1,75 % pour les cinq années suivantes, 2 % pour les 25 années suivantes et 1 % au-delà de 35 années d'affiliation. Des calculs ont été effectués pour estimer le coût actuariel de l'application aux futurs participants d'un taux d'accumulation de 1,75 % par an pendant toute leur carrière. Aucune autre modification des taux d'accumulation des prestations n'a été envisagée.

.....

Les coûts estimatifs ont été établis à partir des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007 (modifiés pour tenir compte des modifications des coefficients de conversion adoptées par le Comité mixte en juillet 2008). Les économies que l'on pourrait escompter de l'application aux futurs participants d'un taux d'accumulation des prestations de 1,75 % par an pendant toute la durée de la carrière, comme indiqué plus haut, équivaldrait à 0,31 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

**89. En supposant que la Caisse décidait d'utiliser, par exemple, un taux d'accumulation de 2 % (ou plus) pendant les cinq premières années et un barème dégressif par la suite pour tous les nouveaux fonctionnaires uniquement, l'Actuaire-conseil est prié d'indiquer au Groupe de travail quelle serait à son avis la meilleure formule de dégressivité qui permettrait d'obtenir un taux d'accumulation sans effet sur le coût global.**

Un taux d'accumulation des droits à prestations de 2 % pour les nouveaux participants a été retenu pour les cinq premières années d'affiliation puis des calculs ont été effectués pour déterminer le taux d'accumulation à appliquer après les cinq premières années pour parvenir à un coût égal à celui qui ressort de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007. Sur la base des données et du modèle utilisés pour cette évaluation actuarielle, le taux d'accumulation à appliquer pour les années postérieures à la cinquième serait de 1,775 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. En se basant sur ce résultat, l'accumulation totale des droits à prestations des nouveaux participants serait supérieure à ce qu'elle est dans le système actuel à 1,5 %/1,75 %/2 % pour les durées d'affiliation inférieures à 21,666 années. En revanche, pour les durées d'affiliation supérieures à 21,666 années, l'accumulation totale des droits à prestations serait inférieure avec les taux d'accumulation actuels (1,5 %/1,75 %/2 %). Il y a lieu de noter que le point de basculement de 21,666 années pourrait changer à l'avenir sous l'effet de l'évolution démographique et, en particulier, si les hypothèses actuarielles sont modifiées.

**90. Quel serait le coût actuariel de l'application d'un taux d'accumulation unique de 2 % aux nouveaux participants uniquement?**

Sur la base des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007 (modifiés pour tenir compte de l'effet des modifications des coefficients de conversion adoptées par le Comité mixte en juillet 2008), le coût estimatif de l'application d'un taux d'accumulation de 2 % pour les futurs participants serait de 1,35 % à 1,40 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.



.....

### 3. Âge normal de départ à la retraite

**91. Le Groupe de travail a utilisé les montants estimatifs des économies déjà établis par l'Actuaire-conseil pour tous les futurs participants.**

**Il a toutefois demandé de nouvelles estimations portant sur le cas de figure où l'âge obligatoire de la cessation de service et l'âge normal de départ à la retraite sont repoussés à 65 ans, à titre obligatoire pour tous les futurs participants mais à titre facultatif pour les fonctionnaires déjà affiliés. Le pourcentage qui serait pris comme hypothèse quant aux fonctionnaires déjà affiliés qui opteraient pour un départ à la retraite à 65 ans pourrait être fixé à 25 %, 50 % ou 75 %.**

Pour établir des estimations de coûts, on est parti de l'hypothèse qu'il n'y aurait aucune modification du Règlement applicable aux fonctionnaires déjà affiliés autre que la possibilité qu'ils auraient de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans, qui serait pour eux aussi l'âge normal de départ à la retraite. En outre, on est aussi parti de l'hypothèse que l'âge normal de départ à la retraite pour les futurs participants serait repoussé à 65 ans et que le droit de partir en retraite anticipée serait ouvert dès l'âge de 55 ans (comme indiqué dans les paragraphes 11 à 14 et 21 à 24 du document JSPB/CA/48/R.6, sur la base des hypothèses prises comme exemple concernant les taux de départ à la retraite). Par ailleurs, on est également parti du principe que le passage à 65 ans pour l'âge normal de départ à la retraite et l'âge obligatoire de la cessation de service s'appliquerait sans aucun échelonnement dans le temps.

La possibilité de repousser l'âge normal de départ à la retraite (combinée à la modification de l'âge obligatoire de la cessation de service) pour les fonctionnaires déjà affiliés se traduirait par des modifications dans le comportement de ces fonctionnaires en matière de retraite anticipée. L'ampleur de ces modifications est impossible à évaluer avec un tant soit peu de précision.

L'Actuaire-conseil a estimé l'effet-coût du relèvement de l'âge normal de départ à la retraite pour les fonctionnaires déjà affiliés en prenant pour hypothèse l'échantillon de taux de départ à la retraite anticipée figurant dans l'**annexe XIII** (tableaux 1 à 4). À des fins de comparaison, les tableaux de l'**annexe XIII** indiquent aussi les taux de départ en retraite anticipée actuellement pris comme hypothèse en ce qui concerne les participants pour lesquels l'âge normal de départ à la retraite est de 60 ou 62 ans.

La moyenne pondérée de l'âge de départ à la retraite peut être obtenue par application de la formule ci-dessous, modifiée de manière à ce que le « ½ » ne soit pas utilisé lorsque FRA = ERA.

FRA-ERA

$$\sum_{t=0}^{FRA-ERA} \frac{(p_{ERA}^t) * (q_{ERA+t}^r) * (ERA + t + 1/2)}{}$$

FRA-ERA

$$\sum_{t=0}^{FRA-ERA} (p_{ERA}^t) * (q_{ERA+t}^r)$$

lorsque FRA = âge auquel tout le monde est censé prendre sa retraite  
 ERA = âge avant lequel nul n'est censé prendre sa retraite  
 $p_{ERA}^t$  = probabilité d'être toujours au travail à l'âge de ERA + t  
 $q_{ERA+t}^r$  = probabilité de partir en retraite à l'âge de ERA + t

L'effet des modifications des hypothèses relatives au départ à la retraite sur la moyenne pondérée de l'âge de départ à la retraite pour le personnel déjà affilié a été calculé au moyen de la formule ci-dessus et les résultats de ce calcul figurent dans le tableau ci-dessous.

| Hypothèses concernant les départs en retraite anticipée | Âge normal de départ à la retraite porté de 60 à 65 ans |      |      |      |  |     |     |     | Âge normal de départ à la retraite porté de 62 à 65 ans |      |      |      |  |     |     |     |
|---|---|------|------|------|--|-----|-----|-----|---|------|------|------|--|-----|-----|-----|
|   | Moyenne pondérée de l'âge de départ à la retraite       |      |      |      | Augmentation de la moyenne pondérée de l'âge de départ à la retraite |     |     |     | Moyenne pondérée de l'âge de départ à la retraite       |      |      |      | Augmentation de la moyenne pondérée de l'âge de départ à la retraite |     |     |     |
|   | 25  | 30   | 35   | 40   | 25   | 30  | 35  | 40  | 25  | 30   | 35   | 40   | 25   | 30  | 35  | 40  |
| Âge auquel le participant s'affilie à la Caisse         |   |      |      |      |  |     |     |     |   |      |      |      |  |     |     |     |
| Hommes – Administrateurs                                |   |      |      |      |  |     |     |     |   |      |      |      |  |     |     |     |
| Actuel  | 58,2  | 59,4 | 60,0 | 60,0 | —  | —   | —   | —   | 58,5  | 60,0 | 60,8 | 60,9 | —  | —   | —   | —   |
| Échantillon   | 59,0  | 60,3 | 60,9 | 60,9 | 0,8  | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 59,3  | 60,8 | 61,7 | 61,8 | 0,8  | 0,8 | 0,9 | 0,9 |
| Hommes – Agents des services généraux                   |   |      |      |      |  |     |     |     |   |      |      |      |  |     |     |     |
| Actuel  | 57,3  | 58,5 | 60,1 | 60,1 | —  | —   | —   | —   | 57,4  | 58,8 | 60,9 | 61,2 | —  | —   | —   | —   |
| Échantillon   | 58,0  | 59,4 | 61,2 | 61,2 | 0,7  | 0,9 | 1,1 | 1,1 | 58,2  | 59,6 | 61,9 | 62,3 | 0,8  | 0,8 | 1,0 | 1,1 |
| Femmes – Administrateurs                                |   |      |      |      |  |     |     |     |   |      |      |      |  |     |     |     |
| Actuel  | 58,0  | 59,3 | 60,0 | 60,0 | —  | —   | —   | —   | 58,4  | 60,0 | 61,0 | 61,2 | —  | —   | —   | —   |
| Échantillon   | 58,8  | 60,2 | 60,8 | 60,8 | 0,8  | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 59,1  | 60,7 | 61,7 | 62,0 | 0,7  | 0,7 | 0,7 | 0,8 |
| Femmes – Agents des services généraux                   |   |      |      |      |  |     |     |     |   |      |      |      |  |     |     |     |
| Actuel  | 57,1  | 58,3 | 59,8 | 59,8 | —  | —   | —   | —   | 57,2  | 58,6 | 60,6 | 60,7 | —  | —   | —   | —   |
| Échantillon   | 57,7  | 59,1 | 60,6 | 60,6 | 0,6  | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 57,9  | 59,4 | 61,2 | 61,5 | 0,7  | 0,8 | 0,6 | 0,8 |

Dans le cas de figure où 25 % des fonctionnaires déjà affiliés optent pour le nouvel âge normal de départ à la retraite, les hypothèses actuel/échantillon s'appliquent, respectivement, à 75 % et 25 % de ces fonctionnaires. Le ratio appliqué à ces hypothèses serait de 50/50 % si la moitié de ces fonctionnaires opte pour le nouveau système est de 25/75 % si 75 % de ces fonctionnaires en font de même.

Les exemples ci-après visent à déterminer l'effet que pourrait avoir sur la Caisse le maintien de participants actifs actuels au-delà de l'âge normal actuel de départ à la retraite. Comme il ressort de ces exemples, cet allongement de la durée de participation aurait des effets quelque peu bénéfiques, tout du moins du point de vue de la Caisse.

*Exemple 1 (Départ à la retraite à 60 ans; taux d'accumulation 1,5 %/1,75 %/2 %)*

Participant A, 60 ans au 31 décembre 2009, 24 années d'affiliation, FAR de 100 000 dollars. Comparer les engagements de la Caisse et le total des cotisations si A part à la retraite à 60, 62 ou 65 ans.

#### **Âge 60 – Départ à la retraite le 31/12/2009**

- [1] FAR = 100 000 dollars
- [2] Pension de retraite normale = 44 250 dollars
- [3] Coefficient actuariel\*<sup>11</sup> = 18,847
- [4] Prestations de retraite dues = [2] x [3] = 833 980 dollars

#### **Âge 62 – Départ à la retraite le 31/12/2011**

- [5] FAR = 112 254 dollars
- [6] Pension de retraite normale = 54 163 dollars
- [7] Coefficient actuariel immédiat\* = 18,124
- [8] Prestations de retraite dues = [6] x [7] = 981 650 dollars
- [9] Valeur actuelle de [8] au 31/12/2009 = 849 454 dollars\*\*

#### **Comparaison 60/62 ans**

- [10] Cotisations pour 2010 et 2011 (Participant et organisation) = 48 822 dollars
- [11] Valeur actuelle de [10] au 31/12/2009 = 45 397 dollars
- [12] Effet net pour la Caisse du départ plus tardif à la retraite = [9] – [11] – [4] = diminution de (29 923) dollars des engagements de la Caisse

#### **Âge 65 – Départ à la retraite le 31/12/2014**

- [13] FAR = 132 564 dollars
- [14] Pension de retraite normale = 71 916 dollars
- [15] Coefficient actuariel immédiat\* = 16,962
- [16] Prestations de retraite dues = [14] x [15] = 1 219 839 dollars
- [17] Valeur actuelle de [16] au 31/12/2009 = 849 689 dollars\*\*

\* Participant masculin, bénéficiaire féminine plus jeune de trois ans.

\*\* Actualisation sur la base d'un taux d'intérêt annuel de 7,50 % de la valeur nominale.

.....

### Comparaison 60/65 ans

[18] Cotisations pour 2010-2014 (Participant et organisation) = 133 325 dollars

[19] Valeur actuelle de [18] au 31/12/2009 = 110 941 dollars

[20] Effet net pour la Caisse du départ plus tardif à la retraite = [17] – [19] – [4] = diminution de (95 232) dollars des engagements de la Caisse

*Exemple 2 (Âge normal de départ à la retraite : 62 ans; taux d'accumulation : 1,5 %/1,75 %/2 %)*

Participant A, 62 ans au 31 décembre 2015, 18 années d'affiliation, FAR de 100 000 dollars. Comparer les engagements de la Caisse et le total des cotisations si A part à la retraite à 62, 63 ou 65 ans.

### Âge 62 – Départ à la retraite le 31/12/2015

[1] FAR = 100 000 dollars

[2] Pension de retraite normale = 32 250 dollars

[3] Coefficient actuariel\* = 18,124

[4] Prestations de retraite dues = [2] x [3] = 584 499 dollars

### Âge 63 – Départ à la retraite le 31/12/2016

[5] FAR = 105 800 dollars

[6] Pension de retraite normale = 36 237 dollars

[7] Coefficient actuariel immédiat\* = 17,746

[8] Prestations de retraite dues = [6] x [7] = 643 062 dollars

[9] Valeur actuelle de [8] au 31/12/2015 = 598 197 dollars\*\*

### Comparaison 62/63 ans

[10] Cotisations pour 2016 (Participant et organisation) = 23 700 dollars

[11] Valeur actuelle de [10] au 31/12/2015 = 22 858 dollars

[12] Effet net pour la Caisse du départ plus tardif à la retraite = [9] – [11] – [4] = diminution de (9 160) dollars des engagements de la Caisse

### Âge 65 – Départ à la retraite le 31/12/2018

[13] FAR = 118 093 dollars

[14] Pension de retraite normale = 45 171 dollars

[15] Coefficient actuariel immédiat\* = 16,962

[16] Prestations de retraite dues = [14] x [15] = 766 191 dollars

[17] Valeur actuelle de [16] au 31/12/2009 = 616 754 dollars\*\*

## Comparaison 62/65

[18] Cotisations pour 2016-2018 (Participant et organisation) =  
75 278 dollars

[19] Valeur actuelle de [18] au 31/12/2015 = 67 475 dollars

[20] Effet net pour la Caisse du départ plus tardif à la retraite = [17] – [19] –  
[4] = diminution de (35 220) dollars des engagements de la Caisse

Le document JSPB/CA/48/R.6 (du 29 avril 2009) contient des estimations relatives à la valeur actuarielle des économies qui seraient réalisées si le report de l'âge normal de départ à la retraite s'applique aux futurs participants uniquement. Ces estimations ont été établies sur la base des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007, seules les hypothèses relatives au départ en retraite anticipée des futurs participants ayant été modifiées comme indiqué dans ledit document.

La valeur actuarielle des économies escomptées était indiquée pour quatre cas de figure 1) âge normal de départ à la retraite porté à 65 ans et droit de partir en retraite anticipée dès 55 ans, 2) âge normal de départ à la retraite porté à 64 ans et droit de partir en retraite anticipée dès 55 ans, 3) âge normal de départ à la retraite porté à 65 ans et droit de partir en retraite anticipée dès 58 ans et 4) âge normal de départ à la retraite porté à 64 ans et droit de partir en retraite anticipée dès 57 ans. Une fourchette estimative des économies qui seraient réalisées a été établie pour chacun de ces cas de figure en appliquant trois séries d'hypothèses relatives au départ à la retraite (« Hypothèses actuelles », « 40 % des hypothèses actuelles » et « Exemple », ainsi que, pour les cas de figure où le droit de départ en retraite anticipée est ouvert dès 57 ou 58 ans, « Exemple modifié »).

En juillet 2009, le Groupe de travail a demandé de nouveaux calculs portant sur la situation où l'âge obligatoire de la cessation de service et l'âge normal de départ à la retraite sont tous deux portés à 65 ans pour tous les futurs participants, à titre obligatoire, *mais aussi, à titre facultatif, pour les fonctionnaires déjà affiliés*. L'on pourrait prendre comme hypothèses dans ce cas que 25 %, 50 % et 75 % des fonctionnaires déjà affiliés opteraient pour l'âge normal de départ à la retraite à 65 ans. Ces nouvelles estimations partent donc du principe que l'âge normal de départ à la retraite a déjà été porté à 65 ans pour tous les futurs participants.

Pour établir ces nouvelles estimations, on a pris pour hypothèse qu'en ce qui concerne les futurs participants, c'est le cas de figure 1 qui s'appliquerait (âge normal de départ à la retraite porté à 65 ans et droit de partir en retraite anticipée dès 55 ans) et les taux de départ en retraite anticipée et en retraite normale seraient ceux de la rubrique « Exemple » (des tableaux 2 et 3 du document JSPB/CA/48/R.6).

Le tableau suivant (extrait de la page 9 du document JSPB/CA/48/R.6) indique la réduction estimative du taux de cotisation requis qui résulterait du

report à 65 ans de l'âge normal de départ à la retraite (sans aucun échelonnement) pour les futurs participants, en partant de l'hypothèse que le droit de partir en retraite anticipée est ouvert dès l'âge de 55 ans (cas de figure 1) et que les taux de départ en retraite anticipée et en retraite normale des futurs participants sont ceux de la rubrique « Exempte ».

| <i>Réduction estimative du taux de cotisation, en pourcentage de la rémunération considérée aux fins de la pension</i> |   |                             |                          |
|--|---|-----------------------------|--------------------------|
| <i>Âge normal de départ à la retraite : 65 ans</i>   |   |                             |                          |
| <i>Hypothèses relatives au départ à la retraite</i>  | <i>Droit de partir en retraite anticipée dès 55 ans</i> |                             |                          |
|  | <i>Futurs participants</i>                              | <i>Participants actuels</i> | <i>Tous participants</i> |
| Exemple  | 1,26  | 0,00                        | <b>0,91</b>              |

Les nouvelles estimations de coûts présentés dans la note du 29 octobre 2009 prennent pour hypothèse que le report, à titre obligatoire, à 65 ans de l'âge normal de départ à la retraite pour les futurs participants est entré en vigueur, de même que la réduction estimative de 1,26 % de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les futurs participants et de 0,91 % de la rémunération considérée aux fins de la pension pour tous les participants.

La valeur actuarielle des économies chiffrées dans le tableau de la page 8 de la note du 29 octobre 2009 correspond aux économies supplémentaires qui résulteraient du report à 65 ans de l'âge normal de départ à la retraite non seulement pour les futurs participants mais également, à titre facultatif, pour les participants actuels.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu plus global de la réduction estimative du taux de cotisation qui résulterait du report à 65 ans de l'âge normal de départ à la retraite pour les futurs participants et les économies supplémentaires que produirait l'extension de ce report aux participants actuels, quoique à titre facultatif.

| <i>Réduction estimative du taux de cotisation, en pourcentage de la rémunération considérée aux fins de la pension</i> |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| <i>Âge normal de départ à la retraite : 65 ans</i>   |   |   |   |   |
| <i>Droit de partir en retraite anticipée dès 55 ans</i>  |   |   |   |   |
| <i>[A] Obligatoire pour les futurs participants</i>  |   |   |   |   |
| <i>[B] Facultatif pour les futurs participants</i>   |   |   |   |   |
| <i>Groupe de participants</i>  | <i>[A] Cas de figure 1</i>                                  | <i>[A] Cas de figure 1</i>  | <i>[A] Cas de figure 1</i>  | <i>[A] Cas de figure 1</i>  |
|  | <i>Pour les futurs participants, hypothèses « Exemple »</i> | <i>Pour les futurs participants hypothèses « Exemple » [B] 25 % des participants actuels optent pour le nouveau système</i> | <i>Pour les futurs participants hypothèses « Exemple » [B] 50 % des participants actuels optent pour le nouveau système</i> | <i>participants hypothèses « Exemple » [B] 75 % des participants actuels optent pour le nouveau système</i> |
| Futurs   | 1,26  | 1,26  | 1,25  | 1,25  |
| Actuels  | 0,00  | 0,30  | 0,60  | 0,89  |
| Tous   | 0,91  | 1,01  | 1,06  | 1,11  |

.....

| <i>Réduction estimative du taux de cotisation, en pourcentage de la rémunération considérée aux fins de la pension</i>   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| <i>Âge normal de départ à la retraite : 65 ans<br/>Droit de partir en retraite anticipée dès 55 ans<br/>[A] Obligatoire pour les futurs participants<br/>[B] Facultatif pour les futurs participants</i> |   |   |   |   |
| <i>Groupe de participants</i>  | <i>[A] Cas de figure 1<br/>Pour les futurs participants, hypothèses « Exemple »</i> | <i>[A] Cas de figure 1<br/>Pour les futurs participants hypothèses « Exemple »<br/>[B] 25 % des participants actuels optent pour le nouveau système</i> | <i>[A] Cas de figure 1<br/>Pour les futurs participants hypothèses « Exemple »<br/>[B] 50 % des participants actuels optent pour le nouveau système</i> | <i>[A] Cas de figure 1<br/>Pour les futurs participants hypothèses « Exemple »<br/>[B] 75 % des participants actuels optent pour le nouveau système</i> |
| Valeur actuarielle estimative des économies supplémentaires  | <b>Sans objet</b>   | <b>0,10</b>   | <b>0,15</b>   | <b>0,20</b>   |

#### **4. Coefficients de minoration en cas de retraite anticipée**

Étant donné le coût actuariel non négligeable des prestations de retraite anticipée, il a été demandé à l'Actuaire-conseil d'établir des estimations des économies qui seraient réalisées dans les cas suivants :

##### **92. Quel serait le montant estimatif des économies qui résulteraient de la suppression de la retraite anticipée pour tous les futurs participants?**

Pour établir ces coûts estimatifs, on est parti de l'hypothèse que si le droit à la retraite anticipée était supprimé pour tous les futurs participants, le versement de prestations à ces derniers ne débiterait qu'à 62 ans (la possibilité qu'il puisse débiter dès 55 ans étant supprimée). Il en résulterait des modifications de comportement au regard de la retraite des fonctionnaires touchés par cette mesure (par rapport aux hypothèses actuellement retenues en matière de retraite anticipée). Il n'est guère possible d'évaluer avec un tant soit peu de précision l'ampleur de ces modifications. Par ailleurs, les données relatives à ces modifications ne seraient disponibles que plusieurs années après la suppression du droit de partir en retraite anticipée.

L'Actuaire-conseil a établi une fourchette à l'intérieur de laquelle se situerait les économies que l'on peut escompter de la suppression du droit à la retraite anticipée pour les futurs participants. Cette fourchette a été établie sur la base des hypothèses suivantes concernant les schémas de comportement des futurs participants en matière de retraite :

- i) Les taux de départ en retraite anticipée des futurs participants sont exactement les mêmes que ceux actuellement retenus comme hypothèses concernant les participants actuels pour lesquels l'âge normal de départ à la retraite est fixé à 62 ans. Dans ce cas de figure, la suppression du droit à la retraite anticipée pour les futurs participants est

censée n'avoir aucun effet sur le comportement en matière de retraite de ces derniers;

- ii) Les taux de départ en retraite anticipée des futurs participants représentent 50 % exactement de ceux pris comme hypothèses pour les départs en retraite anticipée entre 55 et 61 ans des participants actuels pour lesquels l'âge normal de départ à la retraite est fixé à 62 ans. Les taux de départ à la retraite à 62 ans pour les hommes et pour les femmes ont été relevés par rapport aux hypothèses actuelles de manière à ce que la proportion de futurs participants qui sont censés rester en activité après 62 ans soit la même que celle des participants actuels pour lesquels l'âge normal de départ à la retraite est fixé à 62 ans. Dans ce cas de figure, le relèvement de l'âge normal de départ à la retraite est censé avoir un effet important sur le comportement des futurs participants à l'égard de la retraite anticipée.

Les coûts estimatifs ont été établis sur la base des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007 (modifiés pour tenir compte de l'effet des modifications des coefficients de conversion adoptées par le Comité mixte en juillet 2008). La réduction estimative du taux de cotisation requis résultant de la suppression du droit à la retraite anticipée pour les futurs participants est indiquée ci-dessous :

| <i>Hypothèses relatives<br/>au départ à la retraite</i> | <i>Réduction estimative du taux de cotisation, en pourcentage<br/>de la rémunération considérée aux fins de la pension</i> |                             |                          |
|---|--|-----------------------------|--------------------------|
|   | <i>Futurs participants</i>   | <i>Participants actuels</i> | <i>Tous participants</i> |
| Hypothèses actuelles                                    | 1,22   | 0,00                        | <b>0,92</b>              |
| 50 % des hypothèses actuelles                           | 1,04   | 0,00                        | <b>0,79</b>              |

L'effet à long terme de la suppression du droit à la retraite anticipée est représenté par une diminution du taux de cotisation requis pour les futurs participants. Il n'y aurait pas d'effet immédiat sur le taux de cotisation du groupe « sans entrants » (participants actuels uniquement). Selon la méthode du groupe « avec entrants », qui prend en compte tous les participants (actuels et futurs), le taux de cotisation global requis pour équilibrer les engagements projetés et les actifs de la Caisse serait réduit.

**93. Quel serait le montant estimatif des économies que l'on pourrait escompter si, pour tous les futurs participants, le coefficient de minoration en cas de retraite anticipée était un taux uniforme de 6 % par an pour chaque année d'écart entre la cessation de service et l'âge normal actuel de départ à la retraite; et si ce coefficient de minoration était un taux uniforme de 5 % par an.**

En vertu du règlement actuel, un participant qui compte au moins cinq années d'affiliation peut demander à partir en retraite anticipée dès qu'il a atteint l'âge de 55 ans. Pour chaque année ou partie d'année d'écart entre la



date de départ à la retraite et la date à laquelle l'intéressé aura atteint l'âge normal de départ à la retraite, la pension de retraite normale est minorée de 6 %, ce taux étant toutefois lui-même réduit si l'intéressé avait accumulé 25 années d'affiliation au moment du départ à la retraite (cette réduction du coefficient de minoration ne pouvant toutefois pas s'appliquer pendant plus de 5 ans).

Le montant estimatif des économies que l'on peut escompter de l'application d'un coefficient de minoration de 6 % ou 5 % aux futurs participants qui optent pour la retraite anticipée a été calculé à partir des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007 (modifiés pour tenir compte de l'effet des modifications des coefficients de conversion adoptées par le Comité mixte en juillet 2008). La réduction estimative du taux de cotisation requis résultant de l'application d'un coefficient de minoration uniforme de 6 % ou 5 % aux futurs participants qui optent pour la retraite anticipée est indiquée ci-dessous :

| Coefficient de minoration en cas de retraite anticipée | Réduction estimative du taux de cotisation, en pourcentage de la rémunération considérée aux fins de la pension |                      |                   |
|--|---|----------------------|-------------------|
|  | Futurs participants   | Participants actuels | Tous participants |
| Taux uniforme de 6 % par an                            | 0,46  | 0,00                 | 0,34              |
| Taux uniforme de 5 % par an                            | 0,16  | 0,00                 | 0,12              |

**94. Quel est le montant estimatif des économies que l'on peut escompter si, pour tous les futurs participants, le coefficient de minoration en cas de retraite anticipée avec 25 années ou plus mais moins de 30 années d'affiliation est porté de 3 % à 4 % par an pour chaque année d'écart entre la date de la cessation de service et l'âge normal de départ à la retraite; et quel serait le montant estimatif de ces économies si le coefficient de minoration pour ceux qui ont 30 années ou plus d'affiliation est porté de 1 % à 2 % par an pour chaque année d'écart entre la cessation de service et l'âge normal de départ à la retraite. De même, quel serait le montant estimatif des économies qui pourraient être réalisées si les mêmes changements sont appliqués aux participants actuels pour toute période d'affiliation postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011. En d'autres termes, la Caisse appliquerait un coefficient de minoration composite à partir de cette date, à l'instar de ce qu'elle a fait à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985 lorsque ces coefficients ont été modifiés pour la dernière fois.**

Le montant estimatif des économies qui résulteraient des modifications ci-dessus des coefficients de minoration en cas de retraite anticipée a été calculé à partir des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007 (modifiés pour tenir compte des modifications des coefficients de conversion adoptées par le Comité mixte en juillet 2008). La réduction estimative du taux de cotisation requis est indiquée ci-dessous :

| Coefficient de minoration en cas de retraite anticipée   | Réduction estimative du taux de cotisation, en pourcentage de la rémunération considérée aux fins de la pension |                      |                   |
|--|---|----------------------|-------------------|
|  | Futurs participants   | Participants actuels | Tous participants |
| 4 % par an pour les participants ayant 25 années ou plus mais moins de 30 années d'affiliation et 2 % par an pour les participants ayant 30 années ou plus d'affiliation | 0,12  | 0,18                 | 0,14              |

## 5. Régimes de retraite à prestations définies ou régime à cotisations définies

**95. Comme cela a été envisagé le 5 mai avec l'Actuaire-conseil, le Groupe de travail voudrait savoir quelles seraient les incidences financières actuarielles si l'on donnait aux nouveaux participants la possibilité d'adhérer à un régime à cotisations définies à la place du régime actuel. Il faut partir des hypothèses selon lesquelles 25 %, 50 % ou 75 % des nouveaux participants décideraient de participer au régime à cotisations définies et la part patronale serait le double de la cotisation du fonctionnaire, comme c'est actuellement le cas de la Caisse. Sachant bien que cela impliquerait des frais dans l'immédiat, le Groupe de travail aimerait obtenir des informations sur les possibilités d'économies à long terme.**

Aux fins de cet examen, un régime à cotisations définies est un plan d'épargne-retraite dans lequel les prestations de retraite d'un fonctionnaire dépendent uniquement des cotisations qu'il a versées et du rendement de ses placements, indépendamment de ses années d'ancienneté ou de sa rémunération passée.

La structure d'un régime à cotisations définies est généralement déterminée par les possibilités d'avantages fiscaux, la réglementation applicable, les conditions à remplir en matière de gouvernance, les limites imposées aux montants des cotisations (versées tant par l'employé que par l'employeur), le choix des placements, les règles et le calendrier d'acquisition du droit à prestations, les possibilités de retrait de fonds au moment du départ à la retraite et de nombreuses autres considérations.

Les caractéristiques, les risques et les avantages des régimes à cotisations définies et des régimes à prestations définies ayant longtemps fait l'objet d'un débat sur les plans théorique et pratique, ces questions ne sont pas abordées dans cette note.

Le placement des fonds et la gestion d'un régime à cotisations définies sont généralement confiés à une société extérieure (la question de la responsabilité fiduciaire des placements pèse très lourd dans le choix du degré de participation des employeurs aux régimes à cotisations définies).

Si l'on donne aux nouveaux participants la possibilité d'opter pour un régime à cotisations définies, c'est à eux qu'appartiendront toutes les cotisa-

.....

tions, toute la rémunération des placements et tous les actifs de ce régime, qui seraient donc distincts de ceux de l'actuel régime à prestations définies et ne permettraient donc pas de financer le régime actuel.

Il importe énormément de noter que l'arrivée de nouveaux adhérents aura un effet positif au regard des besoins financiers de la Caisse. Il est ressorti de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 que les taux de cotisation nécessaires pour assurer l'équilibre actuariel de la Caisse étaient les suivants (en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension).

### **Taux de cotisation nécessaires**

(En pourcentage)

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| Participants actuels .....        | 30,80 |
| Participants futurs .....         | 20,72 |
| Tous participants confondus ..... | 23,21 |

Les cotisations versées pour le compte de futurs participants au taux normal de 23,7 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension (total versé par l'organisation et les participants) sont indispensables pour assurer le financement de la Caisse. Dans le cas extrême où la Caisse n'accueillerait plus de nouveaux adhérents, le taux de cotisation nécessaire pour assurer son équilibre actuariel s'élèverait à 30,8 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. **Toute réduction du nombre de futurs participants entraînée par les adhésions à un régime à cotisations définies plutôt qu'à la Caisse nécessiterait donc un relèvement du taux de cotisation de la Caisse.**

Des calculs ont été faits pour évaluer le coût actuariel que cela représenterait pour la Caisse si l'on proposait aux nouveaux participants de s'affilier à un régime à cotisations définies à la place du régime actuel. Ces estimations ont été établies sur la base des données et du modèle ayant servi à l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007, à quelques modifications près apportées pour tenir compte des incidences du changement des coefficients de conversion adoptés par le Comité en juillet 2008.

L'estimation de l'augmentation de cotisations qui seraient nécessaires si les nouveaux adhérents participaient à un régime à cotisations définies est donnée dans les tableaux de la page suivante. Les montants en dollars des incidences financières prévues figurent dans le deuxième tableau.

Ces tableaux montrent que les taux de cotisation nécessaires augmenteraient considérablement si les futurs participants s'affiliaient à un régime à cotisations définies. La Caisse accuserait un déficit, exprimé en dollars (sur

la base du taux de cotisation normal de 23,7 %), tant en ce qui concerne les participants actuels que l'ensemble des participants (actuels et futurs).

### Estimation des répercussions du coût actuariel de l'adhésion de nouveaux participants à un régime à cotisations définies

| Pourcentage des nouveaux participants adhérant au régime à cotisations définies | Augmentation prévue du taux de cotisation en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension |
|---|---|
| 25. ....  | 0,58  |
| 50. ....  | 1,51  |
| 75. ....  | 3,24  |

### Estimation des répercussions du coût actuariel de l'adhésion de nouveaux participants à un régime à cotisations définies

(En millions de dollars)

| Pourcentage des nouveaux participants choisissant le régime à cotisations définies                      | 0 % <sup>a</sup> | 25 %            | 50 %            | 75 %            |
|---|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Actif</b>  |                  |                 |                 |                 |
| Valeur actuarielle de l'actif <sup>b</sup>  | 35 620,4         | 35 620,4        | 35 620,4        | 35 620,4        |
| Valeur actuelle des cotisations futures versées au nom des :  |                  |                 |                 |                 |
| Participants actuels  | 15 575,1c        | 15 575,1c       | 15 575,1c       | 15 575,1c       |
| Participants futurs   | 47 397,2c        | 35 547,9c       | 23 698,6c       | 11 849,3c       |
| <b>Total de l'actif</b>   | <b>98 592,7</b>  | <b>86 743,4</b> | <b>74 894,1</b> | <b>63 044,8</b> |
| <b>Passif<sup>d</sup></b>   |                  |                 |                 |                 |
| Valeur actuelle des prestations à payer aux retraités actuels ou aux ayants droit des retraités décédés | 21 893,0         | 21 893,0        | 21 893,0        | 21 893,0        |
| Valeur actuelle des prestations à payer au titre des :  |                  |                 |                 |                 |
| Participants actuels  | 34 224,8         | 34 224,8        | 34 224,8        | 34 224,8        |
| Participants futurs   | 41 824,9         | 31 368,6        | 20 912,4        | 10 456,2        |
| <b>Total du passif</b>  | <b>97 942,7</b>  | <b>87 486,4</b> | <b>77 030,2</b> | <b>66 574,0</b> |
| <b>Excédent (déficit)</b>   |                  |                 |                 |                 |
| Participants actuels, y compris les retraités actuels et les ayants droit des retraités décédés         | (4 922,3)        | (4 922,3)       | (4 922,3)       | (4 922,3)       |
| Tous les participants, y compris les futurs participants  | 650,0            | (743,0)         | (2 136,1)       | (3 529,2)       |

<sup>a</sup> Résultats de l'évaluation ordinaire au 31 décembre 2007, adaptés pour tenir compte des modifications apportées aux facteurs de conversion.

<sup>b</sup> Selon la méthode de la moyenne mobile sur cinq ans.

<sup>c</sup> Sur la base d'un taux net de 23,33 % (sans compter les dépenses à hauteur de 0,37 %) de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension.

<sup>d</sup> Comprend les frais supplémentaires relatifs au système de la double filière.

Si, par exemple, 50 % des nouveaux participants adhéraient à un régime à cotisations définies, le taux de financement nécessaire, d'après les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007, passerait de 23,21 % à 24,72 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. De toute évidence, la somme des rémunérations considérées aux fins de la pension serait inférieure si de nouveaux participants s'affiliaient à un régime à cotisations définies. Les cotisations payées à la Caisse correspondraient

.....

donc à un taux de cotisations théorique plus élevé, mais appliqué à une masse réduite des rémunérations considérées aux fins de la pension.

En supposant que la cotisation totale (parts de l'organisation et des participants) à un régime à cotisations définies soit fixée au taux normal de 23,7 %, la contribution de l'organisation à ce régime serait fixée à un taux fixe de 15,8 % de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les participants y adhérant. Toutefois, les cotisations que l'organisation devrait théoriquement verser à la Caisse passeraient de 15,8 % à 17,31 % de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les adhérents à la Caisse (dans l'hypothèse où 50 % des nouveaux fonctionnaires participeraient au régime à cotisations définies).

Comme il a été indiqué dans les paragraphes précédents, proposer un régime à cotisations définies aux nouveaux fonctionnaires aurait une incidence très négative sur les taux de cotisation nécessaires à la Caisse, au moins à court terme et probablement à long terme. Toutefois, si, par exemple, 50 % des nouveaux fonctionnaires participaient à un régime à cotisations définies, le total du passif prévu de la Caisse tomberait de 97 042 700 000 dollars à 77 030 200 000 dollars, soit une baisse de 20 012 500 000 dollars. À long terme, l'ensemble des besoins financiers de la Caisse seraient donc moins élevés si de nouveaux fonctionnaires participaient à un régime à cotisations définies.

**96. Le Groupe de travail demande également à l'Actuaire-conseil de présenter un résumé de ses vues concernant la proposition ci-après. Ce résumé devra comporter des observations et une estimation des incidences actuarielles, si possible sur la base des informations fournies :**

**Régime mixte à prestations définies et à cotisations définies**

**La possibilité d'opter pour un régime mixte, à prestations définies et à cotisations définies, serait offerte aux fonctionnaires en poste qui souhaiteraient transférer une partie de leurs droits à prestations accumulés (jusqu'à 50 %) dans un régime à cotisations définies. On pourrait proposer aux nouveaux arrivants un régime partiellement à prestations définies, associé à un régime à cotisations définies supplémentaire. Les deux régimes devraient être proposés sans que cela entraîne de frais supplémentaires pour les organismes et être conçus de manière à réduire les risques financiers pour la Caisse.**

Bien que la proposition comporte le mot « mixte », nous supposons que le régime à cotisations définies serait distinct. Dans ce système, c'est le participant qui assume les risques et les gains sur investissement (contrairement au régime à prestations définies, dans lequel ce sont les employeurs). Il faudrait

.....

donc créer un nouveau régime à cotisations définies et toutes les cotisations, tous les gains sur investissement et tous les actifs de ce régime appartiendraient à ses participants<sup>16</sup>.

Si on propose aux nouveaux participants un régime partiellement à prestations définies assorti d'un régime à cotisations définies, les taux d'acquisition de droits à prestations des nouveaux participants seront nécessairement inférieurs aux taux actuels. Trouver un « juste équilibre » entre les deux types de régime serait un travail extrêmement intéressant (et difficile).

Supposons, pour les besoins de cette analyse, que les taux d'acquisition de droits à prestations des nouveaux participants soient égaux à la moitié de ceux qui sont actuellement applicables aux fonctionnaires ayant adhéré le 1<sup>er</sup> janvier 1983 ou depuis. Supposons également que l'opération d'équilibrage conduit à un partage à parts égales des cotisations normales entre la Caisse et les régimes à cotisations définies. Chacun des deux régimes recevrait alors 11,85 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension.

Du point de vue de la Caisse, ce partage des taux d'acquisition et des cotisations reviendrait pratiquement au même que le scénario évoqué au paragraphe 11, dans lequel 50 % des nouveaux fonctionnaires choisiraient de participer à un régime à cotisations définies. Les taux de cotisation nécessaires pour assurer l'équilibre actuariel de la Caisse augmenteraient sensiblement (l'augmentation est évaluée à 1,51 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension).

Si l'on proposait aux fonctionnaires actuellement en poste de transférer dans un régime à cotisations définies une partie des droits à prestations qu'ils ont accumulés, il faudrait préciser la signification de « droits accumulés ». Par exemple, un participant ayant huit années d'affiliation aurait accumulé 12,75 % de sa rémunération moyenne finale actuelle. S'il restait en activité, les prestations liées à ces huit années augmenteraient au fur et à mesure de l'augmentation de sa rémunération moyenne finale. Lorsqu'il prendrait sa retraite, il s'attendrait à ce que celle-ci soit ajustée au coût de la vie. Les montants correspondants aux augmentations de sa rémunération moyenne finale et à l'ajustement au coût de la vie devraient-ils être considérés comme des droits accumulés aux fins de la détermination du montant de la somme forfaitaire si le participant décide de transférer une partie de ses droits acquis dans un régime à cotisations définies? Dans l'affirmative, i) sur quelles hypothèses doit-on se fonder pour prévoir les montants correspondant à l'augmentation de la rémunération moyenne finale et à l'ajustement au coût de la vie? ii) sur

<sup>16</sup> Il serait possible de créer un programme hybride dont certaines caractéristiques rappelleraient celles d'un régime à cotisations définies. Par exemple, dans le cadre d'un plan d'investissement pour la retraite (« cash balance plan »), chaque participant a un compte et un solde (théoriques) et son employeur y verse des cotisations et y inscrit les intérêts créditeurs. L'organisme assume les risques et les gains dans la mesure où le solde du compte ne doit pas baisser. Du fait qu'il s'agit d'un régime à prestations définies, il peut être associé à un régime à prestations définies traditionnel, auquel cas toutes les cotisations, tous les actifs, etc., peuvent servir à financer la totalité du système.

.....

combien d'années faut-il prévoir l'augmentation de la rémunération moyenne finale (jusqu'à l'âge de la retraite anticipée ou l'âge normal de départ en retraite, ou une autre période) et iii) si le participant quitte le système avant la date prévue, la somme calculée serait-elle trop généreuse? Si la réponse est négative, la somme serait-elle « juste » pour un participant qui décide de transférer une partie des prestations de la Caisse dans un régime à cotisations définies, par rapport à un participant se trouvant dans une position identique mais n'ayant pas fait ce choix?

Tout transfert des droits accumulés sous un régime à prestations définies dans un régime à cotisations définies soulève de nombreuses questions, notamment les suivantes :

- a) Quelles hypothèses retenir en matière de mortalité?
- b) Le taux de rotation et les départs à la retraite doivent-ils intervenir dans le calcul?
- c) La valeur des droits à transférer devrait-elle être différente selon que la personne est mariée ou célibataire?
- d) Cette valeur devrait-elle être différente selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme?
- e) Comment tenir compte du risque d'antisélection?

Une autre question importante est le choix du taux d'intérêt utilisé pour déterminer la valeur des droits à transférer. La Caisse retient actuellement l'hypothèse d'un rendement réel de 3,5 %. Certains participants peuvent penser qu'il n'est pas possible d'atteindre ce niveau de rendement avec un régime à cotisations définies. Mais si la Caisse calcule la valeur des droits à convertir sur la base d'un taux d'intérêt inférieur à 3,5 %, elle perdra une partie du rendement prévu des investissements.

Les coefficients de conversion des prestations seraient-ils une limite supérieure pour les coefficients de conversion? Si les fonctionnaires actuellement en poste pouvaient transférer une partie de leurs droits accumulés dans un régime à cotisations définies, une somme d'argent considérable pourrait passer de la Caisse au régime à prestations définies, particulièrement au moment où cette possibilité serait offerte pour la première fois. Selon le calendrier et si la Caisse doit vendre des actions ou des obligations pour couvrir les montants transférés, elle pourrait enregistrer des pertes sur ses placements.

D'autre part, de toute évidence, cette solution alourdirait considérablement la charge administrative.

En résumé, l'idée d'ajouter à l'actuel régime à prestations définies un nouveau régime à cotisations définies pose de nombreux problèmes, tant pour les participants que pour la Caisse, dont seulement certains sont abordés dans les paragraphes qui précèdent.

---

## **6. Prolongation du délai d'exercice de l'option de validation**

**97. Le Groupe de travail a également souhaité connaître les vues de l'Actuaire-conseil sur la question de savoir s'il serait possible de porter d'un an à trois ans le délai d'exercice de l'option de validation.**

À sa cinquante et unième session, en juillet 2002, le Comité mixte a demandé à l'Administrateur de la Caisse de faire une étude des dispositions des Statuts de la Caisse concernant la validation, la restitution d'une période d'affiliation antérieure et le congé sans solde pour rendre cohérents les délais dans lesquels ces choix peuvent être faits, et de l'élimination du délai d'un an donné pour choisir de valider ou de restaurer une période d'affiliation antérieure. Cette étude devait déterminer le montant du financement nécessaire et être présentée au Comité permanent accompagnée des observations du Comité d'actuares.

Lorsqu'il a examiné ces questions lors de sa réunion de juin 2003, le Comité d'actuares était saisi d'une note rédigée par l'Actuaire-conseil (JSPB/CA/42/R.8). Il a noté que la suppression du délai d'un an concernant la décision de valider ou de restituer une période d'affiliation antérieure aurait un coût actuariel. Il a aussi estimé que ce coût devrait être supporté intégralement par le participant concerné. Il a toutefois été noté qu'il serait difficile de faire en sorte que ce coût actuariel soit pleinement supporté par les participants, afin que la Caisse n'en supporte aucune partie. Le Comité d'actuares a noté qu'en fait le délai d'un an donné pour prendre ces décisions était déjà inhabituellement long. Sur la base de son analyse, le Comité ne s'est pas senti en mesure d'appuyer une recommandation tendant à éliminer ce délai.

## **7. Système de la double filière**

**98. Compte tenu des récentes fluctuations monétaires auxquelles on a assisté depuis que l'Actuaire-conseil a présenté au Comité sa note (JSPB/55/R.39/Add.2) sur le coût estimatif des mesures qui pourraient être prises pour tenir compte de l'effet de ces fluctuations sur les prestations de retraite de la Caisse, pourriez-vous confirmer si l'estimation du coût supplémentaire de l'utilisation des taux de change moyens sur 120 mois pour déterminer les montants en monnaie locale est toujours valable aujourd'hui. Il convient de rappeler que l'estimation du coût actuariel supplémentaire de la modification des dispositions du système d'ajustement des pensions s'élève à 0,67 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension.**

Les coûts estimatifs indiqués dans le document JSPB/55/R.39/Add.2 se fondent sur l'historique des taux de change mensuels (obtenus auprès de unj-sp.org) sur une période de 20 ans, de juin 1998 à mai 2008. Pour les besoins de cette évaluation des coûts, les données ont été actualisées afin qu'elles portent sur la période de 20 ans terminée en décembre 2009.



En appliquant le même modèle que celui qui est décrit à l'annexe du document JSPB/55/R.39/Add.2 et les données actualisées concernant les taux de change, on obtient les fourchettes estimatives suivantes du coût de l'adoption du taux de change moyen sur 120 mois aux fins de l'établissement des montants en monnaie locale.

### Coûts en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension

| Moyenne retenue                        | Fourchette des coûts | Moyenne de la fourchette | Coût supplémentaire par rapport à la formule actuelle |
|--|----------------------|--------------------------|---|
| Moyenne sur 36 mois (formule actuelle) | 1,65 %-2,26 %        | 1,96 %                   | -   |
| Moyenne sur 120 mois                   | 1,97 %-3,20 %        | 2,59 %                   | 0,63 %  |

#### 99. Quelles seraient les économies estimatives réalisées si la Caisse ramenait de 110 % à 100 % le plafond de la filière dollars? En d'autres termes, un bénéficiaire ayant choisi la filière monnaie locale ne pourrait plus tirer profit de l'appréciation du dollar et le mécanisme de comparaison serait éliminé.

Les économies qui seraient réalisées si la Caisse abaissait le plafond de 110 % à 100 % pour tous les futurs retraités ont été évaluées à l'aide de deux méthodes.

- Dans l'annexe du document JSPB/CA/48/R.7, on a examiné un modèle actuariel permettant d'évaluer le coût à long terme du système de la double filière. Ce modèle a été ajusté dans l'hypothèse où le plafond serait fixé à 100 % pour les futurs départs en retraite.
- La Caisse rend compte des prestations versées aux retraités et bénéficiaires tous les ans depuis 1990, y compris au titre du système de la double filière. Ces données sont utilisées pour suivre l'évolution des coûts constatés à partir des premières données d'expérience concernant le système d'ajustement à double filière, et aussi pour dégager une évaluation des économies réalisées en abaissant le plafond de 120 % à 110 % (pour les départs en retraite à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1995). Ces données ont été utilisées pour évaluer les économies qui seraient enregistrées si le plafond était ramené à 100 % pour les futurs départs en retraite.

D'après le modèle actuariel, les économies qui pourraient être réalisées si le plafond était abaissé à 100 % se chiffrent entre 0,20 % et 0,50 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, les économies les plus élevées correspondant à une baisse du taux d'utilisation de 35 % à 25 %.

.....

Sur la base des données réelles de la double filière, les économies estimatives qui seraient réalisées si le plafond était ramené à 100 % se chiffrent entre 0,15 % et 0,20 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, estimation qui ne tient compte d'aucune baisse du taux d'utilisation.

Sur la base de ces résultats, les économies qui seraient effectivement réalisées si la Caisse abaissait le plafond à 100 % dépendraient de l'effet de ce changement sur le taux d'utilisation du système de la double filière. La baisse du plafond rendrait le système de la double filière moins avantageux pour les retraités futures. Mais l'utilisation du taux de change moyen sur les 36 mois consécutifs se terminant le mois du départ à la retraite pour établir le montant de la retraite calculé en dollars détermine la valeur du système de la double filière au moment du départ à la retraite. En conséquence, il se peut qu'abaisser le plafond à 100 % ne modifie pas sensiblement le taux d'utilisation des futurs retraités.

100. Le Groupe de travail a décidé que, compte tenu des délais et du fait qu'il ne recevrait pas les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2009 avant juin 2010, il serait plus utile de soumettre son rapport au Comité d'actuaire, puis d'intégrer l'ensemble des vues du Comité dans une section distincte de son rapport final.

## **XI. Vues exprimées au cours de la cinquante-sixième session du Comité mixte, en 2009**

101. Comme on l'a vu plus haut, il était également demandé au Groupe de travail de présenter un rapport d'étape au Comité mixte à sa cinquante-sixième session, en 2009. Le Rapporteur du Groupe a présenté le rapport d'étape demandé (JSPB/56/R.20), qui faisait le point sur l'état d'avancement des travaux du Groupe.

On trouvera ci-après un extrait du rapport du Comité mixte rendant compte des vues exprimées à propos du rapport d'étape du Groupe de travail :

- « Un débat prolongé a été consacré par ailleurs à la question de savoir ce qui devrait figurer dans le rapport final du Groupe. Il a été noté que le Groupe devrait avancer des propositions concrètes basées sur une analyse technique plutôt que des opinions d'ordre général. On a fait observer aussi que l'examen du régime des pensions était un travail en chantier. Les intervenants ont été nombreux à juger nécessaire de concentrer l'examen sur l'âge normal du départ à la retraite, mais il a été souligné que d'autres questions nombreuses et variées étaient à examiner aussi. Le Comité mixte est donc convenu qu'il n'y aurait pas de raison de privilégier une question déterminée. Il a été noté que le Groupe de travail avait réfléchi à la possibilité d'examiner l'incidence

des fluctuations des taux de change sur les prestations servies par la Caisse, mais que, comme le Comité mixte étudiait actuellement la question, il avait décidé d'attendre les conclusions du Comité mixte à ce sujet. On a fait observer également que le Groupe de travail devrait prendre en compte les tendances nouvelles et les modifications aux politiques de personnel des organisations affiliées.

- La FAAFI avait remis au Groupe de travail une liste de priorités : i) le régime à prestations définies de la Caisse devrait être préservé; ii) l'âge normal du départ à la retraite devrait être porté à 65 ans; iii) le taux d'accumulation devrait revenir à 2 % par an; iv) la disposition permettant de percevoir l'intégralité du versement de départ au titre de la liquidation des droits devrait prévoir des prestations majorées pour les fonctionnaires cessant le service avec moins de cinq ans d'affiliation; v) il faudrait améliorer les prestations pour les membres de la famille; vi) l'abattement de 0,5 point de pourcentage opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie devrait être éliminé. On a fait observer que l'augmentation de l'âge normal du départ à la retraite était à envisager non seulement pour ses répercussions financières favorables, mais aussi dans la conviction que les fonctionnaires doivent avoir le droit de continuer à travailler sans limite d'âge tant qu'ils sont en mesure de bien faire leur travail.
- Étant donné l'incidence qu'aura la longévité accrue sur la situation financière de la Caisse, le Groupe aura à voir de plus près les tendances nouvelles apparues dans les politiques de personnel, éventuellement en conjonction avec les dispositions concernant l'âge normal de départ à la retraite. Il a toutefois été souligné que ces questions devraient faire l'objet de consultations étroites avec la CFPI et le Comité de haut niveau sur la gestion.
- Plusieurs membres du Comité mixte ont recommandé que le Groupe de travail tienne compte des faits nouveaux signalés dans son rapport d'étape. Il devrait aussi chercher à donner des recommandations spécifiques qui seraient le plus utiles au Comité mixte dans les prochaines années, surtout compte tenu de ces faits nouveaux et des tendances enregistrées dans les politiques de personnel des organisations.
- **Étant donné la vaste gamme de questions à examiner, le peu de temps séparant le moment où l'on connaîtrait les résultats de la prochaine évaluation actuarielle, la prochaine réunion du Comité d'actuaire et la cinquante-septième session du Comité mixte, il a été envisagé de proroger le mandat du Groupe de travail jusqu'en juillet 2011. Mais après avoir longuement débattu du rapport d'étape, le Comité mixte a décidé que le Groupe devrait présen-**

.....

**ter son rapport final en juillet 2010. Si à cette réunion, le Comité mixte décidait qu'il y avait lieu de poursuivre les travaux, il pourrait envisager à ce moment-là de proroger le mandat du Groupe de travail. »**

## **XII. Mesures examinées après la cinquante-sixième session du Comité mixte**

### **A. Taux d'accumulation**

102. À l'issue du long échange de vues qu'il avait consacré à la question du taux d'accumulation au cours de sa deuxième réunion, en mai 2009, le Groupe était convenu que le taux d'accumulation est l'un des déterminants les plus importants des prestations périodiques servies par la Caisse. Il avait rappelé à cette occasion les principes recommandés par le Comité d'actuaire concernant, notamment, la nécessité de favoriser une équité intergénérationnelle parmi les participants à la Caisse et avait estimé que cette dernière s'était écartée de ce principe lorsqu'elle avait adopté des taux d'accumulation plus faibles pour les nouveaux participants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1983. Le Groupe a pris acte de l'ampleur du coût actuariel d'un retour à la situation antérieure à la mesure d'économie prise en 1983, qui était estimé à 2,16 % de la rémunération considérée aux fins de la pension si une telle décision était appliquée aussi bien aux fonctionnaires déjà affiliés qu'aux futurs participants. Il a néanmoins estimé que si des fonds étaient disponibles à cet effet, il recommanderait de revenir sur la mesure d'économie adoptée en 1983 de manière à ce que tous les participants, existants et futurs, bénéficient d'un taux d'accumulation de 2 % pour leurs 30 premières années d'affiliation. Le Groupe a noté qu'en pareil cas, il conviendrait d'examiner plus avant la possibilité de revoir le taux d'accumulation afférent à ceux qui seraient déjà partis à la retraite mais dont les prestations auraient été calculées sur la base d'un taux d'accumulation plus faible. À cet égard, le Groupe a rappelé que le coût estimatif (2,16 % de la rémunération considérée aux fins de la pension) du retour au taux d'accumulation de 2 % ne tenait pas compte de ceux qui percevaient déjà une prestation périodique. Il a noté que s'il devait décider d'étudier plus avant l'extension de cette mesure à l'ensemble des participants et bénéficiaires il y aurait des coûts supplémentaires qui rendraient un nouveau chiffrage nécessaire. Constatant que la Caisse ne disposerait pas dans un proche avenir d'excédents suffisants pour revenir complètement sur le nouveau taux d'accumulation, le Groupe a décidé d'étudier plusieurs variantes qui auraient toutes pour finalité de revenir progressivement sur la mesure d'économie de 1983. Le Groupe est aussi convenu d'examiner plus avant la possibilité d'un barème dégressif des taux d'accumulation pour faire en sorte que les taux les plus favorables s'appliquent aux premières années d'affiliation.

103. Le Groupe de travail a demandé à l'Actuaire-conseil de lui faire part de ses observations et de lui fournir des estimations des coûts/gains actuariels concernant les différents taux envisagés aussi bien pour une abrogation partielle de la mesure d'économie de 1983 que pour l'adoption de taux dégressifs. Ces renseignements figurant dans la partie B de la section X du présent rapport. On a noté que si la Caisse modifiait ses taux d'accumulation de manière à ce que le taux d'intérêt de 1,75 % soit appliqué pendant les 10 premières années pour tous les fonctionnaires en activité affiliés à la Caisse depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et à tous les futurs participants, et que le taux d'accumulation normal de 2 % soit appliqué ensuite, **le coût actuariel estimatif de cette mesure serait de 0,57 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le Groupe a également examiné la possibilité de revoir les taux d'accumulation à la baisse dans l'éventualité où la Caisse aurait besoin de faire des économies.** À cet effet, il a demandé à l'Actuaire-conseil de lui indiquer le montant estimatif des économies qui seraient réalisées si, pour tous les futurs participants, le taux d'accumulation était fixé à 1,75 % par an pour toute la durée de leur carrière. L'Actuaire-conseil a noté que **le montant estimatif des gains actuariels réalisés dans ce cas de figure serait d'environ 0,31 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.**

104. Outre les modifications consistant à relever le taux d'accumulation, qui auraient donc un coût pour la Caisse, et les modifications qui permettraient de réaliser des économies, le Groupe de travail a aussi examiné la possibilité d'instaurer un barème dégressif dont la finalité serait d'appliquer des taux d'accumulation qui seraient plus élevés pendant les premières années d'affiliation et iraient en diminuant dans les dernières années. Le Groupe a reconnu qu'un tel système pourrait être conçu de manière à ce qu'il n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour la Caisse. Dans un document qu'il a établi sur le sujet, l'Actuaire-conseil a noté que si la Caisse souhaitait appliquer un taux de 2 % pour les cinq premières années d'affiliation, alors, sur la base des données et du modèle utilisés pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007, le taux d'accumulation applicable au-delà des cinq premières années doit être de 1,775 % de la rémunération considérée aux fins de la pension si l'on veut qu'il n'en résulte aucun coût supplémentaire pour la Caisse. Si la Caisse veut appliquer ce barème dégressif à 2 % les cinq premières années et 1,775 % par la suite aux nouveaux participants uniquement, alors ces derniers bénéficieraient d'un taux global d'accumulation des droits à prestations supérieur à celui du barème actuel (1,5 %/1,75 %/2 %) pour les durées d'affiliation inférieures à 21,666 années. En revanche, au-delà de 21,666 années d'affiliation, le taux global d'accumulation serait inférieur à celui du barème actuel (1,5 %/1,75 %/2 %).

105. Bien que nombre de ses membres étaient d'avis que si l'on devait modifier le système, il faudrait le faire dans le sens d'un retour complet aux taux d'avant 1983, le Groupe est convenu que la plupart des cas de figure

.....

envisagés aboutiraient à la création d'une nouvelle strate de participants, ce qu'il fallait surtout éviter. Par ailleurs, toute modification du taux d'accumulation applicable aux participants existants doit être conçue de manière à protéger les droits acquis, s'agissant en particulier des participants qui ont déjà accumulé 10 années d'affiliation ou plus et bénéficient donc actuellement d'un taux d'accumulation de 2 % par an. Le Groupe a en outre noté que si le seul but de l'opération est d'être plus équitable envers les fonctionnaires ayant une plus courte durée d'affiliation, comme le souhaitent certains membres du Groupe, il serait peut-être plus judicieux de se concentrer sur les possibilités d'améliorer la formule d'acquisition des droits et/ou les dispositions régissant la liquidation des droits à prestations (comme indiqué dans les paragraphes qui suivent). C'est dans ce contexte que le Groupe de travail a rappelé que dans son mandat, le Comité mixte lui avait demandé de poursuivre l'examen des questions relatives au renforcement de la mobilité du personnel et à la transférabilité des pensions, éventuellement par la réduction du délai minimum ouvrant droit aux prestations périodiques et/ou l'accroissement du montant versé en cas de liquidation intégrale des droits à prestations.

106. À l'issue de cet examen prolongé de la question des taux d'accumulation, le Groupe de travail est convenu que cette question constitue, dans le régime des pensions des Nations Unies, un domaine sur lequel le Comité mixte devrait continuer de se pencher, en se donnant pour but de trouver un arrangement plus équitable. **Le Groupe de travail rappelle les conclusions du Groupe de travail de 2002 relatives au taux d'accumulation, auxquelles il souscrit, à savoir qu'en cas d'amélioration durable de la situation actuarielle de la Caisse, le Comité mixte devrait envisager de revenir au taux d'accumulation des droits à prestations de 2 %. Cette question a été longuement débattue au sein du Groupe de travail de 2008. Conscient que le retour direct au taux d'accumulation de 2 %, certes souhaitable, serait d'un coût non négligeable, le Groupe de travail a étudié plusieurs approches visant à atténuer les inégalités intergénérationnelles résultant de la pratique actuelle ainsi qu'à améliorer la situation des participants qui quittent la Caisse après une courte période d'affiliation.** Le Groupe de travail a examiné plusieurs cas de figure dans lesquels on se rapprocherait progressivement du taux d'accumulation de 2 % par année d'affiliation.

107. Le Groupe de travail a examiné la question des taux d'accumulation en ayant à l'esprit que dans son mandat il est stipulé qu'il doit, entre autres, « examiner les mesures d'économie adoptées en 1983 et appliquées depuis mai qui n'ont pas encore été traitées [...] ». Il y a eu accord général au sein du Groupe de travail sur le fait que l'adoption en 1982 de taux d'accumulation plus faibles, dans le cadre des mesures d'économie visant à remédier au déséquilibre actuariel de la Caisse, constituait une mesure de rigueur dont pâtissaient non seulement les générations futures de participants mais également

le principe de l'équité au sein d'une même génération et d'une génération à l'autre. Le Groupe est donc convenu d'envisager la possibilité de modifier les taux d'accumulation actuels. Les diverses possibilités envisagées par le Groupe sont récapitulées ci-dessous, sous forme de tableaux faisant ressortir aussi bien les coûts/gains estimatifs que les différentes valeurs du taux d'accumulation global des droits à prestations dans chaque cas de figure :

### Coût/gains actuariels estimatifs des différents taux d'accumulation envisagée

| <i>Proposition</i>  | <i>Coût/(gain) estimatif</i> |
|---|------------------------------|
| a) Taux d'accumulation de 2 % par année d'affiliation jusqu'à 30 années pour les participants actuels et futurs (Coûts estimatifs fournis par le Groupe de travail de 2000) | 2,16 % de la RCP             |
| b) Taux d'accumulation de 2 % par année d'affiliation jusqu'à 30 années mais pour les seuls futurs participants   | 1,35 %-1,40 % de la RCP      |
| c) Taux d'accumulation de 1,75 % pour les 10 premières années d'affiliation et de 2 % par la suite, applicables aux participants actuels et futurs                          | 0,57 % de la RCP             |
| d) Taux d'accumulation de 2 % pour les cinq premières années d'affiliation et barème dégressif par la suite pour tous les futurs participants                               | sans effet-coûts             |
| e) Taux d'accumulation uniforme de 1,80 % pour tous les nouveaux participants   | en principe sans effet-coûts |
| f) Taux d'accumulation de 1,75 % par an tout au long de la carrière pour les futurs participants (pas de limite du nombre d'années d'affiliation)                           | (0,31 % de la RCP)           |

Les coûts/gains estimatifs relatifs aux propositions ci-dessus sont certes très importants mais il est tout aussi important de considérer l'effet que les taux d'accumulation proposés pourraient avoir sur le montant de la pension de départ. Le tableau ci-après indique quel serait le montant de la pension après 10, 15, 20, 25 et 30 années d'affiliation si l'on applique les taux d'accumulation proposés.

### Taux d'accumulation global dans les différents cas de figure

| <i>Proposition</i>   | <i>Montant de la pension en % de la RMF</i> |              |              |              |              |
|--|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  | <i>Années d'affiliation</i>                 |              |              |              |              |
|  | <i>10</i>                                   | <i>15</i>    | <i>20</i>    | <i>25</i>    | <i>30</i>    |
| <b>Taux d'accumulation actuel (1,5/1,75/2,0)</b>                           | <b>16,25</b>                                | <b>26,25</b> | <b>36,25</b> | <b>46,25</b> | <b>56,25</b> |
| 2 % pour toutes les années d'affiliation jusqu'à 30 années (taux pré-1983) | 20,00                                       | 30,00        | 40,00        | 50,00        | 60,00        |
| 1,75 % pour les 10 premières années, 2 % ensuite                           | 17,50                                       | 27,50        | 37,50        | 47,50        | 57,50        |
| 2 % pour les cinq premières années, 1,775 % ensuite                        | 18,88                                       | 27,75        | 36,63        | 45,50        | 54,38        |
| 1,75 % pour toutes les années  | 17,50                                       | 26,25        | 35,00        | 43,75        | 52,50        |

.....

**B. Réduction de la durée d'affiliation minimum ouvrant droit à des prestations périodiques et améliorations des dispositions relatives aux versements au titre de la liquidation des droits à prestations**

108. Dans les discussions préliminaires sur les mesures envisagées depuis 2000, le Groupe de travail a rappelé que son mandat lui imposait aussi d'examiner les mesures propres à améliorer la mobilité du personnel et la transférabilité des droits à pension, par la réduction éventuelle de la durée d'affiliation minimum ouvrant droit à des prestations périodiques et par d'éventuelles améliorations à apporter aux dispositions régissant les versements au titre de la liquidation des droits à prestations. À l'issue de cette première série de délibérations sur ces questions, le Groupe est convenu d'examiner plus avant et d'évaluer plus attentivement les avantages aussi bien d'une réduction de la durée d'affiliation minimum ouvrant droit à des prestations périodiques que des améliorations à apporter aux dispositions des Statuts de la Caisse régissant les versements au titre de la liquidation des droits à prestations.

109. À ce sujet, et à la suite de la cinquante-sixième session du Comité mixte, le Groupe de travail a décidé d'examiner de plus près des données concrètes sur la moyenne annuelle du nombre d'années d'affiliation à la cessation de service entre 1995 et 2008. Le Groupe a analysé les données figurant dans l'**annexe XIV**, concernant la durée moyenne d'affiliation des participants qui optent pour la liquidation intégrale des droits, les prestations périodiques ou la liquidation partielle des droits combinée à des prestations périodiques. Le Groupe a également examiné la durée moyenne d'affiliation des participants qui ont opté pour une retraite différée, une retraite anticipée ou une retraite à taux plein, séparément et conjointement. Il en a conclu que, globalement, il n'y avait pas de tendance manifeste à un raccourcissement de la durée moyenne d'affiliation des participants. Outre l'analyse détaillée présentée dans l'annexe XIV, le Groupe a également examiné des données couvrant la période 1980-2007 provenant de l'évaluation actuarielle effectuée par l'Actuaire-conseil. Ces données, qui figurent dans l'annexe XV, amènent à des conclusions similaires.

110. L'on peut certes noter une augmentation du nombre des contrats de courte durée mais pas un début de tendance à un raccourcissement général des carrières. Les données fournies dans les annexes XIV et XV semblent confirmer l'existence de ce que le précédent groupe de travail avait appelé des « chapelets » de contrats de courte durée successifs. Le Groupe a sérieusement envisagé l'octroi de prestations plus favorables au personnel engagé pour de courte durée en réduisant la durée, actuellement fixée à cinq ans, de la période d'affiliation ouvrant droit à des prestations périodiques. Les premières délibérations sur ce sujet sont récapitulées dans la section IX du présent rapport. Partant de ces constatations, le Groupe a toutefois décidé que la réduction de ces délais serait certes souhaitable mais que la question n'avait pas à être tranchée immédiatement. Outre les constatations issues de son analyse statistique, le Groupe a aussi rappelé les observations du Comité



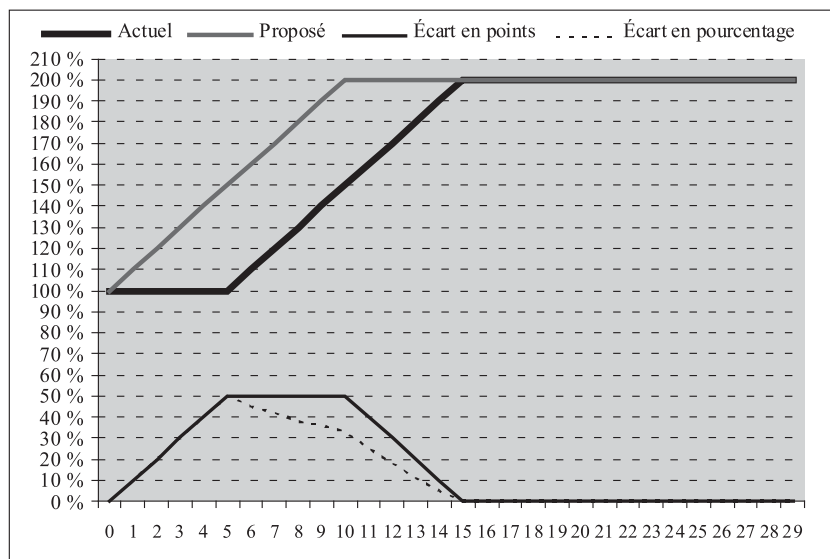
.....

d'actuaire sur l'éventualité d'une réduction du délai d'affiliation minimum ainsi que ses propres débats précédents sur le sujet. Le Groupe a rappelé que si la Caisse acceptait de raccourcir le délai d'affiliation minimum à ce stade, il en résulterait une augmentation du coût de la recommandation de 2002 tendant à ajuster les prestations de retraite différée au titre de l'augmentation du coût de la vie dès l'âge de 50 ans. Le fait d'examiner d'abord la question de la durée minimum d'affiliation reviendrait donc à renchérir, par inadvertance, la mesure que le Comité mixte a demandé au Groupe de travail d'examiner en priorité. Le Groupe a en outre constaté que la recommandation de 2002, consistant à commencer plus tôt à ajuster le montant des prestations de retraite différée, inciterait davantage les participants ayant cinq années d'affiliation ou plus à laisser leur argent dans un régime de pension après la date de leur cessation de service. Cette mesure constituerait donc, de fait, une meilleure réponse à la demande du Comité mixte relative à l'examen des possibilités d'améliorer la transférabilité des droits à prestation, puisque si une telle mesure était appliquée, le droit à une pension à vie (y compris à titre de conjoint survivant) serait maintenu dans un nombre nettement plus élevé de cas. Ayant examiné plus avant cette question, le Groupe a décidé de ne pas privilégier pour le moment le raccourcissement de la durée minimum d'affiliation. **Le Groupe a toutefois reconnu que bien qu'il n'y ait pas de tendance perceptible à la diminution du nombre moyen d'années d'affiliation, il y avait néanmoins de nombreux participants qui partaient avant d'avoir cinq années d'ancienneté et il ne fallait pas oublier ce groupe.**

111. Au lieu d'opter pour le raccourcissement de la durée minimum d'affiliation en tant que moyen possible d'améliorer la prestation globale due au personnel engagé pour de courtes durées, le Groupe a décidé d'examiner plus avant l'amélioration des dispositions relatives aux versements au titre de la liquidation des droits pour les participants ayant moins de cinq années d'affiliation (ce qui améliorerait aussi les versements dus à ce titre pour les participants ayant jusqu'à 15 années d'affiliation). Le Groupe a rappelé ses délibérations initiales sur cette question dont il est rendu compte dans la section IX du présent rapport ainsi que les estimations actuarielles fournies ensuite par l'Actuaire-conseil et figurant dans la section X. Le Groupe a aussi examiné une note (jointe en tant qu'annexe XVI) des représentants de la FAAFI sur d'autres changements susceptibles d'améliorer les versements au titre de la liquidation des droits pour le personnel engagé pour de courtes durées en ayant davantage recours aux principes appliqués dans les accords de transfert. Les auteurs de cette note envisagent, pour améliorer la transférabilité des pensions, la possibilité d'accorder de meilleurs versements au titre de la liquidation des droits aux seuls participants qui utilisent ce versement pour acquérir (ou transférer) des droits à prestations dans un autre régime remplissant les conditions requises. La logique de cette proposition est qu'elle permettrait de faire en sorte que l'accroissement du versement au titre de la liquidation des droits servirait à empêcher, ou du moins réduire, les pertes de

transfert encourues par les fonctionnaires engagés pour de courtes durées qui souhaitent acquérir (ou transférer) des droits à pensions dans un autre régime de retraite. Le Groupe a certes reconnu que cette idée était intéressante, pour ce qui est en particulier d'encourager d'anciens fonctionnaires à conserver leurs économies sur un support de retraite, mais il n'a pas été en mesure de soutenir une telle approche. Le Groupe de travail a rappelé le statut multinational des organisations affiliées et le fait que de nombreux anciens participants n'auraient pas la possibilité de transférer leur argent sur un support de retraite remplissant les conditions requises. Outre les inégalités qui en résulteraient, le Groupe de travail a estimé que cette approche serait aussi source d'une plus grande complexité administrative, surtout si l'on considère que le Comité mixte lui a demandé de s'acquitter de sa mission en gardant à l'esprit les principes recommandés par le Comité d'actuaire, au premier rang desquels le souci de la simplicité d'administration et de la réduction des risques. Plus précisément, si la Caisse décide d'opter pour une amélioration du versement au titre de la liquidation des droits selon cette approche, elle serait tenue de s'assurer que les sommes qu'elle verse sont bien transférées à un régime de retraite remplissant les conditions requises dans les près de 190 pays dans lesquels la Caisse verse des prestations.

112. Le Groupe de travail est néanmoins convenu qu'il faudrait continuer d'examiner à titre prioritaire l'amélioration des versements au titre de la liquidation des droits pour les participants ayant moins de cinq années d'affiliation (ce qui améliorerait aussi les versements à ce titre pour les participants ayant jusqu'à 15 années d'affiliation). Les résultats de la modification des dispositions relatives à la liquidation des droits à prestations, tels qu'ils ont été chiffrés par l'Actuaire-conseil et récapitulés plus loin, au paragraphe 85, se présenteraient comme suit :



.....

| <i>Versement au titre de la liquidation des droits</i> |                                 |                                  |                        |                                 |
|--|---------------------------------|----------------------------------|------------------------|---------------------------------|
|  | <i>Actuel<br/>(pourcentage)</i> | <i>Proposé<br/>(pourcentage)</i> | <i>Écart en points</i> | <i>Écart en<br/>pourcentage</i> |
| 0  | 100                             | 100                              | 0                      | 0                               |
| 1  | 100                             | 110                              | 10                     | 10                              |
| 2  | 100                             | 120                              | 20                     | 20                              |
| 3  | 100                             | 130                              | 30                     | 30                              |
| 4  | 100                             | 140                              | 40                     | 40                              |
| 5  | 100                             | 150                              | 50                     | 50                              |
| 6  | 110                             | 160                              | 50                     | 45                              |
| 7  | 120                             | 170                              | 50                     | 42                              |
| 8  | 130                             | 180                              | 50                     | 38                              |
| 9  | 140                             | 190                              | 50                     | 36                              |
| 10   | 150                             | 200                              | 50                     | 33                              |
| 11   | 160                             | 200                              | 40                     | 25                              |
| 12   | 170                             | 200                              | 30                     | 18                              |
| 13   | 180                             | 200                              | 20                     | 11                              |
| 14   | 190                             | 200                              | 10                     | 5                               |
| 15   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 16   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 17   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 18   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 19   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 20   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 21   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 22   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 23   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 24   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 25   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 26   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 27   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 28   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |
| 29   | 200                             | 200                              | 0                      | 0                               |

113. Le Groupe de travail a donc décidé de revoir plus attentivement les diverses propositions relatives au versement au titre de la liquidation des droits à prestations qui ont été examinées depuis 2000 ainsi que les dernières formules dont il a demandé à l'Actuaire-conseil d'estimer les coûts actuariels. À l'issue de ce nouvel examen, **le Groupe de travail a décidé de proposer que les dispositions de l'article 31 relatif au versement au titre de la liquidation des droits soient modifiées pour que les 10 % ajoutés chaque année soient accordés à partir de la fin de la première année d'affiliation, et non de la cinquième comme c'est le cas actuellement.** Dans ce système, les 10 % supplémentaires viendraient en sus des 3,25 % d'intérêts. Ce nouveau barème serait applicable aux participants aussi bien actuels que futurs pour 10 ans au maximum (pour atteindre 200 % des cotisations propres du participant au bout de 10 ans). **Selon les calculs effectués par l'Actuaire-conseil en 2009, le coût actuariel estimatif de cette modification du barème des augmentations du versement au titre de la liquidation des droits s'établit à 0,12 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.**

.....

### C. Les recommandations de 2002

114. Lorsqu'il a créé le Groupe de travail, le Comité mixte a inscrit dans son mandat la poursuite de l'examen à titre prioritaire du reste des recommandations de 2002 dont l'Assemblée générale avait déjà approuvé le principe. Dans le cadre de l'examen préliminaire de cette question, dont il est rendu compte dans la section IX du présent rapport, le Groupe a noté qu'il axerait ces travaux sur : i) les ajustements au titre du coût de la vie applicables aux prestations de retraite différée à partir de l'âge de 50 ans; et ii) la suppression de la minoration de 0,5 point du premier ajustement postérieur au départ à la retraite. Le Groupe de travail a rappelé les délibérations que le précédent groupe de travail sur le régime des pensions avait consacrées à ces questions et est convenu que les arguments avancés en 2002 demeuraient valables.

#### **Ajustement au titre du coût de la vie des prestations de retraite différée à partir de l'âge de 50 ans**

115. La recommandation tendant à enclencher plus tôt le processus d'ajustement au titre du coût de la vie des prestations de retraite différée a été d'abord examinée au cours de la session de 2000 du Comité mixte. À l'époque, on avait rappelé que le Comité d'actuaire avait déjà examiné la possibilité de revenir au système antérieur aux mesures d'économie de 1983, dans lequel les prestations de retraite différée étaient ajustées au titre du coût de la vie à partir de la date de cessation de service. Le Comité d'actuaire était alors convenu qu'une telle mesure pourrait être envisagée favorablement. Par ailleurs, le Groupe de travail que le Comité mixte avait créé en 2000 pour examiner la possibilité de revenir sur un certain nombre de mesures d'économie prises en 1983 s'était rangé à l'avis du Comité mixte selon lequel cette mesure (ainsi que les autres mesures examinées à l'époque) contribuerait à remédier aux effets des mesures d'économie qui avaient rendu le régime des pensions des Nations Unies moins avantageux.

116. Dans sa réponse au Groupe de travail de 2000, le Comité d'actuaire avait rappelé qu'à partir de 1983, les ajustements au titre du coût de la vie des prestations de retraite différée ne commençaient à être appliqués qu'à partir de l'âge de 50 ans, et que ces ajustements étaient devenus semestriels et non plus trimestriels, avec un seuil de déclenchement fixé à 5 %. Les économies qui résulteraient de ces deux mesures ont été estimées à 0,97 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. À partir de 1990, l'ajustement au titre du coût de la vie des prestations de retraite différée ne démarrait qu'à partir de l'âge de 55 ans, ce qui représentait une économie supplémentaire de 0,91 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

117. Il avait été également demandé à l'Actuaire-conseil d'établir des estimations des coûts actuariels de l'annulation des mesures susmentionnées de limitation de l'ajustement au titre du coût de la vie des pensions de retraite différée, et ce, pour les retraites différées futures et pour les retraites différées existantes pour lesquelles le versement de prestations périodiques n'avait pas

encore débuté. Pour ces estimations, le modèle actuariel avait été modifié pour prendre en compte la répartition des participants, par tranche d'âge, selon qu'ils optent pour une retraite différée ou pour la liquidation des droits à prestations. Ce modèle actuariel révisé a été appliqué aux données utilisées dans l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 1997 et a donné un coût estimatif de 0,65 % de la rémunération considérée aux fins de la pension pour le changement consistant à ajuster les prestations au titre du coût de la vie non plus à partir de 55 ans mais à la date de la cessation de service. Pour tenir compte de la disparition de la possibilité de conversion partielle pour les retraites différées et de la modification des taux de départ retenus comme hypothèses pour les agents des services généraux aux fins de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 1999, l'Actuaire-conseil a recalculé ce coût actuariel estimatif. Le modèle actuariel révisé décrit plus haut a été appliqué aux données et hypothèses utilisées pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 1999. Sur la base des méthodes appliquées et des hypothèses retenues à l'époque, le coût estimatif du changement consistant à enclencher le processus d'ajustement au titre du coût de la vie des prestations de retraite différée non plus à partir de 55 ans mais à partir de la date de la cessation de service serait de 0,74 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. À l'époque également, le coût du passage à un ajustement au titre du coût de la vie démarrant à 45 ans était estimé à 0,48 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

118. L'on avait alors constaté que la mesure d'économie consistant à repousser l'âge à partir duquel les prestations de retraite différée seraient ajustées au titre du coût de la vie avait été particulièrement préjudiciable au groupe de participants visé. Le Groupe de travail de 2000 avait même noté que le fait de revenir sur cette mesure « rendrait le régime des pensions des Nations Unies plus intéressant pour le personnel recruté pour de courtes durées à des fins précises », groupe qu'il considérait dans son rapport comme important. L'excédent révélé par l'évaluation actuarielle de 1999 (soit 4,25 % de la rémunération considérée aux fins de la pension) était toutefois retombé à 2,92 % de la rémunération considérée aux fins de la pension dans l'évaluation de 2001. De plus, à la réunion de 2002 du Comité mixte, de graves préoccupations ont été exprimées quant à la baisse de la valeur des actifs de la Caisse.

119. Étant donné la situation, le Comité mixte a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver l'ajustement au titre du coût de la vie des prestations de retraite différée à partir de l'âge de 50 ans, et non de 45 ans comme l'avait recommandé le Groupe de travail de 2000. Dans son rapport de 2002 (A/57/9), le Comité mixte a noté que cette mesure, jointe aux autres recommandations qu'il avait formulées cette année-là, aurait « pour effet de promouvoir encore la mise en œuvre du cadre de gestion des ressources humaines adopté par la CFPI et l'Assemblée. En particulier, les mesures serviraient à renforcer la mobilité du personnel et la transférabilité des pensions ». Cette mesure a été par la suite approuvée, dans son principe, par l'Assemblée

générale dans sa résolution de 2002 (57/286), « pour application à compter du moment où l'évaluation actuarielle de la Caisse indiquera une tendance à la hausse manifeste des excédents ».

120. Ayant passé en revue les constatations antérieures relatives à cette mesure et examiné plus avant la question, dont le Comité mixte avait demandé l'examen à titre prioritaire, le Groupe de travail a décidé de réitérer, à titre prioritaire, **la recommandation qui avait été déjà approuvée, dans son principe, par l'Assemblée générale consistant à appliquer les ajustements au titre du coût de la vie aux prestations de retraite différée à partir de l'âge de 50 ans. Certes, il faudra peut-être que l'Actuaire-conseil revoie le coût estimatif de cette modification mais, selon les calculs effectués en 2002, le coût actuariel estimatif s'établirait à 0,36 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.**

#### **Suppression de la minoration de 0,5 point du premier ajustement après le départ à la retraite**

121. La proposition tendant à supprimer la minoration du premier ajustement au titre du coût de la vie intervenant après le départ à la retraite a été examinée à la session de 2002 du Comité mixte, sur la base du rapport du Groupe de travail de 2000. Ce précédent groupe de travail avait également examiné les mesures concrètes d'économie, et les dispositions correspondantes, dont avaient exclusivement pâti les retraités et autres bénéficiaires. Il avait noté que la décision de ramener de 3 % à 2 % le seuil à partir duquel les ajustements au titre du coût de la vie étaient effectués n'allait pas suffisamment loin pour compenser le fait que les bénéficiaires avaient assumé une part importante des mesures d'économie antérieures. Au premier rang des mesures dont pâtissait ce groupe de bénéficiaires, il y avait la minoration de 1,5 point du premier ajustement au titre du coût de la vie, qui avait en outre un effet cumulatif. Les autres modifications qui avaient été également envisagées portaient sur le versement rétroactif de nouvelles prestations périodiques et sur le passage d'un cycle trimestriel à un cycle semestriel puis annuel des ajustements du montant des pensions.

122. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1985, le système d'ajustement des pensions a été modifié de manière à instaurer une minoration de 1,5 point du premier ajustement au titre du coût de la vie intervenant après le départ à la retraite, et ce, pour tous les bénéficiaires. Cette mesure avait un effet préjudiciable direct sur le rapport entre le montant de la pension et celui du traitement des dernières années de service. Le Groupe de travail de 2000 était convenu qu'au moment du départ à la retraite, les bénéficiaires devraient pouvoir compter sur une pension qui, conformément au principe du remplacement du revenu, procure un niveau de vie compatible avec celui des dernières années de service. Il a constaté que le calcul du coût de l'annulation de cette mesure fait intervenir deux groupes de personnes. Il a été convenu que pour être équitable, la sup-

pression de la minoration de 1,5 point du premier indice des prix à la consommation devrait s'appliquer aux bénéficiaires aussi bien actuels que futurs.

123. L'Actuaire-conseil a calculé en 2002 que le coût estimatif de la suppression de la minoration de 1,5 % du premier ajustement des pensions servies seraient de 0,35 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Des calculs ont été également effectués pour estimer le coût actuariel de l'augmentation des pensions des bénéficiaires qui avaient déjà subi les effets préjudiciables de cette mesure d'économie. En d'autres termes, les pensions de ces bénéficiaires existants seraient augmentées de 1,5 %. L'Actuaire-conseil avait à l'époque estimé le coût de cette augmentation à 0,11 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le coût actuariel estimatif total de cette recommandation, couvrant les bénéficiaires aussi bien existants que futurs, serait donc de 0,46 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

124. En 2002, le Comité mixte a recommandé, et l'Assemblée générale a approuvé dans leur principe, un certain nombre de mesures susceptibles d'améliorer la mobilité du personnel et la transférabilité des pensions. Le Comité mixte a en outre recommandé de supprimer la minoration de 1,5 point du premier ajustement au titre de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des prestations dues aux bénéficiaires existants et futurs, étant entendu que cette modification ne serait effectuée que si l'évaluation actuarielle suivante, arrêtée au 31 décembre 2003, devait faire apparaître un excédent.

125. Le Comité mixte a examiné les résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2003 à sa session de 2004. Cette évaluation a révélé un excédent de 1,14 % de la rémunération considérée aux fins de la pension, taux qui, bien que précédé de trois taux consécutifs également excédentaires, était nettement en deçà du taux de 2,92 % ressortant de l'évaluation actuarielle précédente. Le Comité mixte a noté en 2004 que le Comité d'actuaire avait préconisé de faire preuve de prudence quant à l'utilisation éventuelle de cet excédent de 1,14 %. À sa session de 2004, le Comité mixte a réexaminé ses recommandations de 2002 à la lumière de cet excédent plus modeste, et c'est sur cette base qu'il a décidé de recommander une suppression progressive de la minoration de 1,5 point du premier ajustement en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation intervenant après le départ à la retraite. Il a recommandé à l'Assemblée générale que, dans un premier temps, la minoration soit ramenée de 1,5 à 1 point, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2005. Le Comité mixte a noté dans son rapport que cette modification aurait un coût actuariel estimatif de 0,15 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

126. Dans sa résolution de 2004 (59/269), l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2005, cette approche progressive de la suppression de la minoration de 1,5 point de la minoration du premier ajustement en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation intervenant après le départ à la retraite. **Par la même résolution, l'Assemblée générale a également décidé de n'examiner aucune autre pro-**

.....

**position tendant à accroître ou améliorer les prestations de pension tant que les questions figurant dans sa résolution de 2002 (57/286) n'auraient pas été tranchées.**

127. En 2006, le Comité mixte a de nouveau examiné ses recommandations de 2002 compte tenu de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2005. Cette évaluation a révélé un excédent de 2,29 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Ce taux était légèrement supérieur à celui des évaluations précédentes et s'inscrivait dans une série de cinq résultats excédentaires consécutifs. Le Comité mixte a rappelé qu'il avait décidé en 2004 d'examiner en 2006 la possibilité de finir de supprimer la minoration de 1,5 point de pourcentage.

128. Considérant les résultats de l'évaluation actuarielle la plus récente ainsi que le fait que la Caisse avait enregistré cinq résultats excédentaires consécutifs, le Comité mixte a décidé de recommander à l'Assemblée générale – qui a approuvé cette recommandation (résolution 61/240) – que la minoration du premier ajustement en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation dans le cadre du système d'ajustement des pensions soit ramenée de 1 à 0,5 point. Cette mesure (dont le coût actuariel est estimé à 0,15 % de la rémunération considérée aux fins de la pension), ajoutée à l'approbation officielle par l'Assemblée générale de la recommandation de 2002 tendant à lever la restriction portant sur le droit à la restitution de périodes d'affiliation antérieures (d'un coût actuariel estimé à 0,17 % de la rémunération considérée aux fins de la pension), aurait un coût total de 0,32 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Étant donné que l'excédent constaté au 31 décembre 2005 s'établissait à 1,29 %, l'approbation de ces deux mesures laisserait un excédent actuariel de 0,97 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le Comité mixte est convenu qu'un excédent de cet ordre est acceptable.

129. Ayant examiné les constatations antérieures concernant la minoration du premier ajustement dû après le départ à la retraite et étudié plus avant cette question, que le Comité mixte lui avait demandé d'examiner à titre prioritaire, le Groupe a décidé de recommander de passer à la phase finale de la suppression du restant de la minoration de 1,5 point de pourcentage. Comme il en était convenu à l'issue du précédent examen, le Groupe de travail a estimé qu'en partant à la retraite, les bénéficiaires devaient pouvoir compter sur une pension qui, conformément au principe du remplacement du revenu, procure un niveau de vie compatible avec celui qui était le leur pendant les dernières années de service. **Le Groupe est donc convenu de proposer, à titre prioritaire, que le Comité mixte recommande la suppression du dernier 0,5 point de minoration du premier ajustement en fonction de l'indice des prix à la consommation intervenant après le départ à la retraite. Il faudra peut-être que l'Actuaire-conseil recalcule le coût estimatif de cette mesure mais le Groupe de travail rappelle que le coût actuariel de l'élimination totale de**



.....

**la minoration de 1,5 point avait été estimé en 2002 à 0,46 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Pour chacune des deux premières phases, le Comité mixte avait tablé sur un coût actuariel de 0,15 %. Comme pour l'estimation du coût actuariel de l'ajustement des prestations de retraite différée à partir de l'âge de 50 ans, il faudra peut-être aussi reconfirmer cette estimation.**

#### **D. Relèvement de l'âge normal du départ à la retraite**

130. Dans le cadre de son évaluation des principaux éléments à prendre en compte pour définir les besoins futurs de la Caisse, le Groupe de travail a constaté l'allongement de l'espérance de vie des personnes couvertes par la Caisse et les conséquences négatives que cela avait sur les résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007. En fait, l'adoption des tables de mortalité de 2007 et la prise en compte de projections tablant sur l'accélération de l'augmentation de l'espérance de vie ont relevé le taux global de cotisation de 1,82 point en pourcentage de la rémunération considérée aux fins de la pension. En outre, la prise en compte des nouveaux coefficients de conversion en capital, qui devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour incorporer l'amélioration des taux de mortalité, entraînerait une nouvelle augmentation du taux de cotisation requis, augmentation estimée à 0,25 % de la rémunération considérée aux fins de pension. **En d'autres termes, une fois prise en compte dans sa totalité l'amélioration des taux de mortalité des cotisants et bénéficiaires de la Caisse, le relèvement estimatif net du taux de cotisation requis serait de plus de 2 % de la rémunération considérée aux fins de pension.**

131. C'est avec ceci à l'esprit que le Groupe de travail a examiné à sa deuxième réunion en mai 2009 la question du relèvement de l'âge normal du départ à la retraite. Vu l'incidence non négligeable qu'avaient les nouvelles tables de mortalité et l'augmentation de l'espérance de vie sur les résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007, il a convenu d'étudier plus avant la possibilité de faire de l'âge normal du départ à la retraite l'un des moyens d'alléger la pression financière exercée sur la Caisse. Cet examen s'est fait sur la base d'une note rédigée par les représentants de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI) et des informations complémentaires fournies par l'Actuaire-conseil. Le Groupe a rappelé que cette question ne pouvait être traitée que de concert avec d'autres organismes, tels que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et le Comité de haut niveau du Conseil des chefs de secrétariat sur la gestion (Réseau Ressources humaines). Autrement dit, l'âge normal de la retraite ne pourrait être officiellement levé qu'une fois obtenu l'agrément des organisations affiliées pour relever aussi l'âge du départ obligatoire à la retraite. Faute d'un tel accord, les participants seraient contraints de partir à la retraite avant qu'ils satisfassent aux conditions requises pour percevoir leur pension à taux plein.

132. Afin de donner à cette question importante toute l'attention qu'elle mérite, le Groupe de travail avait demandé à l'Actuaire-conseil de mettre à jour sa note de 2003 sur le sujet. **Un extrait de la note actualisée, qui figure à l'annexe IX, fait apparaître un taux « représentatif » des économies actuarielles potentielles estimé à 0,57 % de la rémunération aux fins de pension, dans l'hypothèse où la Caisse repousserait à 64 ans l'âge normal du départ à la retraite pour les futurs participants uniquement, tout en maintenant la possibilité de la préretraite à 55 ans; dans l'hypothèse où l'âge normal du départ à la retraite serait repoussé à 65 ans, toujours pour les futurs participants uniquement, la possibilité de partir en préretraite restant fixée à 55 ans, il est estimé que le taux « représentatif » des économies actuarielles serait de 0,91 % de la rémunération considérée aux fins de pension.** Les économies qui pourraient être réalisées seraient légèrement différentes dans l'hypothèse où la Caisse repousserait l'âge de la préretraite respectivement à 57 ans et à 58 ans.

133. L'éventuelle option de travailler jusqu'à l'âge 65 ans qui serait donnée aux seuls participants actuels a également fait l'objet d'informations complémentaires de la part de l'Actuaire-conseil; on les retrouvera au chapitre X consacré aux questions actuarielles. À ce propos, le Groupe de travail a noté que les économies actuarielles supplémentaires, dans l'hypothèse où le taux d'utilisation serait respectivement de 25 %, 50 % ou 75 %, représenteraient 0,10 %, 0,15 % ou 0,20 % de la rémunération considérée aux fins de pension. **En d'autres termes, le taux « représentatif » des économies potentielles est estimé à 0,91 % de la rémunération considérée aux fins de pension, dans l'hypothèse où l'âge normal du départ à la retraite serait repoussé à 65 ans pour les futurs participants uniquement (tout en maintenant à 55 ans l'âge permettant d'opter pour la retraite anticipée). Ce taux serait de 1,01 %, dans l'hypothèse où l'âge normal du départ à la retraite serait repoussé à 65 ans pour les futurs participants et où 25 % des participants actuels utiliseraient la faculté de travailler jusqu'à 65 ans. Dans les mêmes circonstances, le taux serait de 1,06 % de la rémunération considérée aux fins de pension dans l'hypothèse où le taux d'utilisation de cette faculté était de 50 %, et de 1,11 % dans l'hypothèse d'un taux d'utilisation de 75 %. En résumé, le Groupe de travail a noté que dans l'hypothèse où l'âge normal du départ à la retraite serait repoussé à 65 ans, la diminution du taux de cotisation requis devrait se situer autour de 1 % de la rémunération considérée aux fins de pension. Il a également noté que le fait de repousser l'âge réglementaire de la cessation de service sans modifier l'âge normal du départ à la retraite se traduirait aussi par des économies.**

134. Le Groupe de travail a rappelé qu'en 2008, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) avait déclaré, lors de l'examen du rapport du Secrétaire général de l'ONU sur l'emploi des retraités et la prorogation des contrats d'engagement après l'âge réglementaire de la cessation de service (A/63/310/Add.2), que « le Secrétaire général et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pourraient étudier la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, en tenant compte de questions telles que le rajeunissement du personnel du Secrétariat, les taux de vacance de postes et les incidences actuarielles de l'adoption de dispositions dans ce sens par la Caisse des pensions » (A/63/526, par. 78). Dans sa résolution A/63/250, l'Assemblée générale a fait siennes les recommandations formulées dans le rapport du CCQAB.

135. À la demande du Comité mixte, le Groupe de travail a consulté la CFPI à ce sujet lorsqu'il a entamé l'étude de la question. Lors de sa réunion à Genève en novembre 2009, il a aussi rencontré des représentants du Comité de haut niveau sur la gestion qui l'ont informé de l'état actuel des consultations au sein du Réseau Ressources humaines. Il a été noté qu'à la suite d'un long débat, le Réseau avait convenu que beaucoup restait à faire pour justifier une modification de l'âge du départ à la retraite. Selon le Réseau, aucune raison suffisante et impérieuse n'existait de repousser à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour l'instant, mais la question d'une modification pourrait être abordée de manière échelonnée. Enfin, le Réseau s'est mis d'accord sur les propositions suivantes :

a) Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, établissement à 62 ans de l'âge de la cessation de service pour tous les fonctionnaires actuels;

b) Pour les fonctionnaires actuellement habilités à prendre leur retraite à 60 ans, possibilité de faire valoir ce droit à taux plein ou de rester en fonctions jusqu'à l'âge de 62 ans.

136. Le Réseau a noté que certaines organisations avaient exprimé leur inquiétude quant à la proposition de relever l'âge de la retraite, compte tenu des besoins opérationnels actuels. Il a cependant convenu de revoir la possibilité de repousser à 65 ans l'âge réglementaire de cessation de service pour tous les fonctionnaires, une fois achevée l'étude actuarielle du Comité mixte en 2010.

137. Le Groupe de travail a noté que la CFPI avait examiné, à sa soixante-neuvième session en juillet 2009, le document du Réseau sur l'âge réglementaire du départ à la retraite (ICSC/69/R.2). À cette occasion, la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies et la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies avaient appuyé la proposition tendant à repousser à 62 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour l'ensemble des fonctionnaires, sans préjudice du droit des fonctionnaires remplissant les conditions requises

de prendre leur retraite à 60 ans. Les trois fédérations avaient exprimé l'avis que la décision de partir à la retraite ou de poursuivre son service devrait relever uniquement du fonctionnaire concerné et non du pouvoir discrétionnaire du chef de secrétariat. Elles avaient également soutenu l'idée d'un nouvel examen éventuel de la question du relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans pour l'ensemble des fonctionnaires, une fois que la Caisse des pensions aurait achevé son étude actuarielle en 2010 et que le Comité mixte de la Caisse aurait pris une décision concernant l'âge du départ à la retraite.

138. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale (A/63/50) avait adopté la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires qui demandait au Secrétaire général et à la CFPI d'étudier la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, en tenant compte de questions telles que le rajeunissement du personnel du Secrétariat, les taux de vacance de postes et les incidences actuarielles de l'adoption de dispositions dans ce sens par la Caisse des pensions. Elle a noté que le Comité mixte avait entamé un examen du système des pensions, notamment la structure générale du régime des pensions, l'âge réglementaire du départ à la retraite et des questions actuarielles, et qu'il importait que l'étude envisagée fût menée de pair avec cet examen, dont l'achèvement était prévu pour 2010. Plusieurs membres de la Commission se sont montrés favorables à un relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service, compte tenu des changements survenus sur les plans social et démographique depuis le dernier examen de la question, à la fin des années 80, et se sont prononcés en faveur d'une harmonisation de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour tous les fonctionnaires. Ils ont également estimé que la prolongation de la durée de service des fonctionnaires remplissant les conditions voulues devrait relever de la volonté des intéressés et non de celle du chef de secrétariat.

139. La Commission a prié son secrétariat (A/64/30) d'établir, en coopération avec les organisations et la Caisse des pensions, un rapport exhaustif sur la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, compte tenu des différentes incidences qu'une telle modification aurait dans les domaines des ressources humaines et des pensions, notamment en ce qui concerne : i) la répartition géographique; ii) l'équilibre entre les sexes; iii) le rajeunissement du personnel; iv) l'organisation des carrières et celle de la relève; v) la situation actuarielle de la Caisse des pensions; et vi) la situation financière des organisations. Elle a par ailleurs décidé de revenir sur la question à sa soixante-douzième session en 2011.

140. **Dans sa résolution (A/64/231) sur le régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2009, et à propos de l'âge réglementaire de la cessation de service, l'Assemblée générale a « demandé à la Commission de faire rapport au Secrétaire général, à sa soixante-sixième session [en 2011], sur les résultats de l'analyse**

.....

**exhaustive de la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, y compris [sur] les incidences à prévoir en ce qui concerne les politiques en matière de gestion des ressources humaines et les pensions, et de lui présenter un rapport à sa soixante-sixième session sur la planification de la relève dans les organisations appliquant le régime commun, assorti de conseils et de recommandations ».**

### **Observations du Groupe de travail**

141. Le Groupe de travail a noté que les consultations au sein du Réseau Ressources humaines avaient donné à entendre que les organisations n'étaient pas toutes favorables à un relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite, et qu'il en allait de même pour les membres de la Commission. Il a fait observer que cette réticence était liée, entre autres, à la crainte, manifestée par les organisations et la Commission, que le relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service ait une incidence négative sur le rajeunissement du personnel des Nations Unies. Cette inquiétude s'exprime dans le chapitre pertinent du rapport de la Commission sur les travaux de sa soixante-neuvième session où elle analyse comme suit les résultats du sondage mondial du personnel (non souligné dans l'original) :

142. « Alors que l'absence de perspectives de carrière semble atténuer sérieusement la satisfaction du personnel, les données montrent que les fonctionnaires tendent malgré tout à rester dans les organisations, un phénomène que l'on retrouve dans les administrations publiques et qui n'est pas spécifique à l'ONU. Il a également été noté que, si l'âge réglementaire de la cessation de service devait à l'avenir être porté au-delà du seuil actuel de 60 ou 62 ans, l'effet conjugué d'un emploi prolongé et de possibilités de promotion déjà limitées ne pourrait que réduire les perspectives d'avancement. » (ICSC/69/R.13, par. 37)

143. Compte tenu de l'importance de la question, le Groupe de travail a décidé de demander à l'Actuaire-conseil de lui fournir des estimations actuarielles supplémentaires en ce qui concerne les coûts et les économies relevant de divers scénarios. Les informations obtenues ont alimenté des consultations approfondies. Ces informations portaient sur des projections d'économies selon les hypothèses suivantes : i) la Caisse porterait à 65 ans l'âge normal du départ à la retraite pour les nouveaux participants seulement; ii) elle offrirait aussi cette faculté à tous les participants actuels (en supposant bien sûr que les organisations aient donné leur accord pour reporter également à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service). Sur la base des informations fournies, si l'âge normal du départ à la retraite était reporté à 65 ans pour tous les nouveaux participants, et si l'âge de la retraite anticipée était porté à 58 ans, tout en maintenant en harmonie avec les dispositions actuelles les coefficients de minoration appliqués en cas de retraite anticipée, les économies se situeraient dans une fourchette de 0,78 % à 1,31 % de la rémunération considérée

.....

aux fins de pension. Si le relèvement de l'âge normal du départ à la retraite était également proposé sur une base facultative aux participants actuels, et que 25 % d'entre eux choisissaient l'option de partir en retraite à 65 ans, on obtiendrait des économies supplémentaires estimées à 0,43 %; si la proportion des participants actuels faisant ce choix était de 50 %, les économies supplémentaires estimées représenteraient 0,58 % de la rémunération considérée aux fins de pension; elles en représenteraient 0,80 % si cette proportion était de 75 %. Le Groupe a cependant admis que la faculté offerte aux participants actuels de reporter à 65 ans l'âge normal du départ à la retraite permettrait certes de réaliser des économies supplémentaires mais aurait des incidences négatives sur le rajeunissement de l'effectif et sur les autres politiques relatives au personnel des organisations affiliées.

144. Le Groupe de travail a rappelé que le Comité mixte avait étudié diverses propositions et observations présentées par la Cinquième Commission sur la question du relèvement de 60 à 62 ans de l'âge du départ à la retraite. C'est ce qu'on peut lire dans les paragraphes ci-après du rapport présenté par le Comité mixte à l'Assemblée générale en 1982 :

145. « Aux termes de l'une de ces propositions (A/36/773, par. 7 et 8), le Comité mixte était prié d'examiner, en coopération avec la Commission de la fonction publique internationale, les mesures qui permettraient de porter l'âge statutaire de la cessation de service au-delà de 60 ans dans les organisations affiliées à la Caisse, sans réduire cependant les droits à pension liés à l'âge qui étaient actuellement établis dans les Statuts de la Caisse.

146. Le Comité mixte a noté les arguments avancés en faveur de ce changement au cours des débats de la Cinquième Commission. Ces arguments étaient fondés non seulement sur les économies qui en résulteraient sur le plan actuariel, comme le Conseil consultatif pour les questions administratives et budgétaires l'avait noté dans son rapport (A/36/624, par. 24), mais aussi sur la pratique de la fonction publique prise comme point de comparaison, dans le cas des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, pour établir le régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi, ainsi que sur les progrès de la biologie, de la médecine et des progrès sociaux et économiques réalisés depuis l'époque où des organisations avaient fixé à 60 ans l'âge statutaire de la cessation de service. Le Comité mixte a aussi noté les opinions exprimées quant à l'âge de la retraite à l'Assemblée mondiale sur le vieillissement et les recommandations qu'elle a adoptées à ce sujet.

147. Le Comité mixte était également saisi des conclusions auxquelles la CFPI était parvenue après avoir examiné la question. Il a constaté avec regret que la CFPI n'avait pu se prononcer sur les aspects du changement envisagé qui concernaient la politique du personnel – seuls aspects sur lesquels elle aurait pu avoir un avis autorisé – et qu'elle avait, au lieu de cela, proposé d'étudier à l'avenir toute la question de la raison d'être d'un âge obligatoire de la cessation de service ou de la retraite, y compris probablement la néces-

.....

sité éventuelle d'uniformiser les pratiques suivies en la matière par toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi, "dans le contexte plus large d'une politique d'ensemble en matière de retraite".

148. Le Comité mixte a estimé que, quels que soient au demeurant le mérite et l'intérêt de la vaste étude envisagée par la CFPI, à l'heure actuelle, il lui incombait d'aboutir à une conclusion nette sur ce qu'il considérerait comme un élément capital de toutes mesures conçues pour améliorer l'équilibre actuariel de la Caisse, à savoir le relèvement de l'âge statutaire de la cessation de service et son uniformisation dans toutes les organisations affiliées à la Caisse. Le Comité mixte a noté que, pour expliquer pourquoi elle n'avait pu faire de recommandations concrètes, la CFPI avait cité le fait qu'au moment où elle avait examiné la question, le Comité mixte n'avait pas encore pris position sur ce sujet. Le Comité mixte est convaincu que, lorsque ses propres recommandations parviendront à l'Assemblée générale, le fait que la CFPI se propose d'examiner à l'avenir une question différente et plus vaste ne fera pas obstacle à l'adoption, lors de la trente-septième session, de mesures envisagées dans la résolution 36/118 de l'Assemblée.

149. Cela étant, et sans vouloir influencer sur les conclusions, quelles qu'elles soient, auxquelles on pourra aboutir finalement au sujet de l'établissement d'une politique du personnel en matière d'âge de la retraite pour les organisations appliquant le régime commun, le Comité mixte propose de porter l'âge statutaire de la cessation de service à 62 ans, âge déjà fixé à cette fin dans l'une des organisations affiliées à la Caisse, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. Les droits actuellement établis en vertu des articles des Statuts de la Caisse qui prévoient la cessation de service avant cet âge seraient maintenus sous leur forme actuelle. En attendant que la limite des 62 ans soit adoptée, par décision de l'organe délibérant compétent ou autrement, comme âge obligatoire fixé pour la cessation de service dans les Statuts du personnel des organisations, le Comité mixte demande instamment que le chef de secrétariat de chaque organisation reçoive le pouvoir de maintenir les fonctionnaires en fonctions, à sa discrétion, au-delà de l'âge statutaire actuel de la cessation de service dans leur organisation, au moins jusqu'à l'âge de 62 ans, ledit pouvoir devant être exercé de la façon la plus souple et la plus libérale. » (A/37/9, par. 17 à 21)

150. Le Groupe de travail a rappelé que le Comité mixte avait réitéré sa recommandation de 1982 à différentes reprises, mais qu'il avait fallu attendre sept années avant que l'Assemblée générale approuve le report à 62 ans de l'âge réglementaire de la cessation de service. Comme la Commission ne doit pas se saisir pas de cette question avant sa session de printemps en 2011, et compte tenu du temps qu'exige le processus d'élaboration des décisions, il peut se passer encore plusieurs années avant qu'une telle modification soit approuvée.

151. Il ressort de récentes études sur les régimes de pensions en vigueur dans le secteur public de différents pays qu'eu égard à l'évolution démographique, les dépenses liées au financement des retraites devraient augmenter considérablement. La raison principale tient à l'allongement de l'espérance de vie associé à un âge moyen peu élevé du départ à la retraite et aux difficultés financières rencontrées par les régimes de retraite nationaux qui y ont réagi de diverses manières, notamment en limitant les prestations et en augmentant les cotisations. Le choix des mesures, ou leur combinaison, a été en grande partie dicté par des objectifs politiques et le souci d'une bonne gestion. Pour le Groupe de travail (et le Comité mixte), la question du report à 65 ans de l'âge normal du départ à la retraite devrait être examinée à la lumière de la situation financière de la Caisse, de son équilibre actuariel et de l'incidence de facteurs tels que l'allongement de l'espérance de vie des participants et les fluctuations de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse. Il convient également de considérer que le report à 65 ans de l'âge normal du départ à la retraite entraînerait des modifications importantes des conditions d'emploi des nouveaux fonctionnaires.

**152. Le Groupe de travail a conclu que le report à 65 ans de l'âge normal du départ à la retraite serait bénéfique pour la Caisse en lui permettant de réaliser des économies actuarielles de l'ordre de 1 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension (comme indiqué au paragraphe 128). Il a également noté que le relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service sans modification de l'âge normal du départ à la retraite produirait des économies de (À COMPLÉTER LORSQUE LE DOCUMENT SERA PRÊT).**

#### **E. Relèvement de l'âge de la retraite anticipée et coefficients de minoration**

153. Le Groupe de travail a noté que les dispositions concernant la retraite anticipée étaient étroitement liées à l'âge normal du départ à la retraite. Il a également noté qu'une modification de celui-ci ne saurait faire l'objet d'un accord ni être appliquée dans un avenir proche, le Comité mixte ne pouvant en décider seul. Toutefois, le Comité mixte pouvait approuver une modification des dispositions relatives à la retraite anticipée sans devoir attendre une décision concernant l'âge réglementaire de la cessation de service ou l'âge normal du départ à la retraite.

154. Le Groupe de travail a rappelé que le Comité mixte avait recommandé en 1984 (approuvé en cela par l'Assemblée générale) que le coefficient de minoration pour les participants prenant leur retraite entre 55 ans et 60 ans, après une période d'affiliation de 25 années ou davantage, mais inférieure à 30 années, soit porté de 2 % pour chaque année de service avant l'âge de 60 ans à 3 % pour le service effectué à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985. Cette mesure devait, dans l'esprit du Comité mixte, contribuer à réduire le grave



.....

déséquilibre actuariel auquel la Caisse devait faire face dans les années 80. À l'époque, l'Actuaire-conseil avait estimé que les économies qui en résulteraient représenteraient 0,07 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

155. Compte tenu de l'incidence qu'a l'amélioration des taux de mortalité sur la situation actuarielle de la Caisse (c'est-à-dire une augmentation prévue du taux de cotisation requis, lequel était fixé à 2 % de la rémunération considérée aux fins de la pension), et vu que la CFPI pourrait ne pas se prononcer avant plusieurs années sur l'âge réglementaire de la cessation de service, le Groupe de travail a convenu d'étudier de manière plus approfondie la possibilité d'augmenter les coefficients de minoration applicables à la retraite anticipée comme moyen de faire face à de futurs déficits actuariels si le besoin s'en faisait sentir. Il a encore convenu, même s'il préférerait la solution consistant à commencer par augmenter l'âge normal du départ à la retraite, que le Comité mixte pourrait, si nécessaire, recommander une augmentation des coefficients de minoration applicables à la retraite anticipée avant toute décision relative à l'âge réglementaire de la cessation de service ou à l'âge normal du départ à la retraite. Aussi a-t-il prié l'Actuaire-conseil de fournir des projections d'économies au cas où la Caisse déciderait de faire passer de 3 % à 4 % les coefficients de minoration concernant la retraite anticipée pour les participants qui prennent leur retraite entre 55 ans et 60/62 ans et comptent de 25 à 30 années d'affiliation, et au cas où elle déciderait de faire passer de 1 % à 2 % les coefficients de minoration pour les participants qui comptent 30 années d'affiliation ou davantage. **L'Actuaire-conseil estime à 0,14 % de la rémunération considérée aux fins de la pension les économies qui résulteraient de cette augmentation potentielle des coefficients de minoration applicables à la retraite anticipée. Le Groupe de travail a décidé de proposer que ces modifications soient étudiées à la lumière des besoins futurs de la Caisse comme moyen possible de réaliser des économies.**

156. Comme expliqué à l'**annexe XVII**, les dispositions concernant la retraite anticipée pour les participants comptant au moins 25 années d'affiliation ont été adoptées pour offrir « un service tant à la personne qu'aux organisations ». Cependant, puisque le « véritable » coefficient de minoration actuariel devrait être de 6 % pour chaque année de service avant l'âge de 60 ou 62 ans, c'est à une perte actuarielle pour la Caisse que conduirait le coefficient de minoration actuellement appliqué aux participants qui prennent une retraite anticipée et comptent une période d'affiliation comprise entre 25 et 30 années (2 % par année pour la période d'affiliation avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985 et 3 % pour la période au-delà de cette date, et 1 % pour les participants affiliés depuis 30 années ou davantage). Il peut certes y avoir de bonnes raisons pour maintenir les dispositions actuelles concernant la retraite anticipée, mais le Groupe de travail n'en a pas moins envisagé d'y apporter des modifications, afin de réduire le coût actuariel de cet avantage.

157. Le Groupe de travail a décidé de ne pas modifier les coefficients de minoration pour les personnes qui comptent moins de 25 années d'affiliation. En outre, comme on l'a rappelé, le Comité d'actuaire a indiqué, lors de son dernier examen de ce point, que le coefficient arrondi et simplifié (c'est-à-dire 6 %) était une approximation de l'équivalent actuariel qui, lui, est précis, et qu'il n'entraînait donc pas de modification du coût du régime. Le coefficient de 6 %, couché dans les Statuts de la Caisse, a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 1977 et figure toujours à l'article 29 b) des Statuts en vigueur.

158. Le Groupe de travail a également convenu que toute augmentation des coefficients de minoration ne devrait s'appliquer qu'à la période d'affiliation commençant après le 31 décembre de l'année où la décision a été approuvée (voire, pour des raisons administratives, après le 31 mars de l'année suivante), de façon à ne pas porter atteinte aux droits acquis des participants. C'est la même approche fondée sur des principes qui a été adoptée en 1984, lors de la dernière augmentation des coefficients de minoration.

159. Le Groupe de travail n'en a pas moins souligné qu'à l'instar de la dernière décision concernant le relèvement de l'âge normal du départ à la retraite, la décision d'augmenter les coefficients de minoration prise en 1984 l'avait été dans le contexte d'une tendance à des déficits actuariels. En revanche, lorsque le Groupe de travail de 2008 a étudié cette éventuelle mesure d'économie, la dernière évaluation actuarielle (arrêtée au 31 décembre 2007) avait mis en évidence le sixième excédent consécutif de la Caisse.

160. Le Groupe de travail a examiné la question du coût des dispositions concernant la retraite anticipée dans le cadre d'un relèvement éventuel de l'âge normal du départ à la retraite. Il était conscient des raisons d'ordre social et des épineux problèmes de gestion des ressources humaines militant pour le maintien de cette séduisante disposition du régime offerte aux participants qui comptaient plus de 25 années de service. Il a aussi noté que la disposition concernant la retraite anticipée pour les personnes comptant moins de 25 années d'affiliation ne devrait pas avoir d'incidence financière pour la Caisse. Point n'était pas besoin de subordonner le relèvement de l'âge normal du départ à la retraite à une modification de l'âge de la retraite anticipée, dès lors que cela n'entraînerait pas de coût supplémentaire pour la Caisse.

**161. Le Groupe de travail recommande au Comité mixte de demander à l'Actuaire-conseil d'examiner le coefficient de minoration actuellement fixé à 6 % pour les participants qui comptent moins de 25 années d'affiliation, et pour ceux qui en comptent moins de 25 mais dont la cessation de service survient plus de cinq années avant l'âge normal du départ à la retraite, afin de déterminer si le coefficient de 6 % peut encore être considéré comme n'ayant aucune incidence financière sur la Caisse. Cette recommandation est faite sans préjudice de la nécessité de préserver les dispositions s'appliquant au titre des alinéas i) et ii) de l'article 29 b).**

.....

## F. Réduction de la période de service ouvrant droit à affiliation : article 21

162. Comme noté durant sa discussion préliminaire au sujet d'une éventuelle réduction de la période minimum de six mois ouvrant droit à affiliation, le Groupe de travail a estimé que cette question devrait être envisagée en définitive sous l'angle d'une prestation de sécurité sociale. La sécurité sociale est un droit fondamental reconnu dans de nombreuses déclarations et conventions internationales, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée en 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

163. Le Groupe a rappelé que lorsque la règle des six mois de service donnant droit à l'affiliation à la Caisse avait été adoptée, avec entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1983, elle remplaçait la règle précédente des 12 mois et faisait partie des mesures d'économie prises à l'époque pour améliorer la situation actuarielle. En raccourcissant davantage la période de service, on augmenterait certes les rentrées d'argent dans la Caisse, mais le Groupe de travail a tenu à souligner que ce facteur ne devrait pas constituer la vraie raison de la réduction de la période de service ouvrant droit à l'affiliation. Il a encore noté que, même si les participants avaient actuellement la possibilité de faire valider la période de service initiale de six mois, à condition d'avoir travaillé pendant six mois sans une interruption de plus de 30 jours, il n'en était pas moins probable que les prestations d'invalidité ou de décès représentent une valeur supérieure à la période de cotisation supplémentaire. Il a en outre relevé que dans certains cas, une série de contrats d'une durée inférieure à six mois ininterrompus pouvait déboucher sur une situation où certains fonctionnaires seraient privés de toute participation au régime de retraite de la Caisse des pensions pendant des périodes de plusieurs années sans avoir la possibilité de souscrire à des régimes nationaux pour obtenir une couverture de retraite. Le Groupe était pleinement conscient qu'une telle modification entraînerait pour les organisations comme pour la Caisse des coûts supplémentaires et un alourdissement de leurs tâches administratives, mais il a estimé que la nécessité d'assurer plus rapidement une couverture de retraite pouvait l'emporter sur l'augmentation des charges financières et administratives.

**164. Ayant pris note de ces considérations, le Groupe a décidé de recommander que la règle des six mois prescrits pour ouvrir droit à affiliation soit ramenée à 60 jours calendaires.**

## G. Suppression du mécanisme de comparaison du système de la double filière

165. Durant ses délibérations sur la double filière, le Groupe de travail a décidé de prier l'Actuaire-conseil de fournir une estimation des économies potentielles que la suppression du mécanisme de comparaison du système de la double filière permettrait de réaliser. Comme indiqué au paragraphe 96, le montant estimatif des économies, après application des données réelles de la double filière et compte tenu d'un plafonnement ramené à 100 %, se

.....

situerait entre 0,15 % et 0,20 % de la rémunération considérée aux fins de la pension (ce qui ne prend en compte aucune réduction du taux d'utilisation). Le document JSPB/57/R.35 du Comité mixte démontre l'avantage du mécanisme de comparaison, principalement pour les personnes cessant leur service à des périodes où le taux de remplacement du revenu est proche ou parfois en dessous du taux de remplacement visé. **Étant donné que le jeu du mécanisme de comparaison a été prévu pour certaines périodes où la filière des prestations en dollars des États-Unis aboutirait à des versements supérieurs à la filière des prestations en monnaie locale (spécialement lorsque cette filière est en dessous du taux visé), le Groupe de travail ne s'est pas montré enclin à appuyer la suppression de ce mécanisme. En outre, la FAAFI a présenté une note de synthèse de cette question au fil des ans et est parvenue pour l'essentiel à la même conclusion. Cette note se trouve à l'annexe XVIII.**

#### **H. Amélioration des prestations à moindres coûts actuariels**

166. Le Groupe de travail a également envisagé diverses mesures qui pourraient améliorer les prestations pour des coûts actuariels moindres. Au cours de ses consultations avec l'Actuaire-conseil sur certaines de ces mesures, on l'a mis en garde : ces mesures pouvaient certes, prises isolément, n'occasionner que des coûts minimes, voire négligeables, mais elles pouvaient avoir un début d'incidence sur les résultats de l'évaluation actuarielle. Le Groupe a noté que les mesures comportant des coûts minimes, telles qu'elles ont été recensées dans son examen actuel, relèveraient de la pension de réversion. On notera que les mesures en question, examinées ici et au chapitre suivant consacré au système d'ajustement des pensions, l'ont été sur la base des propositions exposées par les représentants de la FAAFI siégeant au Groupe de travail.

#### **Pension de conjoint divorcé survivant versée au titre de l'article 35 bis**

167. La possibilité et l'opportunité d'accorder une pension de conjoint survivant à des ex-époux divorcés sont étudiées par le Comité mixte de la Caisse des pensions du personnel des Nations Unies depuis 1978. Ce n'est qu'en 1998, après des années d'études et d'efforts, que l'article 35 bis instaurant la pension du conjoint divorcé, moyennant un nombre considérable de conditions restrictives, a été inséré dans les Statuts de la Caisse par le Comité mixte à sa quarante-huitième session. Cette mesure a été décidée sur la base d'une proposition faite au nom des chefs de secrétariat à la dernière minute, en l'absence de débats plus amples qui auraient donné aux membres du Comité la possibilité d'en signaler les inconvénients ou de suggérer des amendements.

168. Le Groupe a estimé que plusieurs des conditions mises à l'octroi d'une pension de conjoint survivant étaient abusivement strictes et aboutissaient à un

.....

traitement inéquitable des époux survivants plus âgés pouvant les placer dans une situation précaire. Conscient que dans la plupart des cas, des modifications de l'article 35 *bis* entraîneraient une redistribution des versements de la pension au survivant, le Groupe n'ignorait pas que les changements proposés avaient un coût. Dans le passé, les actuaires qualifiaient ce genre de coût de « négligeable du point de vue actuariel », le nombre de cas semblables étant probablement appelé à rester peu élevé.

169. L'alinéa i) du paragraphe b) de l'article 35 *bis* exige d'un ex-conjoint qu'il ait été marié au participant au moins 10 années pendant lesquelles des cotisations ont été versées à la Caisse. **Le Groupe a marqué son accord sur une proposition de la FAAFI selon laquelle cette période serait réduite à cinq années pour l'aligner sur la période de cinq années d'emploi requises pour avoir droit à une pension. Il a rappelé que cette proposition avait été approuvée par le Comité mixte en 2008.**

170. L'alinéa ii) du paragraphe b) de l'article 35 *bis* n'autorise le versement d'une prestation au conjoint survivant que si le décès du participant est survenu dans les 15 années ayant suivi la date où le divorce a été définitivement prononcé. **Le Groupe de travail ne pouvant comprendre la raison d'être ni le bien-fondé de cette restriction, il a marqué son accord sur la proposition de la FAAFI d'éliminer cette disposition des Statuts.**

171. L'alinéa iii) du paragraphe b) de l'article 35 *bis* dispose que le versement d'une prestation au conjoint survivant ne peut se faire que si l'ex-conjoint a 40 ans révolus; sinon, le versement sera retenu jusqu'à ce qu'il atteigne cet âge. **Le Groupe a marqué son accord sur la proposition de la FAAFI selon laquelle une prestation pouvait être versée à un conjoint divorcé survivant avant l'âge de 40 ans s'il avait la garde d'un ou de plusieurs enfants à charge issus du mariage.**

172. Le paragraphe e) de l'article 35 *bis* prévoit le versement de deux fois le minimum de la prestation au conjoint survivant, au titre du paragraphe a) de l'article 34, à des conditions précises. **Le Groupe de travail s'est rangé à l'avis de la FAAFI; celle-ci considère que ce montant reste très faible et elle marque son accord sur la proposition de faire passer cette prestation à trois fois le minimum, et à quatre fois si le mariage a duré 25 années ou davantage, toutes les conditions requises étant remplies.**

173. **Le Groupe de travail a estimé que, tout bien considéré, l'adoption des mesures proposées était susceptible de simplifier le traitement administratif, compensant ainsi en partie les coûts modiques mais réels liés à leur mise en œuvre.**

.....

### **Cas des conjoints mariés après la cessation de service, en vertu de l'article 35 ter**

174. Une autre question soulevée par la FAAFI concerne l'article 35 ter. En vertu de cet article, le choix de faire bénéficier d'une prestation périodique un conjoint marié après la cessation de service de l'ancien participant doit être exprimé dans l'année suivant la date du mariage. Des cas se sont présentés où les anciens participants n'étaient pas au fait de ce délai ni même de la possibilité de faire un tel choix. Le Groupe de travail a rappelé que ce délai avait été récemment porté de six mois à un an pour mieux l'harmoniser avec les autres échéances figurant dans les dispositions de la Caisse. Il a convenu que l'allongement du délai ne répondrait pas au problème, qui relevait davantage de la communication. Qui plus est, l'allongement du délai en vertu de l'article 35 ter nuirait à la cohérence des autres dispositions des Statuts de la Caisse. Dans ces conditions, le Groupe ne pouvait appuyer un allongement du délai au-delà d'un an. **En lieu et place, le Groupe de travail propose de communiquer clairement et de façon régulière l'existence de cette disposition, et du délai qui s'y rattache, par le biais de la lettre annuelle de l'Administrateur. Il propose en outre qu'une mention claire de cette disposition soit incluse dans les futurs opuscules de la Caisse des pensions sur les prestations.**

### **Droits des survivants et relèvement à 25 ans de l'âge auquel une pension d'enfant est versée, en vertu de l'article 36**

175. Le Groupe de travail a également étudié la possibilité de repousser, de 21 à 25 ans, l'âge auquel la pension d'enfant ne serait plus versée lorsque l'enfant est issu de personnes qui perçoivent une pension de réversion. Il a rappelé que le Comité mixte avait récemment supprimé, pour des raisons essentiellement pratiques, le non-mariage comme condition donnant droit à une pension d'enfant, mais il a estimé que le droit à une pension d'enfant jusqu'à l'âge de 25 ans pourrait être subordonné à la condition que l'enfant poursuive ses études. Le Groupe a cependant reconnu que si cette prestation était subordonnée à la clause conditionnelle, il faudrait prévoir probablement des ressources supplémentaires, puisqu'il faudrait procéder à une vérification annuelle pour déterminer si l'enfant poursuivait toujours ses études effectivement. Il a donc envisagé également la possibilité de n'assortir ce droit d'aucune condition. Il n'a pas demandé une estimation des coûts actuariels liés à cette modification, mais il a noté que le montant annuel total des pensions d'enfant versées aux survivants s'établirait, en prenant pour base les états de paie de décembre 2009, autour de 5 800 000 dollars. En décembre 2009, le nombre de prestations versées à ce titre était de 2 304. En comparaison, le montant total des pensions d'enfant était de 21 700 000 dollars et le nombre total de ces pensions avait été de 8 208 à la fin de 2009. **Le Groupe de travail a décidé de ne pas donner suite à cette proposition à ce stade.**

## I. Système d'ajustement des pensions

176. Le Groupe de travail s'est également penché sur plusieurs dispositions du système d'ajustement des pensions en se basant sur les précédents examens dont le résumé figure dans les notes qui lui ont été présentées par les représentants de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI). Bien que le Groupe n'ait pas évoqué ces dispositions lors de ses consultations avec l'Actuaire-conseil, il a convenu que, compte tenu de l'importance des questions soulevées, chacune d'entre elles devrait rester à l'examen. Cependant, il a aussi estimé d'un commun accord qu'en raison des coûts actuariels en jeu, les mesures à prendre devraient être étudiées par le Comité mixte dans le contexte de l'ensemble des propositions entraînant un coût éventuel.

*Système d'ajustement des pensions : définition d'un seuil pour les ajustements*

177. Lors de la création de la Caisse en 1949, aucune disposition n'a été prévue pour compenser les pertes de pouvoir d'achat des pensions ni pour ajuster le montant des pensions en conséquence. Les taux de cotisation et les tables actuarielles pour les calculs de base établis par l'Assemblée générale ont été fondés sur l'avis de consultants, sans tenir compte du besoin de préserver le pouvoir d'achat des prestations générées par le régime tout au long de la retraite des bénéficiaires.

178. Lors de la première étude d'ensemble du régime des pensions en 1960, le Groupe d'étude du régime des pensions a reconnu qu'il s'agissait en fait d'un régime analogue à celui d'une fonction publique, assorti de caractéristiques particulières liées au caractère international d'un système qui concerne en grande partie des expatriés. C'est en effet ce groupe d'étude qui a été le premier à recommander que soit admis le principe d'ajustement des pensions, parallèlement à quelques autres modifications substantielles du régime. C'est ce que l'on a appelé la base « universelle » selon laquelle chaque retraité(e) devait voir sa pension augmentée du même pourcentage que celui du coût de la vie, qu'il ou elle appartienne à la catégorie des administrateurs ou à celle des services généraux, et indépendamment du pays où cette personne s'établit au moment où elle part à la retraite. Le Groupe a reconnu qu'une telle base de calcul produirait des résultats « inégaux » du fait que les augmentations du coût de la vie varient d'un endroit du monde à un autre. Il a néanmoins estimé également que toute tentative d'ajustement « pays par pays » aurait à l'époque présenté de telles difficultés que la mesure eût été inapplicable. Le financement de la Caisse n'ayant pas été prévu à cet effet, il ne s'est pas senti en droit de recommander plus qu'une revalorisation pour ainsi dire symbolique de 1 % par an des prestations, la jugeant cependant importante parce qu'elle traduisait la reconnaissance implicite de la nécessité d'ajuster les pensions servies.

179. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 1962 et le 31 décembre 1974, les prestations versées à l'ensemble des bénéficiaires ont continué d'être libellées exclusivement en dollars des États-Unis et d'être ajustées de manière uniforme, selon une revalorisation symbolique de 1 % par an en 1962, 1963 et 1964. Au cours des années suivantes, l'ajustement a été calculé selon diverses mesures portant sur la moyenne des variations de l'indemnité de poste, et pendant la période 1971-1974, il a fait l'objet de nouvelles revalorisations ponctuelles.

180. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 1975 et le 31 décembre 1978, les participants pouvaient opter pour l'une des deux solutions suivantes : leur pension pouvait être libellée soit en dollars des États-Unis et ajustée selon la moyenne pondérée des indemnités de poste (indice MPIP), soit dans la monnaie de leur pays de résidence et ajustée selon l'indice local des prix à la consommation (IPC).

181. Entre 1975 et 1978, le double système MPIP-IPC a permis d'acquérir une expérience considérable. Étant donné les nombreuses critiques dont il a été l'objet – en ce qui concerne particulièrement le choix de l'une ou de l'autre formule que les retraités étaient tenus de faire et les inévitables difficultés rencontrées en cas de « mauvais » choix –, compte tenu aussi de l'impression largement répandue selon laquelle le caractère irrévocable du choix était injuste, le Comité mixte a continué d'étudier des solutions de rechange sur la base des observations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et du mandat que lui avait conféré l'Assemblée générale.

182. En 1978, le Comité mixte a proposé un système d'ajustement unifié des pensions que l'Assemblée générale a approuvé, dans sa résolution 33/120, le système d'ajustement à « double filière », qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1979.

183. Le système d'ajustement à double filière est régulièrement passé en revue depuis sa mise en application le 1<sup>er</sup> janvier 1979 et, au cours des années qui ont suivi, il a fait l'objet d'un certain nombre de modifications approuvées par l'Assemblée générale. Le calcul du degré de protection à offrir exigeait que les ressources financières actuelles et futures de la Caisse soient prises en compte lors de chaque examen, l'Assemblée générale ayant régulièrement stipulé que les changements apportés au système à double filière ne devaient pas donner lieu à une augmentation des responsabilités financières actuelles et futures des États Membres. Un historique détaillé du système d'ajustement des pensions et de la double filière a été publié dans l'annexe 1 du document JSPB/55/R.39.

184. Le système d'ajustement des pensions ne fait pas partie des Statuts de la Caisse. Il est régi par les résolutions de l'Assemblée générale. Le Tribunal administratif des Nations Unies a cependant affirmé dans plusieurs de ses jugements que les participants ont droit à un système d'ajustement efficace.

185. Dans son jugement n° 378, le Tribunal administratif a relevé que « le système d'ajustement des pensions constitue pour les participants à la Caisse une prestation à laquelle ils ont droit et dont ils ne peuvent être privés » et



.....

« qu'il existe une obligation de la Caisse de maintenir un système d'ajustement des pensions tenant compte des variations du coût de la vie ». En conclusion, le Tribunal a considéré que « les révisions du système d'ajustement des pensions sont applicables sans rétroactivité à tous les bénéficiaires de pensions de retraite. Ces modifications ne doivent pas être arbitraires. Elles doivent avoir un caractère raisonnable et être adaptées au but poursuivi par le système : ajustement des pensions à l'évolution du coût de la vie dans les différents pays de résidence des fonctionnaires retraités. Elles ne peuvent pas être utilisées à des fins autres que la protection du pouvoir d'achat des fonctionnaires retraités – ni à plus forte raison entraîner confiscation ou spoliation ».

### **Seuil fixé pour les ajustements au coût de la vie des pensions servies**

186. L'ajustement des pensions servies au coût de la vie est régi par les dispositions énoncées dans les paragraphes 18 et 19 du système d'ajustement des pensions :

« Il n'est procédé à aucun ajustement du montant en dollars ou du montant en monnaie locale lorsque l'indice des prix à la consommation applicable a augmenté de moins de 2 % depuis la date du dernier ajustement. Le pourcentage de hausse de l'indice des prix à la consommation entre deux dates différentes est arrondi à trois chiffres après la virgule.

Si l'indice des prix à la consommation applicable a augmenté de 10 % ou moins depuis la date du dernier ajustement, l'ajustement du montant en dollars ou du montant en monnaie locale, selon le cas, est effectué deux fois par an, le 1<sup>er</sup> avril, comme indiqué au paragraphe 17 ci-dessus, et le 1<sup>er</sup> octobre. »

187. Depuis la mise en place du système à double filière, le seuil retenu pour l'ajustement des pensions a été modifié à plusieurs reprises.

1979 Le seuil de déclenchement des ajustements au coût de la vie est fixé à 3 %.

1983 Le seuil de déclenchement est relevé de 3 % à 5 %.

1985 Le seuil de déclenchement est ramené de 5 % à 3 %.

2001 Le seuil de déclenchement est ramené de 3 % à 2 %.

188. La dernière modification du seuil d'ajustement au coût de la vie des pensions servies a été introduite par la FAAFI en 1996 et étudiée à nouveau par le Comité mixte en 1998. La section pertinente du rapport du Comité mixte (A/53/9) se lit comme suit :

« Proposition tendant à modifier la méthode de calcul des ajustements au coût de la vie des pensions servies

À sa session de juillet 1996, le Comité mixte avait, à la demande de la FAAFI, examiné une proposition tendant à modifier la méthode de calcul des ajustements au coût de la vie des pensions servies.

Aux termes des dispositions régissant le système d'ajustement des pensions, le montant en dollars et, le cas échéant, le montant en monnaie locale des pensions servies sont ajustés tous les ans au 1<sup>er</sup> avril en fonction du rapport entre l'IPC des États-Unis et l'IPC du pays de résidence, sous réserve que ce dernier ait augmenté d'au moins 3 % depuis la date du dernier ajustement. Lorsque l'IPC local augmente de 10 % au moins à compter de la date du dernier ajustement, il est procédé à un second ajustement le 1<sup>er</sup> octobre.

Alors que dans beaucoup de pays, l'inflation est aujourd'hui relativement peu élevée, la FAAFI a reçu de nombreuses représentations de ses membres concernant les difficultés qu'éprouvent les retraités lorsqu'ils leur faut attendre deux ans avant de voir leurs prestations ajustées au titre du coût de la vie, le seuil de 3 % n'ayant pas été atteint à la fin de la première année. Ce phénomène a affecté l'ajustement des montants en dollars à trois reprises au cours des six dernières années. Il est tout à fait possible que le seuil de 3 %, fixé pour le montant en dollars, ne soit pas atteint avant la fin de décembre 1998, d'où une période d'attente de trois ans pour un ajustement qui ne prendra effet qu'au 1<sup>er</sup> avril 2000.

Les propositions faites par la FAAFI en 1996 tendant à modifier le système d'ajustement des pensions utilisé par la Caisse étaient les suivantes :

- a) Retenir la date du 1<sup>er</sup> avril pour procéder à l'ajustement des pensions tout en supprimant le seuil de 3 % et retenir le seuil de 10 % pour le second ajustement applicable au 1<sup>er</sup> octobre;
- b) Retenir le seuil de 3 % et l'ajustement annuel, tout en autorisant un ajustement au début d'un trimestre suivant si le seuil qui permettrait de procéder à un ajustement au 1<sup>er</sup> avril n'a pas été atteint.

En 1996, le Comité d'actuaire avait indiqué que, par principe, il penchait en faveur d'un ajustement annuel qui ne serait fonction d'aucun seuil, suivant la pratique en vigueur dans les régimes des pensions de nombreuses administrations nationales et de diverses organisations internationales. À sa session de 1996, le Comité mixte, disposant de prévisions de dépenses établies par l'Actuaire-Comité et tenant compte du déséquilibre actuariel que la Caisse continuait d'enregistrer, n'a pas pu se résoudre à recommander à l'Assemblée générale d'approuver l'une ou l'autre des deux solutions suggérées par la FAAFI.

Étant donné la situation actuarielle de la Caisse à ce jour, telle qu'elle ressort de la dernière évaluation effectuée au 31 décembre 1997, la FAAFI a revu ses propositions de 1996 et a ajouté une troisième solution possible : retenir à la fois l'ajustement annuel et le seuil de 3 %, étant

entendu que les mouvements du CPI seraient mesurés deux fois par an, avec des ajustements éventuels qui interviendraient soit le 1<sup>er</sup> avril, soit le 1<sup>er</sup> octobre, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1999.

Au cours du débat, un certain nombre d'orateurs ont suggéré de ramener le seuil de 3 % à 2 %. L'Actuaire-Comité a indiqué que, si le seuil était ainsi réduit, le coût actuariel serait sans doute de l'ordre de 0,07 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, en postulant une hausse progressive de l'inflation suivie par une période de stabilisation.

Les représentants de l'Assemblée générale ne voyaient aucune raison impérieuse de supprimer ou de réduire le seuil actuel de 3 % à un moment où les pressions inflationnistes étaient faibles et où le pouvoir d'achat des retraités était donc raisonnablement protégé.

Le représentant d'un chef de secrétariat a proposé de réduire le seuil fixé pour les ajustements annuels au coût de la vie de 3 % à 2 % à partir de l'ajustement applicable au 1<sup>er</sup> avril 2001, sous réserve que l'évaluation actuarielle soit favorable au 31 décembre 1999.

En l'absence d'un consensus sur cette question et conformément aux procédures applicables, le Président a procédé à un vote par appel nominal. Par 18 voix contre 12 avec une abstention, le Comité mixte a décidé de recommander à l'Assemblée générale de ramener le seuil fixé pour l'ajustement des pensions servies au coût de la vie de 3 % à 2 % à partir de l'ajustement applicable au 1<sup>er</sup> avril 2001, sous réserve que l'évaluation actuarielle soit favorable au 31 décembre 1999. »

189. Dans sa résolution 53/210, l'Assemblée générale

« Note que le Comité mixte a décidé de lui recommander de ramener de 3 % à 2 % le seuil d'application de l'ajustement des pensions au coût de la vie, à compter de l'ajustement devant intervenir le 1<sup>er</sup> avril 2001, sous réserve que les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 1999 soient satisfaisants, ce que le Comité mixte devra confirmer à sa session de 2000. »

190. À sa session de juillet 2000, le Comité mixte est parvenu à la conclusion suivante :

« Étant donné les résultats favorables de l'évaluation actuarielle de la Caisse au 31 décembre 1999 et comme il a été indiqué au paragraphe 56 ci-dessus, le Comité mixte a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'abaisser de 3 % à 2 % le seuil de déclenchement de l'ajustement au coût de la vie du montant des pensions servies, à compter des ajustements dus le 1<sup>er</sup> avril 2001. »

191. Cette recommandation a été approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/224.

192. Il convient de noter que les modifications apportées au seuil d'ajustement au coût de la vie n'ont jamais été fondées sur une logique technique et ont toujours relevé d'une décision arbitraire tenant compte de la situation financière de la Caisse.

193. L'établissement d'un seuil d'application des ajustements au coût de la vie est contraire à l'objectif de base du système d'ajustement des pensions, qui est de protéger le pouvoir d'achat des bénéficiaires de pensions servies contre l'érosion ultérieure causée par l'inflation. Même si celle-ci reste au-dessous de 2 %, tout retard d'un an ou plus dans l'ajustement des pensions entraîne une perte de pouvoir d'achat pour le retraité.

194. Au vu de ce qui précède et compte tenu du fait qu'en 1996, le Comité d'actuaire avait adopté le principe général de favoriser les ajustements annuels des pensions sans déclenchement automatique, le Groupe de travail voudra peut-être se pencher sur les dispositions actuelles concernant l'ajustement au coût de la vie des pensions servies.

195. Les solutions suivantes pourraient être envisagées par le Groupe de travail :

- a) Suppression du seuil d'application;
- b) Abaissement du seuil de 2 % à 1 %;

c) Maintien du seuil à 2 %. Mais au cas où l'indice des prix à la consommation (IPC) servant de référence n'augmenterait pas, en 24 mois, dans la proportion des 2 % requis, l'ajustement devrait néanmoins se faire sur la base de l'évolution de l'IPC pendant la période considérée.

196. La mise en œuvre d'une quelconque des solutions ci-dessus apporterait une amélioration au système de la double filière. Elle se situerait également dans le droit fil des conclusions du Tribunal administratif selon lesquelles « il existe en effet une obligation de la Caisse de maintenir un système d'ajustement des pensions tenant compte des variations du coût de la vie ».

**197. Après une nouvelle étude de cette question sur la base d'un examen détaillé de son historique, le Groupe de travail s'est accordé sur la possibilité de prendre en compte cette proposition à l'avenir, et sur le fait que le moment venu, une actualisation des coûts actuariels devra être fournie.**

*Système d'ajustement des pensions : suppression des ajustements négatifs*

198. Le Groupe de travail s'est penché sur la disposition du système d'ajustement des pensions selon laquelle toute évolution de 2 % ou plus des données de l'IPC se traduirait par un ajustement du montant de la prestation, que cette évolution soit à la hausse ou à la baisse. Au cours des débats, le Groupe a estimé qu'en principe, les mécanismes conçus pour ajuster les pensions en fonction du coût de la vie devraient être en rapport avec les mécanismes

.....

semblables destinés à l'ajustement des salaires, se conformant ainsi, d'une manière générale, à la politique de remplacement du revenu. **Le Groupe de travail a estimé d'un commun accord que cette disposition devrait être modifiée de sorte qu'en cas de mouvements à la baisse de l'IPC, le montant des prestations soit gelé jusqu'à ce que l'évolution ultérieure de l'IPC de référence soit supérieure à ses mouvements à la baisse. Le Groupe a admis que l'approbation de cette mesure entraînerait un coût sans doute minime, mais il a estimé qu'elle devrait être appliquée dès que possible.**

#### J. Fonds de secours

199. Le Groupe de travail s'est également penché sur les critères appliqués pour les versements effectués au titre du Fonds de secours. Il a rappelé que bien qu'un montant ne dépassant pas 200 000 dollars des États-Unis soit approuvé dans chaque projet de budget biennal du Fonds, ce montant n'a jamais été dépensé en totalité et qu'en réalité, l'ensemble des sommes effectivement versées se situe normalement bien en dessous de ce chiffre. **Le Groupe de travail propose que le Comité mixte demande au Secrétariat de faire faire une étude en vue d'élargir et d'assouplir les règles d'administration du Fonds. Cette étude devrait être présentée au Comité mixte en 2011.**

#### XIII. Solutions privilégiées pour satisfaire les besoins à long terme de la Caisse : la feuille de route<sup>17</sup>

200. À la suite d'une nouvelle évaluation des principaux faits nouveaux et tenant compte des informations fournies par l'Actuaire-conseil, des avis exprimés lors de la cinquante-sixième session du Comité mixte (2009) et à la quarante-neuvième session du Comité d'actuaire (2010), le Groupe de travail a décidé de présenter au Comité mixte ses propositions réparties en cinq groupes ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 202 ci-dessous. Bien que les résultats de l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2009 n'aient pas été connus au moment où il formulait ses conclusions, le Groupe a rappelé qu'il était depuis longtemps admis que les résultats d'une évaluation ne sauraient indiquer une tendance. Il a décidé de proposer certaines mesures privilégiées que le Comité mixte pourrait utiliser comme une « feuille de route flexible » au cours des prochaines années, à la lumière de la prochaine évaluation actuarielle et des évaluations futures.

201. C'est pourquoi, à la suite de son examen plus minutieux et plus approfondi des mesures particulières sur lesquelles le Comité mixte se penche depuis 2000, ainsi que d'autres mesures qui n'ont pas encore été prises en compte, le Groupe de travail a décidé de faire des propositions que le Comité mixte est invité, au cours des prochaines années, à considérer comme

<sup>17</sup> Troisième des trois volets principaux du mandat du Groupe de travail.

un moyen de répondre aux besoins à long terme de la Caisse. L'examen, les analyses et le raisonnement qui sous-tendent le choix de chacune de ces propositions sont résumés dans le chapitre XII. Il a été tenu compte des tendances actuelles en matière de sécurité sociale. L'impact des changements intervenus dans les taux de mortalité sur les résultats de l'évaluation actuarielle de la Caisse, ainsi que l'instabilité récente des marchés et ses conséquences sur les évaluations futures ont conduit le Groupe à choisir de présenter ses propositions en fonction des coûts actuariels supplémentaires qu'elles entraîneraient ou des économies qu'elles favoriseraient. Parmi les mesures entraînant des coûts actuariels minimes que le Groupe a par ailleurs recensées, il propose que certaines soient rapidement approuvées et note que d'autres pourraient être examinées dans le futur.

**202. En résumé, le Groupe a décidé de proposer au Comité mixte les propositions suivantes en tant que mesures que le Comité est invité à étudier en tenant compte des besoins de la Caisse au cours des prochaines années; ces mesures comprennent les deux prestations dont la prise en compte prioritaire a été approuvée par le Comité mixte ainsi que, dans son principe, par l'Assemblée générale. Le Groupe a jugé que les deux dernières prestations relevaient d'un groupe de mesures spécial par rapport aux questions qu'il a étudiées dans le détail. Ces deux prestations figurent dans le dernier ensemble de propositions. Les coûts et les économies actuariels sont indiqués entre parenthèses.**

a) Mesures comportant un coût, qui devraient être mises en œuvre dès que possible :

- Modification des versements de départ pour le personnel engagé pour une période de courte durée (coût actuariel estimatif de 0,12 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension) [par. 108 à 113]
- 4 amendements à l'article 35 bis (coûts présumés minimes) [par. 166 à 173]
- Système d'ajustement des pensions : suppression des ajustements négatifs au coût de la vie (coût non chiffré mais présumé minime) [par. 198]

b) Mesure comportant un coût mais demeurant souhaitable :

- Taux d'accumulation [un retour partiel et progressif aux taux d'avant 1983 entraînerait un coût moindre qu'un retour intégral (retour intégral à un coût actuariel estimatif de 2,16 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension)] [par. 102 à 107]

c) Mesures qui produiraient des économies :

- .....
- Réduction de 6 mois à 60 jours de la période de service ouvrant droit à la participation (économies indéterminées, mesure qui devrait être appliquée dès que possible) [par. 162 à 164]
  - Recul de l'âge normal de retraite à 65 ans (économies actuarielles estimatives de 1 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension) [par. 130 à 152]
  - d) Études à entreprendre immédiatement :
    - Étude sur l'élargissement et l'assouplissement des règles d'administration du Fonds de secours [par. 199]
    - Étude confiée à l'Actuaire-conseil sur les dispositions relatives à la retraite anticipée [par. 153 à 161]
  - e) Mesures déjà approuvées par le Comité mixte et dont le principe a été approuvé par l'Assemblée générale devant être examinées à titre prioritaire par le Comité :
    - Ajustement des prestations au coût de la vie au titre de la retraite différée à compter de l'âge de 50 ans (coûts actuariels estimatifs de 0,36 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension) [par. 114 à 120]
    - Suppression de l'abattement de 0,5 % opéré sur le montant de l'IPC lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie (coûts actuariels estimatifs de 0,15 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension) [par. 121 à 129]

203. Les propositions qui précèdent sont présentées sans liens les subordonnant les unes aux autres, et elles ont leur propre calendrier de mise en œuvre. L'étude sur l'élargissement et l'assouplissement des règles d'administration du Fonds de secours pourrait par exemple être achevée et examinée dès juillet 2011, mais il pourrait s'écouler un certain temps avant qu'un recul de l'âge normal de départ à la retraite ne soit appliqué et n'ait un effet positif sur la situation financière de la Caisse. D'autres mesures ayant une incidence actuarielle minimale, telles que les amendements proposés à l'article 35 *bis*, pourraient être avalisées par le Comité mixte lors de sa session 2010.

204. Avant de conclure, il convient de souligner que le Groupe de travail a mené des consultations et des échanges de vues approfondis au sujet des modifications du taux d'accumulation, dont certaines comporteraient des coûts additionnels, d'autres se traduiraient par des économies et d'autres encore

seraient sans incidence sur les coûts mais pourraient servir à procurer de meilleurs taux d'accumulation aux personnes dont la carrière est plus courte. Le Groupe a estimé d'un commun accord que la décision prise en 1982 de réduire le taux d'accumulation avait provoqué des inégalités entre les générations, sur lesquelles il aurait souhaité se pencher. Cependant, il a reconnu qu'un retour intégral aux taux d'avant 1983 entraînerait des coûts importants. Une augmentation partielle et progressive du taux a été envisagée, mais il est apparu que cette méthode conduirait à de nouveaux niveaux de prestations pour diverses cohortes – ce que le Groupe cherchait à éviter – ou, au mieux, qu'elle préserverait la situation actuelle, dans laquelle il existe déjà différents niveaux de prestations accumulées selon le nombre d'années d'affiliation et/ou l'année de démarrage de la participation. Ceci, en effet, serait contraire au principe d'équité de traitement de membres d'une même génération et de ceux de générations successives que le Groupe de travail a demandé au Comité mixte de garder à l'esprit. En outre, certains membres ont estimé que les inégalités se perpétueraient s'il n'était pas également apporté de modifications au régime des bénéficiaires recevant déjà une prestation périodique. Ces membres ont rappelé que la Caisse avait pour pratique d'appliquer sans effet rétroactif des améliorations aux prestations servies aux bénéficiaires existants, comme l'explique la note faisant l'objet de l'**annexe XIX**. Le Groupe a noté que le montant estimatif des coûts actuariels correspondants serait supérieur à 2,16 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. Certains membres ont estimé qu'au bout de 27 ans, il n'était plus justifié de s'intéresser à une mesure d'économie qui fait maintenant partie de la structure actuelle des prestations de la Caisse. **Après un examen approfondi des taux d'accumulation, le Groupe de travail est parvenu à la conclusion qu'il était préférable de ne recommander aucune modification des taux à ce stade mais a estimé d'un commun accord que cette question représentait un domaine du régime des prestations de la Caisse sur lequel le Comité mixte devrait continuer à concentrer son attention en vue de parvenir à un système plus équitable.** Pour faciliter l'examen futur de cette question auquel le Comité se livrera, le Groupe de travail a établi un large éventail de scénarios actuariels chiffrés, qui sont présentés au chapitre XII.

205. Le Groupe de travail a rappelé les recommandations de 2002, l'Assemblée générale ayant déjà approuvé le principe de ces mesures, comme indiqué dans l'encadré e) au paragraphe 202. À ce propos, il a gardé présente à l'esprit la résolution 53/210 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci priait le Comité mixte, « dans l'hypothèse où les évaluations à venir confirmeraient l'existence d'excédents actuariels, d'envisager de réduire l'actuel taux de cotisation ». Compte tenu de ces circonstances, le Groupe a relevé que toutes autres recommandations en faveur de modifications à apporter aux prestations pourraient devoir être soupesées avec soin dans le contexte d'une réduction possible du taux de cotisation. Il avait par ailleurs connaissance de la résolution de 2004 dans laquelle l'Assemblée générale avait décidé « de



.....

ne pas examiner de nouvelles propositions visant à augmenter ou améliorer les pensions de retraite jusqu'à ce qu'une décision soit prise au sujet des questions visées au paragraphe 4 de la section I et aux paragraphes 2 et 3 de la section II de sa résolution 57/286 ». En d'autres termes, l'Assemblée a confirmé que tous changements qui seraient apportés aux pensions dans le futur seraient subordonnés à la mise en œuvre des recommandations de 2002, dont elle avait déjà approuvé le principe.

#### **XIV. Observations du Comité d'actuaire sur le rapport du Groupe de travail et recommandations finales du Comité**

206. Le Comité d'actuaire a pris note du rapport détaillé du Groupe de travail sur la conception du régime des pensions et a jugé fort utiles les exposés du Président du Groupe de travail et du représentant de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux auprès du Groupe. Il a félicité celui-ci d'avoir établi un rapport très complet et détaillé qui constituerait pour le Comité mixte une feuille de route flexible pour les quelques prochaines années. Le Comité a également félicité le Groupe de la qualité de son rapport, qui contenait une analyse des estimations fournies par l'Actuaire-conseil concernant le coût des modifications éventuelles aux Statuts de la Caisse qui avaient été examinées par le Groupe de travail. Le Comité a aussi relevé avec satisfaction que le Groupe de travail s'était acquitté de sa tâche en ayant à l'esprit les principes qu'il avait lui-même suggérés au Comité mixte en ce qui concerne le remplacement du revenu, la solvabilité à long terme, l'équité à l'intérieur des générations et entre les générations, la stabilité et la maîtrise des coûts, la simplicité d'administration et la réduction des risques.

**207. Le Comité a relevé en particulier l'importance que revêtait l'augmentation de l'âge normal de départ à la retraite. Étant donné les sérieuses incidences qu'avait eues l'allongement de la longévité sur les résultats des évaluations actuarielles, le Comité est convenu que le Comité mixte devrait examiner en toute priorité la possibilité de relever l'âge normal de départ à la retraite. Il insiste sur le fait qu'un examen de cette question est absolument fondamental si l'on veut garantir la solvabilité et la viabilité à long terme de la Caisse.**

208. Le Comité tient à souligner quelques-uns des aspects de la configuration du régime des pensions qui revêtent une importance considérable, aussi bien actuellement que pour l'avenir, ainsi que plusieurs considérations liées aux principes directeurs susmentionnés :

- La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est une institution à long terme qui exige une bonne gouvernance pour pouvoir couvrir les prestations qu'elle s'est engagée à verser des dizaines d'années plus tard. Elle doit par conséquent être une institution

.....

stable et les prestations ne doivent pas être améliorées ou réduites simplement parce qu'il existe un excédent ou un déficit à un moment déterminé;

- La Caisse a atteint un degré élevé de maturité et ne peut plus être considérée comme un mécanisme d'épargne ou d'accumulation conçu de manière à exploiter des marchés financiers dynamiques et à obtenir des rendements élevés sur ses placements. Elle doit plutôt être considérée comme un mécanisme collectif visant à garantir le remplacement du revenu et la sécurité dans le contexte d'une conjoncture financière et économique hautement instable. Cela suppose une gestion renforcée des risques afin d'éviter l'une des trois options qui devraient inévitablement être envisagées en présence de sérieux déficits : réduction des prestations dues aux futurs ayants droit, limitation de l'indexation des prestations servies ou augmentation des taux de cotisation;
- La situation de la Caisse dépend directement de l'évolution démographique structurelle liée à l'allongement de l'espérance de vie et à la réduction du taux de rendement des placements; simultanément, la Caisse doit se montrer consciente des mesures adoptées par les États Membres pour faire face à cette réalité, en particulier l'augmentation de l'âge normal du départ à la retraite et la réduction des incitations à une retraite anticipée;
- La Caisse des pensions est actuellement caractérisée par des transferts significatifs à l'intérieur des générations et entre les générations. Si certains aspects de ces transferts sont hautement souhaitables pour garantir le remplacement du revenu, par exemple pour les retraités qui vivent plus longtemps, d'autres aspects ne doivent pas être perdus de vue lorsqu'il est envisagé d'apporter des modifications au régime. Il y a lieu de souligner en particulier ce qui suit :
  - Les participants futurs subventionnent implicitement les participants actuels et la Caisse risquerait d'être confrontée à un déficit actuariel substantiel si les nouveaux participants n'étaient pas tenus de s'affilier au régime et si les participants actuels devaient financer leurs propres pensions;
  - En ce qui concerne les transferts à l'intérieur d'une même génération, et compte tenu des options envisagées par le Groupe de travail, il ne faut pas oublier que les fonctionnaires entrés au service des Nations Unies pour un nombre limité d'années, s'ils courent le risque d'une retraite moins assurée, d'une part, n'en subventionnent pas moins les fonctionnaires ayant fait une longue carrière, de l'autre.

209. Le Comité a relevé que le Groupe de travail n'avait pas, lorsqu'il avait formulé ses conclusions, eu connaissance des résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2009, qui avait fait apparaître un déficit actuariel à

.....

long terme de 0,38 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension ainsi qu'une diminution du ratio de couverture des engagements. Il a pris note des observations de l'Actuaire-conseil concernant la valeur de réalisation des actifs de la Caisse, inférieure au niveau prévu, et est convenu que l'instabilité ayant continué de régner sur les marchés depuis l'évaluation actuarielle précédente, il serait bon d'attendre les résultats de l'évaluation au 31 décembre 2011 avant d'envisager d'apporter des modifications de quelque importance à la configuration de la Caisse.

210. Le Comité a rappelé qu'il considérait depuis longtemps, tout en reconnaissant le mérite de plusieurs des propositions soumises par le Groupe de travail, que la Caisse devrait conserver une marge de sécurité appropriée représentant l'équivalent de 1 % à 2 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension avant d'utiliser les ressources disponibles pour compenser de précédentes mesures d'économie et/ou d'introduire d'autres modifications qui se traduiraient par une amélioration des prestations. Dans ses observations concernant les améliorations qui pourraient être apportées aux prestations à un coût minime, l'Actuaire-conseil avait lancé une mise en garde : à elles seules, de telles mesures n'auraient qu'un coût minime ou négligeable, mais elles pourraient, considérées ensemble, avoir un impact notable sur les résultats de l'évaluation actuarielle. Le Comité a rappelé en outre que le Comité mixte avait approuvé au cours de ses dernières sessions plusieurs mesures ayant un coût négligeable.

211. S'agissant des déficits, le Comité est convenu avec le Groupe de travail qu'un déficit ne devait pas être considéré comme faisant naître une tendance et que des mesures de réduction des coûts ne devaient donc pas être considérées comme nécessaires sur la base d'un seul déficit actuariel. Il considère en outre que le déficit devrait être de l'ordre de 1 % à 2 % avant que n'apparaisse nécessaire l'application de mesures d'économie.

212. En ce qui concerne les mesures spécifiques reflétées au paragraphe 202 du rapport du Groupe de travail, le Comité relève ce qui suit :

*a) Mesures comptant un coût dont le Groupe de travail considère qu'elles devraient être appliquées dès que possible*

Étant donné le déficit actuariel qu'a fait apparaître l'évaluation au 31 décembre 2009 et la persistance de l'instabilité sur les marchés, le Comité suggère que le Comité mixte envisage d'ajourner l'adoption de toute mesure qui aurait des coûts supplémentaires. Le Comité a relevé que l'Actuaire-conseil avait, dans le rapport qu'il avait présenté au Groupe de travail, formulé des observations spécifiques et donné des estimations de coût en ce qui concerne le régime applicable aux versements de départ au titre de la liquidation des droits, mais n'avait pas donné d'informations sur l'élimination éventuelle des ajustements négatifs pour cherté de vie mais sur les quatre amendements qu'il était proposé d'apporter à l'article 35 bis. Le Comité ne peut pas appuyer l'élimination du système d'ajustements négatifs pour cherté de vie, en particulier,

.....

sans que le coût potentiel d'une telle mesure soit analysé de manière approfondie, compte tenu en particulier de l'incertitude qui caractérise actuellement la conjoncture économique mondiale. En outre, le Comité ne considérerait pas un ajustement négatif comme pénalisant les pensions étant donné qu'une telle mesure dénoterait une baisse globale du coût de la vie, telle que reflétée dans les indices correspondants des prix à la consommation.

*b) Mesure comportant un coût dont le Groupe de travail a considéré qu'elle demeurerait souhaitable*

Le Comité a reconnu l'importance que le Groupe de travail attachait à l'éventualité d'un retour partiel et progressif aux taux d'accumulation applicables avant 1983. Il a rappelé en outre les coûts actuariels substantiels qu'entraînerait une décision de rétablir intégralement cette prestation pour les participants existants et futurs, initialement estimés à 2,16 % de la masse de rémunérations considérées aux fins de la pension il y a quelques années, et qui seraient certainement plus élevés aujourd'hui.

*c) Mesures qui entraîneraient des gains*

S'agissant des mesures identifiées par le Groupe de travail comme de nature à produire des « gains », le Comité note que, si les facteurs de réduction de la pension liés à une retraite anticipée étaient accrus, les économies proviendraient d'une réduction des prestations. D'un autre côté, si la Caisse réduisait la période de service requise pour ouvrir droit à la participation à la Caisse, les économies proviendraient de l'augmentation des cotisations des organisations membres de la Caisse.

S'agissant de l'éventualité d'une augmentation de l'âge normal du départ à la retraite, le Comité a rappelé les observations qu'il avait formulées à ce sujet dans le rapport sur les travaux de sa quarante-huitième session (JSPB/CA/48/R.10). Dans ledit rapport, le Comité était parvenu à la conclusion qu'il était à la fois raisonnable du point de vue technique et conforme aux principes sous-tendant la configuration du régime des pensions qu'il avait approuvés à sa session de 2008 de tenir compte de la corrélation naturelle entre la longévité et l'âge du départ à la retraite. Le Comité recommande vivement au Comité mixte, une fois de plus, d'envisager de recommander une augmentation de l'âge normal du départ à la retraite, assortie d'une période transitoire appropriée en vue d'appliquer aussi la modification ainsi introduite aux fonctionnaires en activité, mais à partir d'un certain âge. Le Comité reconnaît que les organisations devront tout d'abord s'entendre sur le relèvement de l'âge obligatoire de la cessation de service. Il a néanmoins considéré que, du point de vue de la Caisse, cette recommandation devrait être appliquée sur une base technique et financière compte dûment tenu de la nécessité de garantir la solvabilité et la viabilité à long terme de la Caisse. Le Comité a rappelé les incidences financières significatives qu'avait eues l'allongement de la longévité sur la Caisse. L'actualisation des tables de mortalité réalisées en 2007, désormais reflétée dans les deux dernières évaluations actuarielles

.....

de la Caisse, avait, selon les estimations, contribué à relever de 2,07 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension le taux de cotisation requis. Le Comité a noté en outre que, si l'âge normal du départ à la retraite n'était pas modifié, la Caisse pourrait, à terme, se trouver forcée d'envisager soit de réduire les prestations, soit d'accroître à nouveau le taux de cotisation, soit éventuellement les deux.

d) Études à réaliser immédiatement

Le Comité a pris note de la proposition du Groupe de travail tendant à ce qu'il soit réalisé deux études concernant le Fonds extraordinaire et le régime applicable en matière de retraite anticipée. Le Comité suggérerait d'entreprendre une autre étude concernant le système à double filière d'ajustement des pensions afin de trouver un système équitable, fiable et moins complexe qui soit plus conforme aux principes directeurs définis par le Comité.

e) Mesures déjà approuvées par le Comité mixte et approuvées en principe par l'Assemblée générale pour examen prioritaire par le Comité mixte :

Le Comité a relevé que, comme le Groupe de travail l'avait mentionné dans son rapport, les deux mesures prévues concernant l'ajustement pour cherté de vie des pensions de retraite différées à partir de l'âge de 50 ans (à un coût actuariel estimé à 0,36 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension) ainsi que l'élimination de la dernière réduction de 0,5 % du premier ajustement opéré après le départ à la retraite (à un coût actuariel estimé à 0,15 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension) faisaient partie d'un groupe particulier de mesures déjà approuvées par le Comité mixte et, en principe, par l'Assemblée générale. Le Comité suggérerait qu'étant donné que les estimations du coût de ces deux mesures ont été calculées avant l'actualisation des tables de mortalité, les deux estimations soient revues par l'Actuaire-conseil.

**213. En conclusion, le Comité réitère qu'il importe de replacer dans une perspective à long terme la viabilité de la Caisse, laquelle repose sur le respect des principes directeurs concernant le remplacement du revenu, la solvabilité à long terme, l'équité à l'intérieur d'une même génération et entre les générations, la stabilité et la maîtrise des coûts, la simplicité de l'administration et la réduction des risques. C'est également avec plaisir que le Comité est parvenu à la conclusion qu'en reflétant ces principes dans son étude, le Groupe de travail a établi un rapport qui constituera un outil utile et un cadre de référence important pour le Comité mixte pendant de nombreuses années encore.**

---

## **XV. Conclusion**

214. Parvenu au terme de sa tâche, et après avoir examiné plusieurs éléments essentiels du régime de base de la Caisse des pensions, le Groupe de travail a estimé en conclusion que la Caisse est fondamentalement saine et continue d'être bien gérée.

215. Malgré les pressions internes dont elle est l'objet et qui continuent de peser sur ses ressources tant humaines que financières, telles que l'augmentation de l'espérance de vie des participants et des retraités, une croissance sans précédent de 50 % du nombre de ses clients (participants, retraités et autres bénéficiaires) au cours des 10 dernières années, ainsi que la complexité grandissante de ses opérations mondiales, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est réellement en mesure de relever les défis qui se présentent en agissant de manière rapide et responsable. Comme l'a confirmé la dernière étude de la gestion actif-passif, les actuelles mesures et procédures de surveillance actuarielle permettent un suivi au grand jour des éventuels points vulnérables de la Caisse.

216. De même, la Caisse est soumise aux vicissitudes de son environnement externe mondial, notamment des fluctuations du marché, de la fluidité des taux de change et de la disparité de l'évolution du coût de la vie à l'échelle mondiale. Comme en témoigne une évaluation de la dernière décennie, au cours de laquelle elle a fait front avec succès aux difficultés consécutives à deux graves crises des marchés mondiaux, la Caisse des pensions est saine, robuste et bien gérée. Le renforcement des mécanismes d'audit et de gouvernance ont amélioré sa capacité à cerner rapidement les points faibles et à mettre en œuvre des solutions adéquates.

217. Les mesures que finira par prendre le Comité mixte dans les domaines répertoriés par le Groupe de travail vont indubitablement consolider la Caisse et améliorer sa capacité à fournir dans le futur des prestations à ses clients d'une manière durable et efficace. Compte tenu du caractère solide et sain du régime de la Caisse, il convient de considérer les interventions suggérées par le Groupe comme un ajustement minutieux qu'il est important et opportun de réaliser.

218. Le Groupe de travail salue et remercie de leur apport et de leur soutien l'Actuaire-conseil, la direction et le personnel de la Caisse commune des pensions des Nations Unies à la fois à New York et à Genève, les représentants de la Commission de la fonction publique internationale et du Comité de haut niveau sur la gestion. Il tient en particulier à exprimer sa reconnaissance à Frank DeTurris, qui s'est dévoué sans relâche en tant que Secrétaire du Groupe, ne ménageant pas ses efforts impressionnants pendant et entre les réunions.

219. Pour terminer, pendant ses délibérations, le Groupe de travail a appris avec une grande tristesse que l'un de ses membres, Saturo Tabusa de l'Orga-

.....

nisation internationale du Travail, un collègue et un ami qui fut membre du Comité mixte pendant de longues années, était décédé le 20 décembre 2009. Il laisse une marque indélébile dans les esprits et dans les cœurs de tous ceux qui l'ont connu. Le présent rapport fait aussi partie de l'héritage qu'il laisse.

## Annexe I

### Mesures d'économie prises dans les années 80

| <i>Année de mise en application</i>                                    | <i>Mesure</i>   | <i>Estimation du gain actuariel (en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions)</i> |
|--|---|--|
| <b>A. Mesures visant à accroître les entrées de fonds de la Caisse</b> |   |  |
| 1983   | Suppression des remboursements aux organisations affiliées  | 0,52   |
| 1983   | Fixation à 6 mois de la durée minimum de la période de service ouvrant droit à affiliation  | Non quantifié  |
| 1983   | Obligation de verser des cotisations pour les périodes de congé sans traitement   | Non quantifié  |
| 1984-1990  | Relèvement progressif des taux de cotisation  | 2,70   |
| 1985   | Obligation pour les organisations affiliées de virer leurs cotisations à la Caisse dans un délai de deux jours ouvrables  | 0,05   |
| <b>Total partiel</b>   |   | <b>3,22</b>  |
| <b>B. Mesures visant à réduire les sorties de fonds de la Caisse</b>   |   |  |
| 1983   | Réduction du taux d'accumulation pour les nouveaux participants   | 1,84   |
| 1983   | Relèvement de 4 % à 4,5 % du taux d'intérêt retenu pour la conversion en capital d'une partie d'une prestation périodique   | 0,12   |
| 1983   | Indexation des prestations différées seulement à compter de 50 ans; indexation semestrielle des pensions sur le coût de la vie, avec seuil de déclenchement à 5 %   | 0,97   |
| 1983   | Limitation du droit à restitution de périodes d'affiliation antérieures   | Non quantifié  |
| 1985   | Relèvement de 4,5 % à 6,5 % du taux d'intérêt retenu pour la conversion partielle d'une prestation périodique en capital, avec application des tables de mortalité unisexe de 1984  | 0,22   |
| 1985   | Modification du système d'ajustement des pensions : Indexation annuelle des pensions servies, avec seuil de déclenchement à 3 %   | 0,33   |
|  | Abattement de 1,5 point de pourcentage sur l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie   | 0,38   |
|  | iii) Imposition du plafond de 120 % (double filière)  | 0,20   |
| 1985   | Taux d'abattement actuariel porté à 3 % pour les participants prenant une retraite anticipée après 25 à 29 ans d'affiliation  | 0,07   |
| 1985   | Paiement différé des nouvelles prestations périodiques  | 0,08   |
| 1990   | Recul à 62 ans de l'âge normal de départ à la retraite pour les nouveaux participants   | 1,27   |
|  | Fixation à 6 % du taux annuel d'abattement actuariel applicable aux pensions de retraite anticipée des participants dont la cessation de service intervient entre 55 et 57 ans alors que leur âge normal de départ à la retraite serait de 62 ans | 0,16   |

| <i>Année<br/>de mise en<br/>application</i> | <i>Mesure</i>   | <i>Estimation du<br/>gain actuariel<br/>(en pourcentage<br/>de la masse des<br/>rémunérations<br/>considérées aux fins<br/>des pensions)</i> |
|---|---|--|
| 1990  | Indexation des prestations différées seulement à compter de l'âge de 55 ans | 0,91   |
| 1995  | Plafond ramené à 110 % (double filière)                                     | 0,20   |
| <b>Total partiel</b>                        |   | <b>6,75</b>  |
| <b>Total</b>                                |   | <b>9,97</b>  |



## Annexe II

### Liste des mesures relatives aux prestations envisagées depuis 2000<sup>1</sup>

#### Récapitulation chronologique des propositions avec indication de la suite à donner

| N° | Renvoi<br>au<br>rapport<br>de<br>2002 du<br>Groupe<br>de travail | Mesures envisagées de 2002 à 2008  | Stade actuel                              | Année | Texte        | Mesures<br>d'économie<br>des<br>années 80 | Coût actuariel<br>estimatif <sup>2</sup> |
|----|--|--|---|-------|--------------|---|--|
|    |  |  |   |       |              |   |  |
| 1  | A.   | Réduction de 3 % à 2 % du seuil d'indexation des prestations servies sur le coût de la vie   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2000  | A/RES/55/224 | Oui                                       | 0,15 %                                   |
| 2  | B.   | Réduction de 6,5 % à 6% du taux d'intérêt appliqué pour la conversion partielle en capital (art. 28 g) des Statuts de la Caisse)   | Mesure approuvée par le Comité mixte      | 2000  | A/55/9       | Non                                       | 0,13 %                                   |
| 3  | C.   | Extension du bénéfice des prestations de conjoint divorcé aux ex-conjoints d'anciens participants ayant cessé leur service avant avril 1992 <sup>2</sup>   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2000  | A/RES/55/224 | Non                                       | 0,01 %                                   |
| 4  | D.   | Suppression de l'abattement pour remariage sur les prestations de conjoint survivant pour les veufs ou veuves d'anciens participants dont la cessation de service est antérieure à avril 1999  | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2000  | A/RES/55/224 | Non                                       | 0,00 %                                   |
| 5  | E.   | Suppression de l'option de conversion partielle en capital pour les prestations différées visées à l'alinéa b) de l'article 34 des Statuts (coût actuariel compris entre 0,04 % et 0,08% de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) <sup>3</sup> | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2000  | A/RES/55/224 | Non                                       | 0,06 %                                   |
| 6  |  | Relèvement du plafond applicable à la conversion en capital des pensions du montant minimum (modification consistant à remplacer 300 dollars par 1 000 dollars aux articles 28 g), 30 c) et 34 f) des Statuts)   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2002  | A/RES/57/286 | Non                                       |  |
| 7  |  | Allongement de la durée de congé sans traitement ne donnant pas lieu au versement de cotisations [adjonction à l'article 21 des Statuts d'un nouvel alinéa c)]   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2002  | A/RES/57/286 | Non                                       |  |

| Renvoi<br>au<br>rapport<br>de<br>2002 du<br>Groupe<br>de travail | Mesures envisagées de 2002 à 2008  | Stade actuel                              | Année | Texte        | Mesures<br>d'économie<br>des<br>années 80 | Coût actuariel<br>estimatif <sup>1</sup> |
|--|--|---|-------|--------------|---|--|
| 8  | Protection du pouvoir d'achat des prestations servies dans le cadre du système de la double filière par la garantie d'un montant minimum ajustable égal à 80 % payable selon la filière dollar (par. 23 des règles régissant le système d'ajustement des pensions); mesures visant à atténuer les effets du plafonnement à 110 % ou 120% de l'équivalent en monnaie locale de la pension calculée selon la filière dollar <sup>4</sup> | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2004  | A/RES/59/269 | Non                                       | 0,00 %                                   |
| 9 L.   | Suppression des restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution (participants actuels) <sup>5</sup>   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2006  | A/RES/61/240 | Oui                                       | 0,10 %                                   |
| 10 M.  | Suppression des restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution (participants futurs) <sup>5</sup>  | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2006  | A/RES/61/240 | Oui                                       | 0,07 %                                   |
| 11 N.  | Suppression de l'abattement de 1,5 point de pourcentage opéré sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie (abattement encore en vigueur : 0,5 %) <sup>6</sup>   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2006  | A/RES/61/240 | Oui                                       | 0,35 %                                   |
| 12 O.  | Octroi aux prestataires existants d'une majoration de rattrapage de 1,5 % (0,5 % à valoir) <sup>6</sup>  | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2006  | A/RES/61/240 | Oui                                       | 0,11 %                                   |
| 13   | Mesure exceptionnelle visant à atténuer les effets de la dollarisation sur le pouvoir d'achat des pensions en Équateur   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2007  | A/RES/62/241 | Non                                       |  |
| 14   | Reprise de service et réaffiliation après une période d'invalidité (validation de la période d'invalidité sans paiement des cotisations correspondantes du participant) (modification de l'article 24 b) des Statuts)  | Mesure approuvée par l'Assemblée générale | 2008  | A/63/9       | Non                                       |  |

| N° | Renvoi<br>au<br>rapport<br>de<br>2002 du<br>Groupe<br>de travail | Mesures envisagées de 2002 à 2008  | Stade actuel  | Année | Texte                                  | Mesures<br>d'économie<br>des<br>années 80 | Coût actuariel<br>estimatif <sup>1</sup> |
|----|--|--|---|-------|--|---|--|
|    |  |  |   |       |  |   |  |
| 15 |  | Conjoint divorcé survivant : suppression de la pénalité de remariage pour les ex-conjoints survivants remplissant, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009, les conditions requises pour bénéficier de la prestation prévue à l'article 35 bis des Statuts   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale             | 2008  | A/63/9                                 | Non                                       |  |
| 16 |  | Conjoint divorcé survivant : fixation de la date à compter de laquelle l'ex-conjoint survivant d'un ancien participant dont la cessation de service est antérieure au 1 <sup>er</sup> avril 1999 peut percevoir une pension du montant minimum (modification de l'alinéa e) de l'article 35 bis des Statuts)   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale             | 2008  | A/63/9                                 | Non                                       |  |
| 17 |  | Conjoint épousé après la cessation de service : prolongation de 180 jours à un an du délai d'exercice de l'option offerte à un participant de faire bénéficier à vie d'une pension de réversion un conjoint épousé après sa cessation de service (modification de l'article 35 ter des Statuts)  | Mesure approuvée par l'Assemblée générale             | 2008  | A/63/9<br>ACABG/A/<br>63/556<br>A/63/9 | Non                                       |  |
| 18 |  | Pension d'enfant : suppression de la pénalité de mariage (prestations payables pour tout enfant âgé de moins de 21 ans) (modification de l'article 36 des Statuts)   | Mesure approuvée par l'Assemblée générale             | 2008  | A/63/9                                 | Non                                       |  |
| 19 |  | Modification, avec effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2009, de divers paramètres de calcul, notamment ceux applicables pour la conversion partielle d'une prestation en capital et pour l'évaluation de la valeur des droits à pension en cas de transfert, en fonction des tables de mortalité révisées adoptées en 2007 et reflétant l'augmentation de l'espérance de vie <sup>7</sup> | Mesure approuvée par le Comité mixte                  | 2008  | A/63/9                                 | Non                                       | 0,25 %                                   |
| 20 | K.   | Indexation sur le coût de la vie des prestations différées à compter de la date de cessation de service; mesure recommandée : indexation à compter de l'âge de 45 ans <sup>8</sup>   | Mesure approuvée en principe par l'Assemblée générale | 2002  | A/RES/57/286                           | Oui                                       | 0,48 %                                   |

.....

| Renvoi<br>au<br>rapport<br>de<br>2002 du<br>Groupe<br>de travail |    | Mesures envisagées de 2002 à 2008  |   |      | Stade actuel   | Année | Texte  | Mesures<br>d'économie<br>des<br>années 80 | Coût actuariel<br>estimatif <sup>1</sup> |
|--|----|--|---|------|--|-------|--------|---|--|
| 21   | U. | Prise en compte, à partir de la date de cessation de service, des différentiels de coût de la vie pour le calcul du montant des prestations différées <sup>9</sup>   | Mesure approuvée en principe par l'Assemblée générale | 2002 | JSPB/51/R.30<br>A/RES/55/224<br>A/RES/57/286<br>JSPB/55/R.35 | Non   | 0,01 % |   |  |
| 22   |    | Possibilité pour les fonctionnaires employés à temps partiel d'acheter des années d'affiliation; reconnaissance aux fonctionnaires employés à temps partiel de droits également partiels à prestations, sauf achat par eux de périodes additionnelles de service comblant, pour la durée de leur engagement, l'écart entre temps partiel et plein temps (proposition dont l'application nécessiterait l'adjonction d'un alinéa à l'article 21 des Statuts) | Recommandation non approuvée                          | 2008 |  | Non   |        |   |  |
| 23   | J. | Relèvement de 3,25 % à 5 % du taux d'intérêt servant au calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits  | À l'étude   | 2000 | JSPB/51/R.30   | Non   | 0,11 % |   |  |
| 24   | R. | Indexation sur le coût de la vie : suppression du seuil de déclenchement de 2 % (coût : 0,10 % à 0,15 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions)   | À l'étude   | 2001 | JSPB/51/R.30   | Non   | 0,13 % |   |  |
| 25   | S. | Rétablissement du taux d'accumulation de 2 % (avec ou sans effet rétroactif)   | À l'étude   | 2001 | JSPB/51/R.30   | Oui   | 2,16 % |   |  |
| 26   |    | Option d'achat d'années d'affiliation supplémentaires, à concurrence d'un nombre d'années maximum et sous réserve de conditions d'âge (coût actuariel à la charge des participants) <sup>10</sup>  | À l'étude   | 2002 | JSPB/51/R.30   | Non   | 0,00 % |   |  |
| 27   |    | Possibilité d'adopter la formule « âge plus nombre d'années de service »   | À l'étude   | 2002 | JSPB/51/R.30   | Non   |        |   |  |
| 28   |    | Possibilité de définir, sur la base d'indicateurs de la situation de la Caisse, un seuil d'intervention du Comité mixte dans le sens soit de l'amélioration des prestations, soit de l'adoption de mesures d'économie  | À l'étude   | 2002 | JSPB/51/R.30   | Non   |        |   |  |

| Renvoi<br>au<br>rapport<br>de<br>2002 du<br>Groupe<br>de travail | Mesures envisagées de 2002 à 2008   | Stade actuel | Année        | Texte                        | Mesures<br>d'économie<br>des<br>années 80 | Coût actuariel<br>estimatif |
|--|---|--------------|--------------|------------------------------|---|-----------------------------|
| 29   | Maintien à cinq ans de la période minimum d'affiliation ouvrant droit à des prestations périodiques, mais restitution de 50 % des cotisations de l'organisation qui l'employait en cas de cessation d'affiliation après moins de cinq ans (coût actuariel estimatif : 0,70 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions)                                   | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30                 | Non                                       | 0,70 %                      |
| 30   | Possibilité de versement d'une retraite partielle à compter d'âges déterminés   | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30<br>JSPB/51/R.13 | Non                                       |                             |
| 31   | Effets des fluctuations des taux de change (agents des services généraux) : à partir de 55 ans, application d'un taux de change fixe pour la conversion en dollars du traitement brut, pour éviter les fluctuations de la rémunération considérée aux fins de la pension et préserver ainsi la valeur de la rémunération moyenne finale   | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30                 | Non                                       |                             |
| 32   | Atténuation des effets des fluctuations des taux de change (méthode de calcul de la rémunération moyenne finale) : prise en compte de la rémunération considérée aux fins de la pension sur une période pouvant aller de 36 à 48 mois ou sur une période de 5 à 10 ans; possibilité d'associer les deux modes de calcul pour les pays dont la monnaie s'est fortement dépréciée | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30                 | Non                                       |                             |
| 33   | Octroi de prestations pour les enfants nés ou adoptés après la cessation de service   | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30                 | Non                                       |                             |
| 34   | Exercice partiel du droit à la retraite <sup>11</sup>   | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30                 | Non                                       |                             |
| 35   | Prestations d'invalidité partielle <sup>12</sup>  | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30                 | Non                                       |                             |
| 36   | Formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits : majoration annuelle supplémentaire de 10 % des cotisations du participant (qui ne porterait pas intérêt) à concurrence d'une majoration totale de 250 % après 15 années d'affiliation <sup>13, 14</sup>  | À l'étude    | 2002<br>2008 | JSPB/51/R.30<br>A/63/9       | Non                                       | 0,06 %                      |

.....

| N° | Mesures envisagées de 2002 à 2008   | Stade actuel | Année        | Texte                  | Mesures d'économie des années 80 | Coût actuariel estimatif <sup>1</sup> |
|----|---|--------------|--------------|------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
|    |   |              |              |                        |                                  |                                       |
| 37 | Formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits : majoration annuelle supplémentaire de 10 % des cotisations versées par le participant (portant intérêt au taux de 5 %), à concurrence d'une majoration totale de 250 % après 15 années d'affiliation <sup>13, 14</sup> | À l'étude    | 2002<br>2008 | JSPB/51/R.30<br>A/63/9 | Non                              | 0,38 %                                |
| 38 | Formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits : majoration additionnelle des cotisations du participant, à concurrence d'une majoration totale de 200 % après cinq années d'affiliation <sup>13, 14</sup>  | À l'étude    | 2002<br>2008 | JSPB/51/R.30<br>A/63/9 | Non                              | 0,44 %                                |
| 39 | Formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits : majoration supplémentaire à concurrence d'un total de 200 % des cotisations du participant après 10 années d'affiliation <sup>13, 14</sup>   | À l'étude    | 2002<br>2008 | JSPB/51/R.30<br>A/63/9 | Non                              | 0,26 %                                |
| 40 | Détermination du montant optimal de la réserve (chiffres indicatifs retenus par le Comité mixte : 1 % à 2 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) <sup>15</sup>  | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30           | Non                              | 0,00 %                                |
| 41 | Réduction de 0,75 point de pourcentage du taux de cotisation <sup>16</sup>  | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30           | Oui                              | 0,75 %                                |
| 42 | Réduction à deux ans de la durée minimum de la période d'affiliation ouvrant droit à prestations périodiques (coût actuariel compris entre 0,03 % et 0,07 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions)  | À l'étude    | 2002         | JSPB/51/R.30           | Non                              | 0,05 %                                |
| 43 | Réduction à trois ans de la durée minimum de la période d'affiliation ouvrant droit à prestations périodiques (coût actuariel compris entre 0,04 % et 0,08 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) <sup>13, 14</sup>   | À l'étude    | 2002<br>2008 | JSPB/51/R.30<br>A/63/9 | Non                              | 0,06 %                                |
| 44 | Suppression du délai d'un an fixé pour l'exercice de l'option de validation ou de restitution et de l'option de paiement des cotisations pour les périodes de congé sans traitement   | À l'étude    | 2003         | JSPB/SC/186/R.32       | Non                              |                                       |

Renvoi  
au  
rapport  
de  
2002 du  
Groupe  
de travail

| N° | Mesures envisagées de 2002 à 2008   | Stade actuel | Année | Texte  | Mesures d'économie des années 80 | Coût actuariel estimatif <sup>17</sup> |
|----|---|--------------|-------|--------|----------------------------------|--|
| 45 | Mode de calcul de la rémunération moyenne finale (mesure de protection de la valeur des prestations de retraite des agents des services généraux ayant dépassé l'âge minimum de départ anticipé à la retraite : pour les futurs retraités, garantie que le montant initial de la pension ne serait pas inférieur à ce qu'il aurait été à l'âge minimum de départ anticipé (coût actuariel compris entre 0,02 % et 0,07 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) | À l'étude    | 2006  | A/61/9 | Non                              | 0,05 %                                 |
| 46 | Élargissement du champ d'application de l'article 36 des Statuts, relatif au versement résiduel   | À l'étude    | 2006  | A/61/9 | Non                              |  |
| 47 | Prestations pour personne à charge/proposition de la FICSA présentée au Comité mixte après 2004   | À l'étude    | 2006  | A/61/9 | Non                              |  |
| 48 | Réduction de 10 % à 6 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation déclenchant l'indexation sur le coût de la vie pouvant intervenir en octobre (proposition de la FICSA)   | À l'étude    | 2006  | A/61/9 | Non                              |  |
| 49 | Réduction de 12 à 6 mois du laps de temps séparant les mesures du mouvement de l'indice des prix à la consommation et l'ajustement correspondant des pensions (proposition de la FICSA)   | À l'étude    | 2006  | A/61/9 | Oui                              |  |
| 50 | Ajustement spécial applicable aux pensions d'un faible montant : extension aux prestations de retraite anticipée et de retraite différée du champ d'application des dispositions de la section E des règles régissant le système d'ajustement des pensions. Egalement, réexamen de la règle limitant l'application de l'ajustement spécial aux prestataires comptant au moins 15 ans d'affiliation et mise à jour des tableaux figurant à la section E (propositions de la FICSA)         | À l'étude    | 2006  | A/61/9 | Non                              |  |
| 51 | Atténuation des effets des fluctuations des taux de change : prise en compte du taux de change moyen sur une période de 120 mois (coût actuariel compris entre 1,38 % et 3,25 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) <sup>17</sup>  | À l'étude    | 2008  | A/63/9 | Non                              | 0,67 %                                 |

| Renvoi<br>au<br>rapport<br>de<br>2002 du<br>Groupe<br>de travail | Mesures envisagées de 2002 à 2008   | Stade actuel | Année        | Texte                            | Mesures<br>d'économie<br>des<br>années 80 | Coût actuariel<br>estimatif                              |
|--|---|--------------|--------------|----------------------------------|---|--|
| 52   | Atténuation des effets des fluctuations des taux de change : prise en considération du taux de change moyen calculé pour les 36 meilleurs mois de la période de 60 mois précédant la cessation de service (coût actuariel compris entre 2,40 % et 3,45 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) <sup>1/7</sup>  | À l'étude    | 2008         | A/63/9                           | Non                                       | 0,96 %   |
| 53   | Atténuation des effets des fluctuations des taux de change (administrateurs) : prise en compte du taux de change moyen sur les 36 mois précédant la cessation de service, sous réserve qu'il ne soit pas inférieur à un taux plancher égal à la moyenne des taux relevés sur 60 mois (décembre 2007) (coût actuariel compris entre 4,81 % et 6,20 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions) <sup>1/7</sup> | À l'étude    | 2008         | A/63/9                           | Non                                       | 3,54 %   |
| 54   | Réexamen du plafond de 120 % applicable à la conversion en monnaie locale du montant d'une prestation établi selon la filière dollar (en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 1985)  | Effectué     | 2002         | JSPB/51/R.30                     | Oui                                       | 0,20 %   |
| 55   | Réexamen de la mesure prévoyant le paiement différé des nouvelles prestations périodiques (en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 1985)   | Effectué     | 2002         | JSPB/51/R.30                     | Oui                                       | 0,08 %   |
| 56   | Réexamen du plafond de 110 % (en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 1995)  | Effectué     | 2002         | JSPB/51/R.30                     | Oui                                       | 0,20 %   |
| 57   | Relèvement de l'âge normal de départ à la retraite (coût actuariel compris entre 0,79 % et 2,09 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions)  | À l'étude    | 2002<br>2003 | JSPB/51/R.30<br>JSPB/SC/186/R.32 | Non                                       | Taux d'éco-<br>nomie estimé<br>entre 0,79 %<br>et 2,05 % |

<sup>1</sup> Les coûts (ou gains) actuariels estimatifs sont exprimés en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions; dans bien des cas, les chiffres cités ont été calculés en fonction de dispositions et de conditions qui ont pu changer; ils sont indiqués ici uniquement pour donner un ordre de grandeur.

<sup>2</sup> Le coût actuariel estimatif de la prolongation des prestations versées à un ex-conjoint divorcé survivant d'un ancien participant ayant cessé son service avant avril 1999 a été calculé dans l'hypothèse où 100 cas de ce type se présenteraient.

<sup>3</sup> Le coût actuariel estimatif de la suppression de l'option de conversion partielle en capital est compris entre 0,04 % et 0,08 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions.



- .....
- <sup>4</sup> Le coût actuariel de 0,005 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions est pris en compte dans le coût estimatif du système de la double filière.
- <sup>5</sup> Le coût actuariel estimatif de la levée des restrictions limitant le nombre d'années d'affiliation antérieures pouvant donner lieu à restitution, fixé à 0,10, a été calculé dans l'hypothèse où tous les participants actuels ayant droit à cette option l'exerceraient effectivement; on doit cependant noter que depuis 1982, 21 % seulement des participants comptant moins de cinq années d'affiliation ont exercé cette option; pour les futurs participants, le coût estimatif a été calculé dans l'hypothèse où 100 cas se présenteraient chaque année, alors que les données actuarielles indiquent que, jusqu'à présent, le nombre moyen de cas a été égal à 70 par an.
- <sup>6</sup> Par sa résolution 59/269 (2004), l'Assemblée générale a approuvé la suppression progressive de l'abattement de 1,5 point de pourcentage opéré sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation lors du premier ajustement d'une pension au coût de la vie. Cet abattement a été ramené de 1,5 % à 1 % avec effet au 1er avril 2005. Les prestations dont le montant avait été ajusté avant le 1er avril 2005 compte tenu de l'abattement de 1,5 % ont été relevées de 0,5 % lors de l'ajustement effectué le 1er avril 2005 (si l'indexation jouait à cette date) ou lors du premier ajustement ultérieur. Par sa résolution 61/240 (2006), l'Assemblée a approuvé une nouvelle réduction de l'abattement, le ramenant de 1 % à 0,5 %. Les prestations auxquelles l'abattement de 1 % avait été appliqué ont en conséquence été relevées de 0,5 %. La suppression du reliquat de l'abattement (0,5 %) a été envisagée par le Comité mixte à sa cinquante-cinquième session (2008).
- <sup>7</sup> Cette modification apparaîtra dans les chiffres à compter du 1er janvier 2009 et il en résultera une réduction de l'excédent actuariel de 0,49 % qui ressort de l'évaluation arrêtée au 31 décembre 2007, le ramenant à 0,24 %.
- <sup>8</sup> Si les prestations différées étaient indexées sur le coût de la vie à compter de la date de cessation de service, le coût actuariel en serait estimé à 0,74 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions; le coût actuariel serait de l'ordre de 0,48 % de cette masse si l'indexation commençait à l'âge de 45 ans, et de 0,36 % si elle commençait à l'âge de 50 ans.
- <sup>9</sup> La justification du maintien de la décision de l'Assemblée générale (A/RES/55/224) est exposée dans le document JSPB/55/R.35.
- <sup>10</sup> L'option d'achat serait réservée aux participants âgés d'au moins 40 ans et affiliés à la Caisse depuis au moins cinq ans précédemment couverts par un autre régime de pension pour une période d'emploi d'une durée au moins égale à celle de la période achetée; un participant remplissant les conditions requises pourrait initialement acheter un maximum de quatre années d'affiliation, moyennant l'équivalent du coût actuariel courant de l'opération pour la Caisse; après avoir atteint l'âge de 50 ans, il pourrait, s'il comptait alors au moins 15 années d'affiliation à la Caisse, acheter un maximum de trois années supplémentaires, toujours moyennant l'équivalent du coût actuariel courant de l'opération. Ces trois restrictions ont été suggérées par l'Actuaire-conseil, comme indiqué au paragraphe 154 du rapport présenté par le Comité mixte à l'Assemblée générale en 2004 (A/59/9). Une formule consistant à donner aux participants actuels la possibilité d'exercer une « option unique » d'achat d'années d'affiliation a aussi été suggérée par le Comité d'actuaire, qui y voyait un moyen de protéger la Caisse des inconvénients de l'antisélection.
- <sup>11</sup> Les participants auraient la faculté de prendre une retraite anticipée partielle qui leur donnerait droit à une prestation calculée au prorata de la réduction de leur temps de travail. Ceux qui choisiraient cette formule continueraient de cotiser à la Caisse pour la période de service accomplie à temps partiel et toucheraient leur pension pleine à la cessation complète de leur activité.
- <sup>12</sup> « En fonction du taux d'incapacité attesté par un certificat du médecin-conseil. Prestation calculée au prorata de la pension d'invalidité totale. Le participant resterait affilié à la Caisse pour le restant de sa période de service et percevrait à l'expiration de celle-ci sa pension pleine (mesure envisagée pour réduire les coûts en évitant le paiement de pensions d'invalidité totale aux participants frappés d'incapacité partielle). »
- <sup>13</sup> Une proposition similaire de l'AIEA a été examinée en 2002 (JSPB/51/R.30) et de nouveau en 2007.
- <sup>14</sup> À sa cinquante-cinquième session (2008), le Comité mixte a décidé de renvoyer la question au Groupe de travail.
- <sup>15</sup> Le Comité mixte avait d'abord envisagé de recommander, pour le montant optimal de la réserve, le chiffre de 2 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions. Il a par la suite jugé préférable de recommander que ce montant optimal se situe entre 1 % et 2 % de ladite masse.
- <sup>16</sup> La réduction de 0,75 % du taux de cotisation n'a été envisagée qu'à titre d'exemple; la possibilité d'une réduction a été rappelée par l'Assemblée générale dans sa résolution 53/210, mais le degré approprié de réduction n'a pas encore été déterminé.
- <sup>17</sup> Le montant « filière locale » des prestations est actuellement calculé en retenant le taux de change moyen de la monnaie locale relevé sur 36 mois. Le coût actuariel de l'application de cette méthode se situe entre 1,65 % et 2,28 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions, soit un coût moyen de 1,96 %; les coûts actuariels indiqués pour les différentes formules proposées sont des coûts additionnels.

### Annexe III

## Évolution de la composition de la population des participants en activité

**Tableau 1**  
Nombre de participants en activité (1980-2007)

| Année | Effectif total | Participants hommes | Participant(e)s | Catégorie des administrateurs | Nombre d'administrateurs hommes | Nombre d'administratrices | Catégorie des services généraux | Agents des services généraux hommes | Agents des services généraux femmes |
|-------|----------------|---------------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1980  | <b>49 097</b>  | 30 557              | 18 540          | 19 180                        | 16 556                          | 2 624                     | 29 917                          | 14 001                              | 15 916                              |
| 1982  | <b>50 966</b>  | 31 124              | 19 842          | 19 185                        | 16 196                          | 2 989                     | 31 781                          | 14 928                              | 16 853                              |
| 1984  | <b>53 204</b>  | 31 744              | 21 460          | 19 014                        | 15 788                          | 3 226                     | 34 190                          | 15 956                              | 18 234                              |
| 1986  | <b>54 289</b>  | 31 888              | 22 401          | 18 746                        | 15 366                          | 3 380                     | 35 543                          | 16 522                              | 19 021                              |
| 1988  | <b>54 006</b>  | 31 316              | 22 690          | 18 153                        | 14 644                          | 3 509                     | 35 853                          | 16 672                              | 19 181                              |
| 1990  | <b>58 263</b>  | 33 597              | 24 666          | 19 146                        | 15 085                          | 4 061                     | 39 117                          | 18 512                              | 20 605                              |
| 1993  | <b>63 329</b>  | 35 285              | 28 044          | 20 628                        | 15 402                          | 5 226                     | 42 701                          | 19 883                              | 22 818                              |
| 1995  | <b>68 708</b>  | 38 027              | 30 681          | 20 972                        | 15 092                          | 5 880                     | 47 736                          | 22 935                              | 24 801                              |
| 1997  | <b>67 740</b>  | 37 092              | 30 648          | 20 584                        | 14 405                          | 6 179                     | 47 156                          | 22 687                              | 24 469                              |
| 1999  | <b>68 935</b>  | 37 376              | 31 559          | 22 820                        | 15 541                          | 7 279                     | 46 115                          | 21 835                              | 24 280                              |
| 2001  | <b>80 082</b>  | 44 498              | 35 584          | 27 292                        | 18 142                          | 9 150                     | 52 790                          | 26 356                              | 26 434                              |
| 2003  | <b>85 245</b>  | 47 745              | 37 500          | 30 005                        | 19 406                          | 10 599                    | 55 240                          | 28 339                              | 26 901                              |
| 2005  | <b>93 683</b>  | 52 948              | 40 735          | 34 628                        | 21 916                          | 12 712                    | 59 055                          | 31 032                              | 28 023                              |
| 2007  | <b>106 566</b> | 61 445              | 45 121          | 38 036                        | 23 642                          | 14 394                    | 68 530                          | 37 803                              | 30 727                              |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse.

**Tableau 2**  
**Nombre de participants au 31 décembre, par organisation affiliée, de 1995 à 2008**

| Organisation  | Nombre de participants |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |         |
|---|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
|   | 1995                   | 1996   | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007    | 2008    |
| Organisation des Nations Unies  | 44 059                 | 43 869 | 43 864 | 43 751 | 44 958 | 50 126 | 54 953 | 56 287 | 57 541 | 59 542 | 64 092 | 68 853 | 74 575  | 79 933  |
| Organisation internationale du Travail  | 2 823                  | 2 632  | 2 599  | 2 620  | 2 612  | 2 650  | 2 747  | 2 863  | 3 044  | 3 221  | 3 330  | 3 261  | 3 366   | 3 572   |
| Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture                       | 5 735                  | 5 540  | 5 435  | 5 387  | 5 340  | 5 315  | 5 344  | 5 447  | 5 648  | 5 822  | 5 918  | 5 774  | 5 735   | 5 722   |
| Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture                 | 2 561                  | 2 667  | 2 588  | 2 650  | 2 629  | 2 452  | 2 414  | 2 437  | 2 517  | 2 528  | 2 508  | 2 469  | 2 526   | 2 553   |
| Organisation mondiale de la Santé   | 6 125                  | 5 965  | 5 935  | 6 180  | 6 409  | 6 817  | 7 375  | 8 181  | 8 966  | 9 498  | 9 932  | 10 072 | 10 157  | 10 435  |
| Organisation de l'aviation civile internationale  | 820                    | 826    | 852    | 852    | 841    | 867    | 873    | 883    | 863    | 863    | 826    | 806    | 795     | 775     |
| Organisation météorologique mondiale  | 333                    | 316    | 312    | 314    | 327    | 329    | 322    | 310    | 303    | 287    | 302    | 334    | 332     | 319     |
| Accord général sur les tarifs et le commerce (GATT)                                       | 476                    | 538    | 529    | 542    | 7      | 4      | 3      | 1      | —      | —      | —      | —      | —       | —       |
| Agence internationale de l'énergie atomique   | 2 146                  | 2 057  | 2 053  | 2 075  | 2 068  | 2 076  | 2 125  | 2 168  | 2 207  | 2 217  | 2 261  | 2 278  | 2 273   | 2 229   |
| Organisation maritime internationale  | 315                    | 324    | 323    | 310    | 315    | 325    | 330    | 340    | 344    | 351    | 343    | 338    | 337     | 320     |
| Union internationale des télécommunications   | 908                    | 885    | 905    | 921    | 965    | 953    | 967    | 1 006  | 971    | 875    | 871    | 854    | 843     | 823     |
| Organisation mondiale de la propriété intellectuelle                                      | 611                    | 672    | 712    | 807    | 955    | 1 033  | 1 106  | 1 189  | 1 240  | 1 206  | 1 166  | 1 130  | 1 134   | 1 139   |
| Fonds international de développement agricole   | 302                    | 295    | 298    | 332    | 338    | 344    | 383    | 435    | 462    | 488    | 506    | 502    | 519     | 526     |
| Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels | 29                     | 31     | 29     | 32     | 35     | 37     | 33     | 36     | 34     | 39     | 39     | 40     | 38      | 37      |
| Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes                 | 10                     | 11     | 11     | 12     | 12     | 12     | 12     | 11     | 11     | 11     | 11     | 12     | 12      | 13      |
| Organisation des Nations Unies pour le développement industriel                           | 1 455                  | 1 163  | 1 064  | 921    | 851    | 810    | 813    | 821    | 786    | 791    | 783    | 753    | 759     | 779     |
| Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie                         | —                      | 136    | 138    | 141    | 142    | 145    | 145    | 150    | 152    | 162    | 171    | 173    | 177     | 191     |
| Organisation mondiale du tourisme   | —                      | 70     | 72     | 74     | 78     | 79     | 79     | 83     | 88     | 95     | 90     | 99     | 100     | 95      |
| Tribunal international du droit de la mer   | —                      | —      | 18     | 20     | 25     | 27     | 30     | 33     | 34     | 34     | 36     | 36     | 36      | 38      |
| Autorité internationale des fonds marins  | —                      | —      | 3      | 30     | 28     | 31     | 28     | 34     | 34     | 28     | 30     | 29     | 29      | 32      |
| Cour pénale internationale  | —                      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —       | —       |
| Union interparlementaire  | —                      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —       | —       |
| Organisation internationale pour les migrations   | —                      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —       | —       |
| Nombre total de participants  | 68 708                 | 67 997 | 67 740 | 67 971 | 68 935 | 74 432 | 80 082 | 82 715 | 85 245 | 88 356 | 93 683 | 98 431 | 106 566 | 112 804 |
| Nombre total d'organisations affiliées  | 16                     | 18     | 20     | 20     | 19     | 19     | 19     | 19     | 19     | 20     | 21     | 21     | 22      | 22      |

**Tableau 3**  
Âge moyen à l'affiliation

| Année | Ensemble des participants | Administrateurs | Agents des services généraux |
|-------|---------------------------|-----------------|------------------------------|
| 1980  | 35,9                      | 41,6            | 31,5                         |
| 1982  | 35,9                      | 40,7            | 32,4                         |
| 1984  | 36,0                      | 40,6            | 32,6                         |
| 1986  | 35,9                      | 41,0            | 32,3                         |
| 1988  | 36,4                      | 44,3            | 32,9                         |
| 1990  | 36,7                      | 41,5            | 33,7                         |
| 1993  | 36,4                      | 40,7            | 34,4                         |
| 1995  | 36,1                      | 41,0            | 34,5                         |
| 1997  | 36,3                      | 40,8            | 34,6                         |
| 1999  | 37,2                      | 40,6            | 35,0                         |
| 2001  | 37,7                      | 40,5            | 35,5                         |
| 2003  | 37,3                      | 40,6            | 35,8                         |
| 2005  | 37,8                      | 40,8            | 36,1                         |
| 2007  | 37,5                      | 41,2            | 36,0                         |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse.

**Tableau 4**  
Nombre des prestations périodiques servies, par type

| Année | Nombre total | Pensions de retraite (âge normal) | Pensions de retraite anticipée ou différée | Pensions de retraite différée en période d'attente | Pensions d'enfant | Pensions de conjoint survivant | Pensions d'invalidité | Pensions de personne indirectement à charge |
|-------|--------------|-----------------------------------|--|--|-------------------|--------------------------------|-----------------------|---|
| 1980  | 15 734       | 5 386                             | 2 638                                      | 2 550  | 2 921             | 1 852                          | 356                   | 31  |
| 1982  | 18 925       | 6 458                             | 3 497                                      | 2 901  | 3 403             | 2 213                          | 417                   | 36  |
| 1984  | 22 170       | 7 571                             | 4 637                                      | 2 877  | 3 991             | 2 578                          | 477                   | 39  |
| 1986  | 25 311       | 8 619                             | 5 857                                      | 2 797  | 4 459             | 3 016                          | 520                   | 43  |
| 1988  | 28 120       | 9 528                             | 6 926                                      | 2 894  | 4 668             | 3 489                          | 570                   | 45  |
| 1990  | 30 673       | 10 395                            | 7 879                                      | 2 806  | 4 928             | 4 029                          | 585                   | 51  |
| 1993  | 35 253       | 11 688                            | 9 513                                      | 2 650  | 5 714             | 4 963                          | 669                   | 56  |
| 1995  | 38 709       | 12 790                            | 10 773                                     | 2 553  | 6 278             | 5 547                          | 718                   | 50  |
| 1997  | 43 149       | 13 803                            | 12 659                                     | 2 266  | 7 391             | 6 214                          | 768                   | 48  |
| 1999  | 46 199       | 14 599                            | 13 797                                     | 2 203  | 7 795             | 6 958                          | 803                   | 44  |
| 2001  | 49 416       | 15 558                            | 15 105                                     | 2 130  | 8 049             | 7 687                          | 845                   | 42  |
| 2003  | 52 496       | 16 713                            | 16 703                                     | 1 602  | 8 221             | 8 294                          | 921                   | 42  |
| 2005  | 55 140       | 17 992                            | 17 612                                     | 1 436  | 8 120             | 8 923                          | 1 015                 | 42  |
| 2007  | 58 084       | 19 482                            | 18 461                                     | 1 395  | 8 001             | 9 597                          | 1 106                 | 42  |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse.

**Tableau 5**  
Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite  
(y compris la retraite anticipée)

| Année     | Ensemble<br>des participants | Administrateurs | Agents des<br>services généraux | Hommes | Femmes |
|-----------|------------------------------|-----------------|---------------------------------|--------|--------|
| 1979/1980 | 59,80                        | —               | —                               | 60,00  | 59,40  |
| 1981/1982 | 59,90                        | —               | —                               | 60,10  | 59,40  |
| 1983/1984 | 60,10                        | —               | —                               | 60,20  | 59,60  |
| 1985/1986 | 60,10                        | —               | —                               | 60,20  | 59,70  |
| 1987/1988 | 60,00                        | 60,10           | 59,80                           | 60,00  | 59,90  |
| 1988/1990 | 60,00                        | 60,20           | 59,80                           | 60,00  | 59,80  |
| 1991/1993 | 60,06                        | 60,42           | 59,66                           | 60,14  | 59,84  |
| 1994/1995 | 59,92                        | 60,39           | 59,43                           | 60,07  | 59,60  |
| 1996/1997 | 59,89                        | 60,56           | 59,35                           | 60,18  | 59,37  |
| 1998/1999 | 60,04                        | 60,76           | 59,39                           | 60,15  | 59,93  |
| 2000/2001 | 59,75                        | 60,58           | 59,09                           | 60,18  | 59,16  |
| 2002/2003 | 60,11                        | 60,87           | 59,43                           | 60,50  | 59,56  |
| 2004/2005 | 60,61                        | 61,13           | 60,08                           | 60,90  | 60,20  |
| 2006/2007 | 60,63                        | 61,17           | 60,14                           | 60,95  | 60,22  |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse.

**Tableau 6**  
Évolution de la répartition des participants en activité selon la durée  
totale de leur période d'affiliation

|      | 0-5 ans | 6-10 ans | 11-15 ans | 16-20 ans | 21-25 ans | 26-30 ans | Plus<br>de 30 ans | Total          |
|------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|----------------|
| 1980 | 22 472  | 10 862   | 8 374     | 4 007     | 1 850     | 1 135     | 397               | <b>49 097</b>  |
| 1982 | 23 004  | 10 904   | 8 602     | 4 812     | 2 209     | 915       | 520               | <b>50 966</b>  |
| 1984 | 23 612  | 11 522   | 8 122     | 5 900     | 2 665     | 990       | 393               | <b>53 204</b>  |
| 1986 | 22 046  | 12 626   | 8 382     | 6 825     | 3 055     | 1 044     | 311               | <b>54 289</b>  |
| 1988 | 19 810  | 13 539   | 8 537     | 6 460     | 3 979     | 1 351     | 330               | <b>54 006</b>  |
| 1990 | 22 438  | 13 078   | 9 142     | 6 547     | 5 028     | 1 666     | 364               | <b>58 263</b>  |
| 1993 | 26 632  | 11 264   | 10 441    | 6 852     | 4 953     | 2 593     | 594               | <b>63 329</b>  |
| 1995 | 30 045  | 12 549   | 10 036    | 7 214     | 5 011     | 3 209     | 644               | <b>68 708</b>  |
| 1997 | 30 368  | 12 770   | 8 874     | 7 392     | 4 788     | 2 984     | 564               | <b>67 740</b>  |
| 1999 | 30 308  | 14 412   | 8 044     | 7 610     | 4 879     | 2 793     | 889               | <b>68 935</b>  |
| 2001 | 40 104  | 14 631   | 9 129     | 7 296     | 5 113     | 2 828     | 981               | <b>80 082</b>  |
| 2003 | 42 727  | 14 802   | 10 994    | 6 234     | 6 028     | 3 114     | 1 346             | <b>85 245</b>  |
| 2005 | 51 405  | 15 471   | 10 631    | 6 682     | 5 410     | 2 915     | 1 169             | <b>93 683</b>  |
| 2007 | 55 235  | 22 768   | 10 882    | 7 844     | 4 992     | 3 483     | 1 362             | <b>106 566</b> |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse.

**Tableau 7**

Évolution de la répartition des participants en activité de la catégorie des administrateurs selon la durée de leur période d'affiliation

|      | 0-5 ans | 6-10 ans | 11-15 ans | 16-20 ans | 21-25 ans | 26-30 ans | Plus de 30 ans | <b>Total</b>  |
|------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|---------------|
| 1980 | 9 281   | 3 847    | 2 897     | 1 540     | 772       | 573       | 270            | <b>19 180</b> |
| 1982 | 9 176   | 3 743    | 2 860     | 1 764     | 909       | 417       | 316            | <b>19 185</b> |
| 1984 | 8 951   | 3 769    | 2 679     | 1 951     | 1 003     | 427       | 234            | <b>19 014</b> |
| 1986 | 8 383   | 3 870    | 2 723     | 2 146     | 1 043     | 432       | 149            | <b>18 746</b> |
| 1988 | 7 623   | 3 947    | 2 699     | 2 012     | 1 246     | 494       | 132            | <b>18 153</b> |
| 1990 | 8 250   | 3 965    | 2 675     | 2 044     | 1 515     | 542       | 155            | <b>19 146</b> |
| 1993 | 9 096   | 3 643    | 3 035     | 2 226     | 1 574     | 813       | 241            | <b>20 628</b> |
| 1995 | 9 086   | 3 889    | 2 976     | 2 152     | 1 658     | 972       | 239            | <b>20 972</b> |
| 1997 | 9 176   | 3 869    | 2 690     | 2 181     | 1 546     | 927       | 195            | <b>20 584</b> |
| 1999 | 10 766  | 4 464    | 2 579     | 2 229     | 1 605     | 897       | 280            | <b>22 820</b> |
| 2001 | 14 143  | 4 977    | 3 012     | 2 327     | 1 585     | 946       | 302            | <b>27 292</b> |
| 2003 | 14 997  | 5 748    | 3 851     | 2 055     | 1 869     | 1 092     | 393            | <b>30 005</b> |
| 2005 | 18 708  | 6 544    | 4 022     | 2 345     | 1 748     | 921       | 340            | <b>34 628</b> |
| 2007 | 18 348  | 9 040    | 4 567     | 2 861     | 1 695     | 1 114     | 411            | <b>38 036</b> |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse.

**Tableau 8**

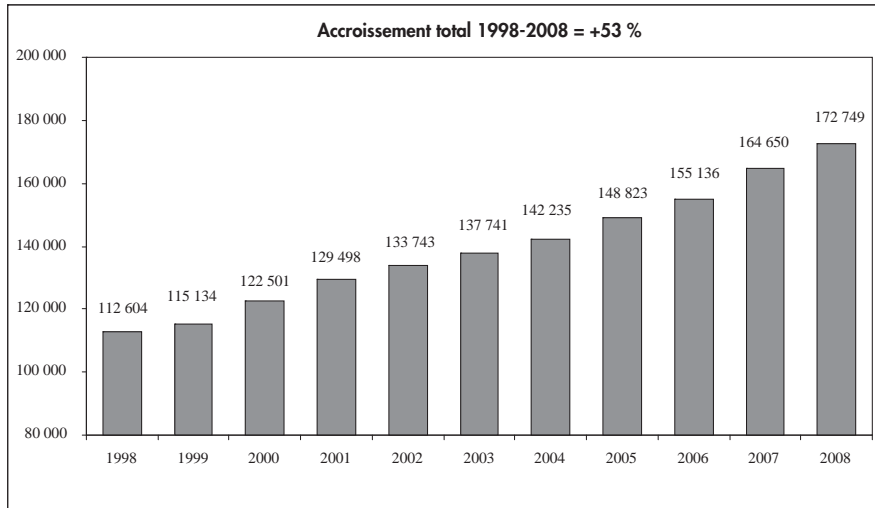
Évolution de la répartition des participants en activité de la catégorie des services généraux selon la durée de leur période d'affiliation

|      | 0-5 ans | 6-10 ans | 11-15 ans | 16-20 ans | 21-25 ans | 26-30 ans | Plus de 30 ans | <b>Total</b>  |
|------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|---------------|
| 1980 | 13 191  | 7 015    | 5 477     | 2 467     | 1 078     | 562       | 127            | <b>29 917</b> |
| 1982 | 13 828  | 7 161    | 5 742     | 3 048     | 1 300     | 498       | 204            | <b>31 781</b> |
| 1984 | 14 661  | 7 753    | 5 443     | 3 949     | 1 662     | 563       | 159            | <b>34 190</b> |
| 1986 | 13 663  | 8 756    | 5 659     | 4 679     | 2 012     | 612       | 162            | <b>35 543</b> |
| 1988 | 12 187  | 9 592    | 5 838     | 4 448     | 2 733     | 857       | 198            | <b>35 853</b> |
| 1990 | 14 188  | 9 113    | 6 467     | 4 503     | 3 513     | 1 124     | 209            | <b>39 117</b> |
| 1993 | 17 536  | 7 621    | 7 406     | 4 626     | 3 379     | 1 780     | 353            | <b>42 701</b> |
| 1995 | 20 959  | 8 660    | 7 060     | 5 062     | 3 353     | 2 237     | 405            | <b>47 736</b> |
| 1997 | 21 192  | 8 901    | 6 184     | 5 211     | 3 242     | 2 057     | 369            | <b>47 156</b> |
| 1999 | 19 542  | 9 948    | 5 465     | 5 381     | 3 274     | 1 896     | 609            | <b>46 115</b> |
| 2001 | 25 961  | 9 654    | 6 117     | 4 969     | 3 528     | 1 882     | 679            | <b>52 790</b> |
| 2003 | 27 730  | 9 054    | 7 143     | 4 179     | 4 159     | 2 022     | 953            | <b>55 240</b> |
| 2005 | 32 697  | 8 927    | 6 609     | 4 337     | 3 662     | 1 994     | 829            | <b>59 055</b> |
| 2007 | 36 887  | 13 728   | 6 315     | 4 983     | 3 297     | 2 369     | 951            | <b>68 530</b> |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse.

## Annexe IV

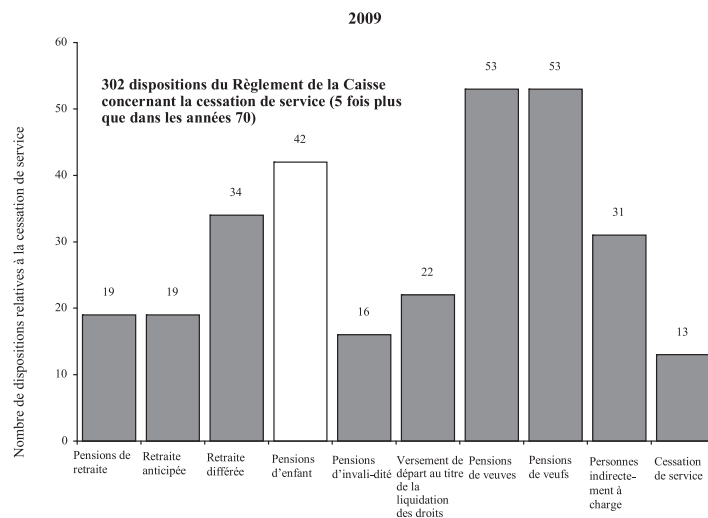
Graphique illustrant l'accroissement sans précédent, de 1998 à 2008, du nombre total de participants en activité et de prestations servies

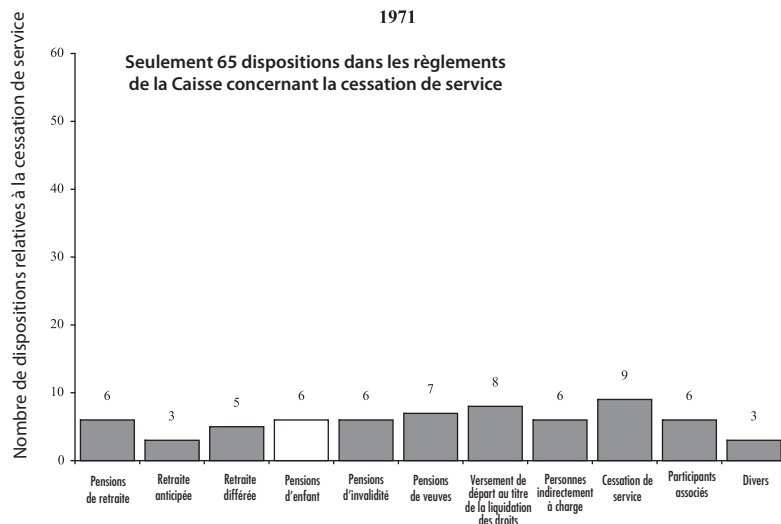


## Annexe V

Graphiques illustrant l'accroissement de la complexité des dispositions de la Caisse

a) Complexité croissante des dispositions des Statuts relatives à la cessation de service





**Exemple : en 2009, 42 dispositions des règlements régissent les pensions d'enfant, contre 6 seulement en 1971**

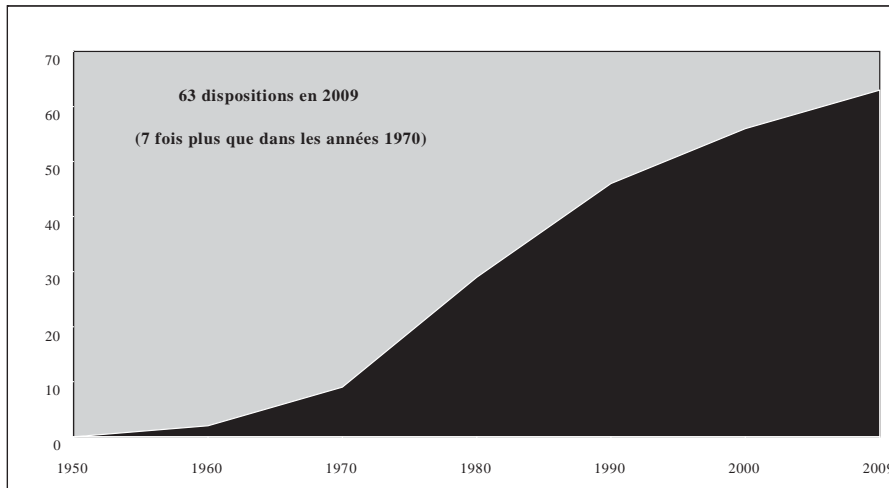
| 2009 (42 dispositions) |                                |               |    |                               |               |
|------------------------|--------------------------------|---------------|----|-------------------------------|---------------|
| 1                      | DISABLE (NIP)                  | 36(c)         | 22 | ORPHAN REG. PARA(e)+(d)       | 6(d)/(e)      |
| 2                      | \$1800-MAXIMUM (NIP)           | 36(c)         | 23 | ORPHAN - MINIMUM              | 36(d)/(e)     |
| 3                      | \$300 MINIMUM (NIP)            | 36(c)         | 24 | DISABLE ORPHAN (e)            | 36(b)/(d)/(e) |
| 4                      | \$600 MAXIMUM (NIP)            | 36(c)         | 25 | DISABLE ORPHAN (d)            | 36(b)/(d)/(e) |
| 5                      | ORPHAN FAR - MAXIMUM (NIP)     | 36(c)         | 26 | DISABLE ORPHAN (d)+(e)        | 36(b)/(d)/(e) |
| 6                      | ORPHAN \$1800 MAX (D)          | 36(d)/(e)/(f) | 27 | DISABLE ORPHAN - MINIMUM      |               |
| 7                      | CHILD IN PAY - RE-EMPLOYED     |               | 28 | ORPHAN FAR - MAXIMUM          | 36(f)         |
| 8                      | CHILD NOT-IN-PAY - RE-EMPLOYED |               | 29 | \$1800-MAXIMUM                | 36(f)/(d)     |
| 9                      | PENDING-AWAITING PI            |               | 30 | REGULAR 1/3 OF 1/50 FAR (NIP) | 36(c)         |
| 10                     | REGULAR 1/3 OF 1/50 FAR        | 36(d)         | 31 | FAR-MAXIMUM (NIP)             | 36(c)         |
| 11                     | REGULAR 1/3 OF 1/30 FAR        | 36(d)         | 32 | FAR ORPHAN                    | 36(d)/(e)/(f) |
| 12                     | REGULAR 1/3 OF \$180           | 36(d)         | 33 | ORPHAN \$1800 MAX (D)         | 36(d)/(e)/(f) |
| 13                     | \$300 MINIMUM                  | 36(d)         | 34 | PENDING-AWAITING PI           |               |
| 14                     | \$600 MAXIMUM                  | 36(d)         | 35 | ORPHAN-REG PARA (e)           | 36(d)/(e)     |
| 15                     | DISABLE 1/3 OF 1/50 FAR        | 36(d)         | 36 | ORPHAN REGULAR 36(d)          | 36(d)/(e)     |
| 16                     | DISABLE 1/3 OF 1/30 FAR        | 36(d)         | 37 | ORPHAN REG. PARA(e)+(d)       | 36(d)/(e)     |
| 17                     | DISABLE 1/3 OF \$180           | 36(d)         | 38 | ORPHAN - MINIMUM              | 36(d)/(e)     |
| 18                     | DISABLE \$300 MINIMUM          | 36(d)         | 39 | DISABLE ORPHAN (e)            | 36(b)/(d)/(e) |
| 19                     | DISABLE \$600 MAXIMUM          | 36(d)         | 40 | DISABLE ORPHAN (d)            | 36(b)/(d)/(e) |
| 20                     | ORPHAN-REG PARA (e)            | 36(d)/(e)     | 41 | DISABLE ORPHAN (d)+(e)        | 36(b)/(d)/(e) |
| 21                     | ORPHAN REGULAR 36(d)           | 36(d)/(e)     | 42 | DISABLE ORPHAN - MINIMUM      |               |

| 1971 (6 dispositions) |  |
|-----------------------|--|
| 1                     | REGULAR 37(d)                          |
| 2                     | MINIMUM or MAXIMUM 37(d)               |
| 3                     | ORPHAN 37(e)                           |
| 4                     | FROM EARLY RETIREMENT BENEFIT 37(c)    |
| 5                     | REINSTATED AFTER DISCONTIN. BENEFIT 37 |
| 6                     | DISABLED 37(b)                         |



.....

b) Complexité croissante des dispositions du système d'ajustement des pensions



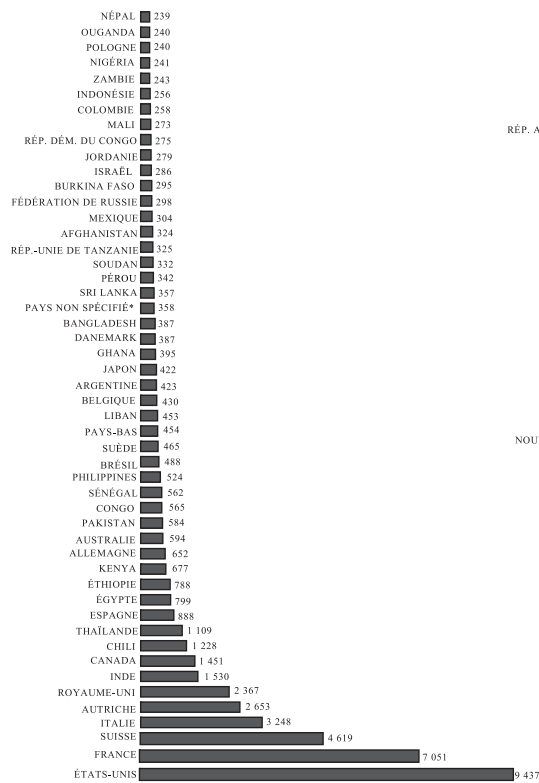
## Annexe VI

### Répartition des prestations servies par pays de résidence et par filière

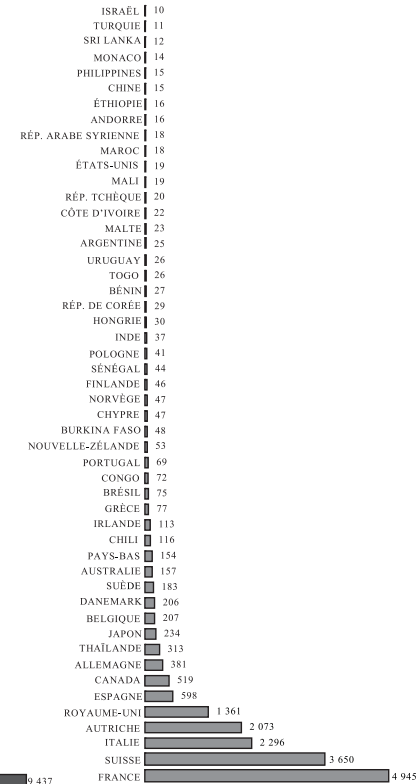
Mai 2009 Nombre de prestations périodiques – total des prestations servies = 60 404



**50 principaux pays de résidence**  
Nombre de prestations = 51 395 (85 % de l'ensemble)



**Retraités ayant opté pour le système de la double filière : 50 principaux pays**  
Nombre de prestations = 18 573 (99 % des prestations de la double filière)



\* Sont concernées certaines pensions d'enfants et pensions différées de participants non inscrits sur les états de paie.

## Annexe VII

### Comparaison du régime de la Caisse et d'autres régimes de pension d'organisations internationales

| Type de régime                     | Caisse  | Banque mondiale   | Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)  | Union européenne   | Banque asiatique de développement  | Organisation des Etats américains   | Organisation mondiale du commerce (OMC)  | CERN                                      |
|------------------------------------|---|---|---|--|--|---|--|---|
| Âge normal de départ à la retraite | Régime contributif à prestations définies   | Régime non contributif à prestations définies, associé à un plan d'investissement pour la retraite (plan « cash balance »)  | Régime contributif à prestations définies   |  | Régime contributif à prestations définies et régime complémentaire facultatif d'épargne-retraite, alimenté uniquement par les cotisations volontaires des salariés. Les comptes où sont déposées ces cotisations sont toutefois rémunérés par des intérêts dont le taux est garanti par la Banque. | Régime à prestations définies présentant certaines des caractéristiques d'un régime à cotisations définies. Chaque participant détient un compte individuel alimenté par ses propres cotisations, et celles de l'organisation. Au moment du départ à la retraite, chaque participant a le choix entre une pension établie selon un barème de prestations définies ou l'achat d'une annuité. Le régime est financé par capitalisation. | Régime contributif à prestations définies  | Régime contributif à prestations définies |
| Âge de départ à la retraite        | 60 ans pour les participants engagés avant 1990, 62 ans pour ceux engagés en 1990 ou après, sous condition dans les deux cas d'une durée d'affiliation d'au moins 5 ans | Plan brut : 62 ans<br>Plan net : 62 ans avec au moins 10 années d'affiliation, ou au moins 5 années si le total âge + nombre d'années d'affiliation atteint au moins 60 | Régime des institutions coordonnées : 60 ans avec 10 années d'affiliation<br>Nouveau régime : 65 ans avec 10 années d'affiliation | 63 ans : droit à pension si l'intéressé compte au moins 10 ans d'affiliation ou est encore en activité à 63 ans (formule transitoire applicable aux fonctionnaires en poste avant le 1er mai 2004 : 60 à 63 ans) | 60 ans : droit à pension si l'intéressé compte au moins 3 années de service ou est âgé d'au moins 55 ans (pension de retraite différée s'il est âgé de moins de 55 ans)  | 65 ans pour les participants comptant au moins 15 années d'affiliation ou âge auquel un participant comptant 15 années au moins d'affiliation satisfait à la règle des 85 (âge majoré du nombre d'années d'affiliation atteignant 85 ans)   | Participants engagés avant 1990 : 60 ans avec au moins 5 années d'affiliation, participants engagés après 1989 : 62 ans avec au moins 5 années d'affiliation | 65 ans avec 35 années d'affiliation       |

|                     | Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)  |  |  |   | Banque asiatique de développement  | Organisation des Etats américains  | Organisation mondiale du commerce (OMC)        | CERN   |
|---------------------|---|--|--|---|--|--|--|--|
|                     | Caisses   | Banque mondiale  | Union européenne   | Régime des institutions coordonnées et nouveau régime : 2 % | 2,95 % de la meilleure rémunération moyenne, le montant obtenu étant multiplié par le nombre d'années de service ouvrant droit à pension | Formule à prestations définies : 2 % de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension pour les 30 premières années. Pour les 10 années suivantes, 1,667 %.   | 2 % pour les 30 premières années d'affiliation | 2 % pour un maximum de 35 années d'affiliation |
| Taux d'accumulation | Participants affiliés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1983 : 2 % par an pour les 30 premières années de service, 1 % pour les trente et unième à trente-cinquième année. Années de service en sus de 35 accomplies après le 30 juin 1995 : 1 % par an, à concurrence d'un taux cumulé maximum de 70 %. | Plan brut : participants affiliés après le 30 avril 1990 : 25 premières années de service : 2,2 % du montant obtenu en multipliant le meilleur traitement brut moyen par le nombre de jours de service et en divisant le résultat par 365; années en sus de 25 : 1,8 % du montant calculé selon la même formule pour les années considérées. Participants affiliés avant le 1 <sup>er</sup> mai 1990 : montant de la pension de retraite normale calculé selon le barème B | 1,9 % par année d'affiliation (formule transitoire applicable aux fonctionnaires en poste avant le 1 <sup>er</sup> mai 2004 : 2 %) |   |  | Si le participant opte pour l'achat d'une annuité, le taux d'accumulation est déterminé en fonction des tables de mortalité en vigueur, eu égard à son âge et, pour les prestations de réversion, à l'âge de son conjoint. | 1 % pour les 10 années suivantes               | 2 % pour un maximum de 35 années d'affiliation |

|   | Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)  | Union européenne   | Banque asiatique de développement  | Organisation des Etats américains  | Organisation mondiale du commerce (OMC)   | CERN  |
|---|---|--|--|--|---|---|
| Taux de cotisation de l'employeur et des salariés | <p><b>Caisse</b></p> <p>Employeur : 15,8 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Salariés : 7,9 %</p> <p><b>Banque mondiale</b></p> <p>Plan brut : salariés = 7 % du traitement brut. L'employeur finance partiellement les obligations découlant de l'application du régime, déterminées sur la base d'évaluations actuarielles.</p> <p>Plan net : salariés = 5 % du traitement net. L'employeur crédite le compte retraite de chaque participant du montant de cette cotisation le dernier jour de chaque mois civil.</p> | <p><b>Union européenne</b></p> <p>Employeur : 21,8 % du traitement de base (charge inscrite au budget de l'Union)</p> <p>Salariés : 10,9 % du traitement de base</p> <p>Nouveau régime (OCDE/Conseil de l'Europe) : salariés = 9,2 % du traitement de base (40 % du coût à long terme du régime)</p> | <p><b>Banque asiatique de développement</b></p> <p>Salariés : 9,33 % de la rémunération : la Banque participe à hauteur du montant nécessaire pour couvrir les obligations découlant du régime, telles qu'elles ressortent des évaluations actuarielles.</p> | <p><b>Organisation des Etats américains</b></p> <p>Employeur : 14 % de la rémunération ouvrant droit à pension</p> | <p><b>Organisation mondiale du commerce (OMC)</b></p> <p>Employeur : 15 %</p> <p>Salariés : 7,5 %</p> | <p><b>CERN</b></p> <p>Employeur : 20,59 %</p> <p>Salariés : 10,29 % du traitement de référence (traitement ouvrant droit à pension)</p> |
|   | <p>Taux global : 23,7 % de la rémunération considérée aux fins de la pension</p> <p>Rapport = 2/1</p>   | <p>Taux global : 32,7 % de la rémunération ouvrant droit à pension</p> <p>Rapport = 2/1</p>  |  | <p>Taux global : 21 % de la rémunération ouvrant droit à pension</p> <p>Rapport = 2/1</p>                          | <p>Taux global : 22,5 % de la rémunération ouvrant droit à pension</p> <p>Rapport = 2/1</p>           | <p>Taux global : 30,88 % de la rémunération ouvrant droit à pension</p> <p>Rapport = 2/1</p>  |

## Annexe VIII

Résultats d'une enquête sur l'âge normal de départ à la retraite dans d'autres organisations internationales

### Situation en juillet 2009

|    | <i>Organisation</i>  | <i>Sigle ou<br/>acronyme</i> | <i>Âge normal<br/>de départ<br/>à la retraite</i> | <i>Observations</i>  |
|----|--|------------------------------|---|--|
| 1  | Organisation européenne pour la recherche nucléaire  | CERN                         | 65 ans  |  |
| 2  | Office européen des brevets  | OEB                          | 65 ans  | Retraite anticipée sans pénalité à partir de 60 ans  |
| 3  | Banque centrale européenne   | BCE                          | 65 ans  | Nouveau régime envisagé  |
| 4  | Organisation de coopération et de développement économiques                                | OCDE*                        | 65 ans  | Depuis le 1er janvier 2003; âge maintenu à 60 ans pour les fonctionnaires remplissant certaines conditions d'ancienneté                    |
| 5  | Banque européenne d'investissement   | BEI                          | 65 ans  | 65 ans pour le personnel affilié après le 31 décembre 2008   |
| 6  | Commission européenne  | CE*                          | 63 ans  | Formule transitoire : 60 à 63 ans  |
| 7  | Conseil de l'Europe  | COE*                         | 63 ans  | Depuis le 1er janvier 2003; âge maintenu à 60 ans pour les fonctionnaires remplissant certaines conditions d'ancienneté                    |
| 8  | Organisation mondiale de la santé animale  | OIE                          | 63 ans  |  |
| 9  | Centre satellitaire de l'Union européenne  | CSUE*                        | 63 ans  | 63 ans pour le personnel recruté après le 1er juillet 2005   |
| 10 | Banque interaméricaine de développement  | BID                          | 62 ans  |  |
| 11 | Banque mondiale  | BM                           | 62 ans  |  |
| 12 | Fonds monétaire international  | FMI                          | 62 ans  | Moins de 62 ans, mais plus de 50 ans pour les participants dont l'âge majoré de leur nombre d'années d'affiliation atteint au moins 85 ans |
| 13 | Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (en voie de création) | OTICE                        | 62 ans  |  |
| 14 | Organisation mondiale du commerce  | OMC*                         | 62 ans  | 60 ans pour les fonctionnaires affiliés avant le 1er janvier 1990. Recul à 65 ans envisagé   |
| 15 | Banque de développement des Caraïbes   | CARIBANK                     | 62 ans  |  |

|    | <i>Organisation</i>   | <i>Sigle ou<br/>acronyme</i> | <i>Âge normal<br/>de départ<br/>à la retraite</i> | <i>Observations</i>   |
|----|---|------------------------------|---|---|
| 16 | Système des Nations Unies (régime de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) | CCPNU*                       | 62 ans  | Depuis le 1er janvier 1990. 60 ans pour les participants affiliés avant 1990                                |
| 17 | Banque des règlements internationaux  | BRI                          | 60 ans  | Possibilité de maintien en activité jusqu'à 65 ans  |
| 18 | Union de l'Europe occidentale   | UEO                          | 60 ans  |   |
| 19 | Laboratoire européen de biologie moléculaire  | LEBM                         | 60 ans  | Maintien en activité possible jusqu'à 65 ans  |
| 20 | Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme                                   | CEPMMT                       | 60 ans  |   |
| 21 | Conférence de La Haye de droit international privé  | HCCH                         | 60 ans  |   |
| 22 | Banque de commerce et de développement de la mer Noire  | BCDMN                        | 60 ans  | Maintien en activité possible jusqu'à 65 ans  |
| 23 | Banque africaine de développement   | BAfD                         | 60 ans  | Moins de 60 ans si l'âge du participant majoré de son nombre d'années d'affiliation atteint au moins 75 ans |
| 24 | INTERPOL  | INTERPOL                     | 60 ans  |   |
| 25 | Agence spatiale européenne  | ASE                          | 60 ans  |   |
| 26 | Banque de développement du Conseil de l'Europe  | CEB                          | 60 ans  | Maintien en activité possible jusqu'à 65 ans  |
| 27 | Organisation du Traité de l'Atlantique Nord   | OTAN*                        | Tout âge  | Caisse de prévoyance à cotisations définies (capital de départ seulement)                                   |
|    |   |                              | 60-65 ans   | Régime à prestations définies des institutions coordonnées  |
|    |   |                              | 50-65 ans   | Régime à cotisations définies (droit à pension après 5 années d'affiliation)                                |

\* Âge normal de départ reculé récemment (8 des 27 organisations considérées).

## Annexe IX

Extraits d'une note de l'Actuaire-conseil sur l'âge normal de départ à la retraite

### Estimation de l'incidence d'un recul de l'âge normal de départ à la retraite sur le taux de cotisation

b) Des calculs ont été effectués pour déterminer approximativement les gains actuariels qui résulteraient du recul de l'âge normal de départ à la retraite pour les participants futurs. Ces estimations reposent sur les données et le modèle retenus pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007, à ceci près que les hypothèses concernant les départs anticipés à la retraite pour les participants futurs ont été modifiées comme indiqué précédemment.

c) L'effet à long terme du recul de l'âge normal de départ à la retraite consisterait en une réduction du taux de cotisation nécessaire pour les participants futurs. Ce recul n'aurait aucune incidence immédiate sur le taux de cotisation du « groupe fermé » (composé des seuls participants actuels). Avec la méthode de financement dite du « groupe ouvert », qui comprend les participants actuels et futurs, le taux global de cotisation nécessaire pour assurer l'équilibre actuariel de la Caisse, c'est-à-dire pour que les actifs permettent de couvrir les obligations à long terme, diminuerait.

d) On trouvera dans le tableau ci-dessous la réduction estimative du taux de cotisation nécessaire qui résulterait d'une mesure consistant à porter l'âge de départ à la retraite à 64 ou 65 ans pour les nouveaux participants, sans phase de transition, et à reculer parallèlement l'âge minimum de départ anticipé à la retraite.

| <i>Réduction estimative du taux de cotisation nécessaire (en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions)</i> |  |                                  |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|--|----------------------------------|
|   | <i>Âge normal de départ à la retraite :<br/>64 ans</i> |                                  | <i>Âge normal de départ à la retraite : 65 ans</i> |                                  |
|   | <i>Âge minimum de départ anticipé :<br/>55 ans</i>     |                                  | <i>Âge minimum de départ anticipé :<br/>55 ans</i> |                                  |
| <i>Hypothèses concernant les choix de retraite</i>  | <i>Participants futurs</i>                             | <i>Ensemble des participants</i> | <i>Participants futurs</i>                         | <i>Ensemble des participants</i> |
| Hypothèses actuelles  | 1,26   | 0,92                             | 2,08   | 1,52                             |
| Hypothèses actuelles retenues à 40 %  | 0,47   | 0,33                             | 1,08   | 0,78                             |
| Hypothèses de scénario  | 0,79   | 0,57                             | 1,26   | 0,91                             |



*Réduction estimative du taux de cotisation nécessaire  
(en pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions)*

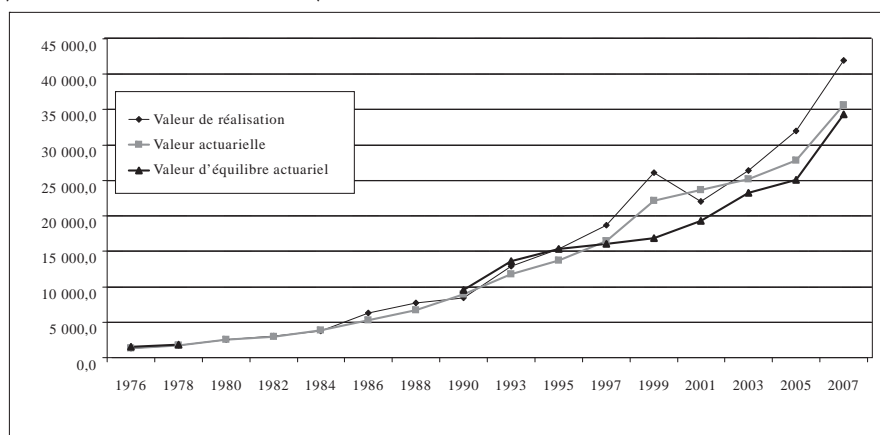
| Hypothèses concernant les choix de retraite    | Âge normal de départ à la retraite : 64 ans<br>Âge minimum de départ anticipé : 57 ans |                           | Âge normal de départ à la retraite : 65 ans<br>Âge minimum de départ anticipé : 58 ans |                           |
|--|--|---------------------------|--|---------------------------|
|  | Participants futurs  | Ensemble des participants | Participants futurs  | Ensemble des participants |
| Hypothèses actuelles modifiées                 | 1,06   | 0,78                      |  | 1,31                      |
| Hypothèses actuelles modifiées retenues à 40 % | 0,56   | 0,40                      |  | 0,78                      |
| Hypothèses de scénario modifiées               | 0,76   | 0,56                      |  | 0,94                      |

e) La réduction estimative du taux de cotisation nécessaire indiquée pour les hypothèses « actuelles », qui reflète essentiellement les effets du recul de l'âge normal de départ à la retraite, a été calculée en tablant sur le maintien des comportements actuels à la cessation de service (âge effectif de départ, fréquence des versements de départ au titre de la liquidation des droits, etc.). Comme indiqué précédemment, il faut s'attendre à ce que ces comportements changent en cas de recul de l'âge normal de départ à la retraite pour les participants futurs. Étant donné qu'il est impossible de prévoir au juste l'ampleur de ce changement, des calculs ont été faits en retenant plusieurs variantes des hypothèses, calculs qui indiquent différentes réductions possibles du taux global de cotisation. L'incidence effective du recul de l'âge normal de départ à la retraite sur la situation de la Caisse dépendra de la mesure dans laquelle les choix opérés par les participants futurs lors de leur cessation de service différeront de ceux des participants actuels.

## Annexe X

Évolution de la valeur de réalisation, de la valeur actuarielle et de la valeur d'équilibre actuariel des actifs de la Caisse (1976-2007)

(En millions de dollars des États-Unis)



## Annexe XI

### Évolution des résultats des évaluations actuarielles, avec indication des taux de cotisation effectifs et des taux nécessaires

| Date   | Hypothèses économiques <sup>a</sup> | Taux effectif de cotisation effectif |             |                        |                       | Déficit ou excédent  |                        |                                    |
|--|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------|------------------------|-----------------------|--|------------------------|------------------------------------|
|  |                                     | Taux de cotisation nécessaire        | Taux global | Part des organisations | Part des participants | En pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions | En millions de dollars | En pourcentage des charges prévues |
| 31 décembre 1976   | 3,5/7,5/3                           | 19,95                                | 21,00       | 14,00                  | 7,00                  | (1,05)   | (225,0)                | 3,00                               |
| 31 décembre 1978   | 3,5/7,5/3                           | 21,37                                | 21,00       | 14,00                  | 7,00                  | 0,37   | 121,7                  | 1,40                               |
| 31 décembre 1980   | 6,5/9,6                             | 27,82                                | 21,00       | 14,00                  | 7,00                  | 6,82   | 5 315,7                | 22,01                              |
| 31 décembre 1982   | 6,5/9,6                             |                                      |             |                        |                       |  |                        |                                    |
| a) Avant application des changements intervenus le 1 <sup>er</sup> janvier 1983              |                                     | 29,41                                | 21,00       | 14,00                  | 7,00                  | 8,41   | 7 057,6                | 25,60                              |
| b) Après application des changements intervenus le 1 <sup>er</sup> janvier 1983              |                                     | 25,79                                | 21,00       | 14,00                  | 7,00                  | 4,79   | 4 018,4                | 16,40                              |
| 31 décembre 1984   | 6,5/9,6                             |                                      |             |                        |                       |  |                        |                                    |
| a) Avant prise en compte des changements intervenus les 1 <sup>er</sup> janvier 1984 et 1985 |                                     | 25,94                                | 21,00       | 14,00                  | 7,00                  | 4,94   | 4 490,6                | 16,50                              |
| b) Après prise en compte des changements intervenus les 1 <sup>er</sup> janvier 1984 et 1985 |                                     | 24,76                                | 21,75       | 14,50                  | 7,25                  | 3,01   | 2 734,3                | 10,40                              |
| 31 décembre 1986   | 6,5/9/6                             | 26,15                                | 21,75       | 14,50                  | 7,25                  | 4,40   | 3 187,2                | 13,20                              |
| 31 décembre 1988   | 6,5/9/6                             | 26,21                                | 22,50       | 15,00                  | 7,50                  | 3,71   | 3 133,4                | 10,90                              |
| 31 décembre 1990   | 6,5/9/6                             | 24,27                                | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | 0,57   | 641,0                  | 1,80                               |
| 31 décembre 1993   | 6,5/9/6                             | 25,19                                | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | 1,49   | 1 857,1                | 4,30                               |

| Date             | Taux effectif de cotisation effectif   |                               |             |                        |                       | Déficit ou (excédent)  |                        |                                    |
|------------------|--|-------------------------------|-------------|------------------------|-----------------------|--|------------------------|------------------------------------|
|                  | Hypothèses économiques <sup>o</sup>  | Taux de cotisation nécessaire | Taux global | Part des organisations | Part des participants | En pourcentage de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions | En millions de dollars | En pourcentage des charges prévues |
| 31 décembre 1995 | 5,5/8,5/5, 1,9 % pour le coût de l'application du système de la double filière | 25,16                         | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | 1,46   | 1 688,7                | 4,00                               |
| 31 décembre 1997 | (Inchangé par rapport à 1995)  | 23,34                         | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | (0,36)   | (417,3)                | 1,00                               |
| 31 décembre 1999 | (Inchangé par rapport à 1995)  | 19,45                         | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | (4,25)   | (5 278,6)              | 11,50                              |
| 31 décembre 2001 | (Inchangé par rapport à 1995)  | 20,78                         | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | (2,92)   | (4 284,4)              | 8,00                               |
| 31 décembre 2003 | 4,5/7,5/4, 1,9 % pour le coût de l'application du système de la double filière | 22,56                         | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | (1,14)   | (1 949,6)              | 3,10                               |
| 31 décembre 2005 | (Inchangé par rapport à 2003)  | 22,41                         | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | (1,29)   | (2 760,1)              | 3,70                               |
| 31 décembre 2007 | (Inchangé par rapport à 2003)  | 23,21                         | 23,70       | 15,80                  | 7,90                  | (0,49)   | (1 322,9)              | 1,40                               |

<sup>o</sup> Depuis 1978, les évaluations sont réalisées sur une base purement dynamique, c'est-à-dire en supposant que l'inflation continuera indéfiniment.

## Annexe XII

### Compte rendu succinct des réunions du Groupe

*Afin de donner une idée de la manière dont le Groupe a abordé les questions dont il est saisi, on a fait figurer dans le corps du rapport un bref compte rendu de sa première réunion. Le Groupe a jugé utile de consacrer une annexe de son rapport d'étape à un compte rendu succinct de sa seconde réunion.*

#### Deuxième réunion<sup>18</sup> (du 4 au 8 mai 2009)

À sa première réunion, le Groupe de travail avait décidé, au vu de son mandat, de la complexité des questions à traiter et du nombre d'experts qu'il lui faudrait entendre, qu'il aurait besoin de cinq jours ouvrables pour sa seconde réunion.

Lors de sa deuxième réunion, qui s'est tenue à New York du 4 au 8 mai 2009, le Groupe de travail a entendu des exposés de l'Administrateur de la Caisse, de la Directrice du Service de la gestion des investissements, d'une représentante du secrétariat de la CFPI et du représentant de l'Actuaire-conseil. Étant dans l'impossibilité de rencontrer pendant la réunion un représentant du Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau du Conseil des chefs de secrétariat sur la gestion, il a décidé qu'il devrait impérativement le faire à sa réunion suivante. Il est à noter que par suite de contretemps, les représentants des chefs de secrétariat ont été empêchés de participer à l'ensemble de la réunion. L'un des représentants des chefs de secrétariat a communiqué ses vues par écrit, et le Groupe en a dûment tenu compte.

Deux autres représentants ont participé par visioconférence à la séance tenue par le Groupe dans la matinée du 7 mai. Le Président du Groupe les a mis au courant de l'état d'avancement des travaux, et ils ont pu exprimer leurs vues. Il convient néanmoins de tenir compte de ces circonstances particulières lorsqu'on examine le rapport d'étape présenté au Comité mixte en juillet 2009.

L'Administrateur de la Caisse a fait un exposé détaillé sur la situation actuelle de celle-ci. Un résumé de cet exposé a été affiché sur le site Web de la Caisse à l'intention des membres et membres suppléants du Groupe, à qui est réservé un portail d'accès spécial. L'Administrateur a fait état de l'expansion sans précédent des activités de la Caisse enregistrée au cours des 10 der-

<sup>18</sup> Étaient présents à cette réunion les membres et membres suppléants ci-après : i) représentants des organes directeurs : M<sup>me</sup> V. Gonzalez Posse (ONU), M. A. Kovalenko (ONU); ii) représentants des chefs de secrétariat : par suite d'empêchements majeurs, les représentants des chefs de secrétariat n'ont pas pu assister à la réunion; toutefois, M<sup>me</sup> C. Hennefier (OMS) et M. S. Tabusa (OIT) ont participé par visioconférence à la séance tenue par le Groupe dans la matinée du 7 mai; iii) représentants des participants : M<sup>me</sup> Hansen-Vargas (OMM), M. F. Léger (OIT), M. M. Pace (FAO); iv) représentants de la FAAFI : M. A. Castellanos del Corral, M. G. Schramek, M. W. Zyss. Était également présent M. DeTurris, Secrétaire du Groupe de travail et agent de liaison avec celui-ci.

Ont présenté des exposés : M. B. Cochemé, Administrateur de la Caisse, qui était accompagné de M. S. Arvizu, Administrateur adjoint; Mme S. Bishopric, Directrice du Service de la gestion des investissements de la Caisse, accompagnée de MM. T. Shindo et A. Singh; Mme E. Phillip, représentante du Secrétariat de la CFPI; M. J. McGrath, Actuaire-conseil de la Caisse.

nières années, indiquant que le nombre total de participants et de prestations servies s'était accru d'environ 53 % durant cette période. Cette croissance rapide, comme indiqué dans la troisième Charte de management de la Caisse, était un des défis majeurs auxquels celle-ci devait faire face. L'Administrateur a aussi rappelé que la Caisse s'apprêtait à mettre en service son nouveau Système intégré d'administration des pensions, notant que la phase de transition pourrait s'accompagner durant quelques années de quelques difficultés de fonctionnement.

L'Administrateur a ensuite souligné que la principale tendance dont le Groupe de travail aurait à tenir compte en matière d'investissement était la baisse notable de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse, dont on prévoyait qu'elle aurait des répercussions sur les résultats de l'évaluation devant être arrêtée au 31 décembre 2009. Il a fait observer qu'alors qu'elle entrait dans sa phase de maturité, la Caisse devenait de plus en plus tributaire du rendement de ses investissements, et qu'il lui fallait donc accorder une attention toute particulière à la gestion du risque. Il a également rappelé l'effet non négligeable que l'amélioration des taux de mortalité avait eu sur l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2007, et les répercussions qu'elle aurait sur les futures évaluations.

Après avoir appelé l'attention du Groupe sur les principaux faits nouveaux, l'Administrateur a engagé celui-ci à ne pas perdre de vue que la vocation de la Caisse restait, comme lors de sa fondation, d'offrir un régime de retraite et non un plan d'épargne. Il considérait donc que, comme le voulait d'ailleurs son mandat, le Groupe de travail se devait d'accorder toute l'attention voulue au principe du remplacement du revenu, cité par le Comité d'actuaire comme l'un des piliers du régime de la Caisse. Au sujet des caractéristiques du régime et des dispositions régissant les prestations, l'Administrateur a rappelé que le Groupe de travail créé en 2000 avait fait œuvre très utile en formulant des propositions qui avaient guidé durant plusieurs années l'évolution de la Caisse. Il a noté que le nouveau Groupe de travail pouvait se montrer tout aussi utile en triant et hiérarchisant les multiples propositions de modification du régime avancées depuis la clôture des travaux du Groupe précédent. Il a fait observer que le Comité mixte avait demandé que le reliquat des recommandations formulées en 2002 soit examiné à titre prioritaire. Il a noté aussi qu'il fallait revoir les dispositions des Statuts afin qu'elles répondent mieux aux besoins des participants employés pour des périodes de courte durée. Notant que la recommandation faite en 2002 d'avancer l'âge à partir duquel les prestations différées sont indexées sur le coût de la vie allait dans ce sens, il a suggéré au Groupe de travail d'envisager aussi la possibilité de rendre plus généreuse la méthode de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits prévu par l'article 31 des Statuts. Une telle mesure serait à son avis plus efficace que la réduction de la durée minimum de la période d'affiliation ouvrant droit à prestations périodiques, étant donné que si cette durée minimum était ramenée à deux ou trois ans, les participants concernés

.....

seraient sans doute peu nombreux à opter pour une prestation périodique. En effet, la grande majorité d'entre eux s'apercevraient qu'ils n'ont pas intérêt à demander une prestation périodique représentant seulement 3 à 4,5 % de leur rémunération moyenne finale, et dont le montant, de surcroît, ne serait pas indexé sur le coût de la vie avant qu'ils n'atteignent l'âge de 55 ans.

L'Administrateur a en outre noté que le Groupe aurait à analyser soigneusement les tendances récentes avant de faire des propositions tendant à améliorer les prestations. Il a de nouveau souligné l'incidence négative que l'application de tables de mortalité révisées en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie avait eue sur la situation actuarielle de la Caisse et les répercussions que la baisse de la valeur de réalisation des actifs aurait sur les résultats de l'évaluation actuarielle devant être arrêtée au 31 décembre 2009. Il a ajouté qu'il serait donc probablement prudent et logique que le Groupe aborde aussi la question de l'âge normal de départ à la retraite, tout en sachant qu'une mesure modifiant cet âge ne pouvait entrer en vigueur qu'une fois que les organisations affiliées auraient de leur côté modifié l'âge de départ obligatoire à la retraite.

Le Groupe de travail a aussi entendu un exposé de la Directrice du Service de la gestion des investissements de la Caisse. Un résumé de cet exposé a été distribué aux membres du Groupe et affiché dans le secteur du site Web de la Caisse qui leur est réservé. La Directrice a fait état de la baisse notable de la valeur de réalisation des actifs qui, après avoir atteint le niveau record de 42 milliards de dollars à la fin de 2007, était tombée à 31 milliards de dollars au moment de la deuxième réunion du Groupe de travail. Elle a noté que le portefeuille de la Caisse s'était mieux comporté que l'indice de référence durant la période de repli des marchés, faisant toutefois observer qu'étant donné la politique d'investissement relativement conservatrice suivie par la Caisse, l'écart de performance n'avait rien d'extraordinaire. Elle a souligné que son service s'attachait à poursuivre au mieux sa mission en dépit du fait que les marchés financiers traversaient une période d'instabilité extrême dont l'histoire n'offrait guère de précédents. Elle a aussi fait observer que le pire moment était sans doute passé, la valeur des actifs semblant s'être stabilisée. La Directrice a ajouté que même s'il était difficile de prévoir quand le taux de rendement des investissements retrouverait son niveau historique moyen, les participants à la réunion conjointe du Comité des placements et du Comité d'actuaire avaient jugé que l'hypothèse de rendement réel de 3,5 % retenue pour les évaluations actuarielles restait réaliste.

Le Groupe de travail a aussi rencontré une représentante du secrétariat de la CFPI, qu'il a invitée à faire le point des travaux de la Commission sur les questions dont il était saisi et à lui donner des précisions sur la position de la CFPI quant à l'âge de départ obligatoire à la retraite. La représentante du secrétariat de la CFPI a rendu compte en détail des travaux que la Commission avait consacrés à la question de l'âge de départ obligatoire. Elle a évoqué le contexte et décrit l'évolution des travaux de la Commission sur la

.....

question entre le début des années 80 et 1990, année à compter de laquelle les organisations affiliées et la Caisse avaient, respectivement, reculé l'âge de départ obligatoire et l'âge normal de départ à la retraite. Elle a indiqué que la Commission n'avait pas pris position sur la question telle qu'elle se posait actuellement, mais que le Conseil des chefs de secrétariat avait établi une note sur le sujet, où figurait essentiellement une proposition visant à permettre aux fonctionnaires dont l'âge de départ obligatoire est actuellement de 60 ans de rester en activité jusqu'à 62 ans. Tout en notant que rien n'était encore arrêté, elle a indiqué que la Commission étudierait plus avant cette possibilité à sa prochaine session, qui devait se tenir en juillet 2009 à Montréal.

Le Groupe de travail a aussi jugé qu'il lui serait utile de savoir quand la prochaine étude d'ensemble de la question de la rémunération considérée aux fins de la pension serait entreprise. La représentante du secrétariat de la CFPI l'a informé que la Commission avait décidé d'examiner tous les cinq ans le barème commun des contributions du personnel, et non plus tous les deux ans. Ce barème ayant été revu en 2006, il le serait à nouveau en 2011. Elle a aussi informé le Groupe que des réunions préparatoires auraient lieu à partir de 2010 en vue de la prochaine étude d'ensemble de la rémunération considérée aux fins de la pension, afin que cette étude puisse être inscrite à l'ordre du jour de la Commission pour les premiers mois de 2011. Compte tenu de cette information, le Groupe de travail a noté que le Comité mixte avait décidé en 2004 d'établir un groupe de contact qui collaborerait avec la CFPI à l'étude de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le Groupe de travail a noté aussi que le Groupe de contact devait se composer des membres du Bureau du Comité mixte, et rappelé que cette décision avait été prise à une époque où le Comité mixte élisait les membres de son bureau pour deux ans et ne tenait une session que les années paires. Le Comité mixte ayant décidé depuis de se réunir à nouveau tous les ans, il pourrait y avoir lieu de revoir la composition du Groupe de contact afin de permettre à celui-ci de participer de façon plus suivie à la prochaine étude de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Le Groupe a en outre rencontré un représentant de l'Actuaire-conseil. Celui-ci a fait des observations détaillées sur la baisse notable de la valeur de réalisation des actifs constatée récemment. Il a rappelé la méthode employée pour déterminer la valeur actuarielle des actifs et noté que les tendances récentes auraient certainement une incidence sur les résultats de l'évaluation au 31 décembre 2009, ajoutant que leurs effets pourraient sans doute être mieux mesurés lorsque les résultats des deux évaluations à venir seraient connus.

Le représentant de l'Actuaire-conseil a aussi exposé brièvement les résultats de la réunion conjointe tenue une semaine plus tôt par le Comité des placements et le Comité d'actuaire. Il a noté avec satisfaction que les deux Comités avaient convenu que l'hypothèse de rendement réel à long terme de 3,5 % par an restait raisonnable. Il a fait observer que pour toutes les périodes d'au moins 15 ans qui avaient été analysées, le taux annualisé de rendement réel

.....

des investissements avait en fait excédé les 3,5 % retenus aux fins des évaluations. Il a tenu à souligner l'importance de ce fait, d'autant plus significatif que les évaluations actuarielles étaient établies dans une perspective à très long terme.

Le Groupe de travail avait demandé à l'Actuaire-conseil de lui soumettre une note sur les incidences actuarielles d'un éventuel recul à 64 ou 65 ans de l'âge normal de départ à la retraite. Le représentant de l'Actuaire-conseil a présenté ladite note, d'où il ressortait que des gains actuariels allant de 0,40 % à 0,78 % de la masse des rémunérations considérées aux fins des pensions pourraient être réalisés si l'âge normal de départ était porté à 64 ans, et que les gains seraient compris entre 0,78 % et 1,31 % de cette masse si cet âge était porté à 65 ans. Il a précisé que ces estimations reposaient sur l'hypothèse que l'âge minimum de départ anticipé à la retraite serait porté à 57 ans dans le premier cas et à 58 ans dans le second. Il a précisé aussi que les gains actuariels estimatifs seraient quelque peu inférieurs si l'âge minimum de départ anticipé était maintenu à 55 ans, comme le prévoient actuellement les Statuts. Il a noté que les membres du Comité d'actuaire avaient eu un échange de vues préliminaire et informel sur le recul éventuel de l'âge normal de départ à la retraite, et que le Comité avait l'intention de consigner son avis sur cette question dans son rapport sur sa prochaine session (Genève, 8-10 juin 2009).<sup>^</sup>

Le Groupe de travail s'était également longuement entretenu avec l'Actuaire-conseil au sujet d'autres changements susceptibles d'être apportés à la structure du régime qui étaient à l'examen. Compte tenu des résultats d'un premier échange de vues sur l'éventualité d'offrir aux nouveaux participants la possibilité d'être couverts par un régime à cotisations définies, le Groupe a décidé de prier l'Actuaire-conseil de présenter ses vues dans une courte note sur la question, en indiquant notamment toute incidence actuarielle. Il est également convenu de le prier de fournir une estimation du coût actuariel d'un certain nombre d'autres mesures qui, selon lui, pourraient devoir être envisagées pour pourvoir aux besoins à long terme de la Caisse. Le Groupe de travail récapitulera ces prévisions de dépenses et exposera ses conclusions à ce sujet dans le rapport final qu'il présentera au Comité mixte en 2010.

Au vu des informations qui lui ont été communiquées et des résultats de son analyse des tendances récentes, dont la révision des tables de mortalité pour tenir compte de l'augmentation de la longévité, le recul marqué de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse et d'autres changements qui commencent à se manifester, le Groupe de travail a décidé, lors de sa deuxième réunion, d'axer ses travaux sur les grandes questions ci-après :

- i) L'âge normal de départ à la retraite;
- ii) La possibilité d'offrir une « option » de couverture par un régime à cotisations définies;



.....

iii) Les recommandations formulées en 2002 et déjà approuvées dans leur principe par l'Assemblée générale;

iv) Les moyens de rendre la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits plus avantageuse pour les participants comptant moins de cinq années d'affiliation;

v) Les taux d'accumulation et la question de savoir s'ils doivent obéir à un barème progressif ou dégressif;

vi) La possibilité d'avancer l'âge à partir duquel les prestations différées sont indexées sur le coût de la vie;

vii) Les propositions de la FAAFI, dont une liste hiérarchisée doit être présentée lors de la prochaine réunion du Groupe.

Le Groupe de travail est convenu que la liste de ces questions ne se voulait pas exhaustive et ne reflétait aucun ordre de priorité. Il faut en outre souligner que le Groupe a demandé à l'Actuaire-conseil un complément d'information au sujet de la possibilité de prolonger le délai d'exercice de l'option de validation de périodes de service antérieures et de la manière d'aborder la question de l'octroi éventuel de prestations d'invalidité partielle et de pensions d'enfant pour les enfants nés ou adoptés après le départ à la retraite. Le Groupe a décidé qu'il reviendrait sur ces questions lors de ses réunions ultérieures. Il a aussi rappelé qu'il lui faudrait prendre en considération les vues qu'exprimeraient le Comité mixte à sa cinquante-sixième session, en juillet 2009, et le Comité d'actuaire lors de sa réunion de 2010.

Jusqu'à présent, le Groupe de travail n'a donc pu se livrer qu'à des travaux préliminaires en vue de définir dans les grandes lignes son programme et les principales questions à examiner. Ses travaux de fond devront débiter à l'issue de la session de 2009 du Comité mixte, compte tenu des observations que celui-ci formulera sur le rapport d'étape dont il aura été saisi. Le Groupe prévoit d'organiser une ou deux petites réunions pendant la cinquante-sixième session du Comité mixte pour prendre acte de ces observations et planifier ses travaux pour la période allant de la conclusion de la cinquante-sixième session du Comité mixte à l'ouverture de sa session suivante, en 2010.

### **Troisième réunion<sup>19</sup> (17 juillet 2009)**

Le Groupe de travail s'est brièvement réuni à Vienne à l'issue de la cinquante-sixième session du Comité mixte. M. Pace ayant fait savoir qu'il ne serait pas en mesure de continuer de siéger au Groupe de travail, il a été décidé que M. Larivière le remplacerait à la présidence. Afin d'éviter que deux personnes appartenant à la même catégorie de mandants siègent au Bureau, le Groupe de travail a aussi décidé que M. F. Léger (participant) remplacerait

<sup>19</sup> Ont participé à la troisième réunion les membres et suppléants ci-après : Mme V. M. Gonzalez Posse (ONU), M. A. Kovalenko (ONU), M. J. Larivière (OMS), M. D. Northey (AIEA), M. S. Tabusa (BIT), Mme Susan Hansen-Vargas (OMM), M. F. Léger (BIT), M. A. Castellanos del Corral, M. R. Eggleston, M. W. Zyss et M. G. Schramek.

.....

M<sup>me</sup> V. M. Gonzalez Posse à la vice-présidence, à compter du 17 juillet 2009 également.

Le Groupe de travail a étudié les observations qu'avait formulées le Comité mixte lorsqu'il avait examiné son rapport d'étape. Un compte rendu des débats figure dans le rapport de session du Comité mixte (JSPB/56/R.33).

Le Groupe de travail est également revenu sur une liste de questions qu'il avait voulu présenter à l'Actuaire-conseil, et il a décidé de limiter le nombre de demandes d'estimation du coût actuariel à certains changements qu'il était envisagé d'apporter aux dispositions du régime. Il est convenu de se réunir de nouveau à Genève du 27 au 30 octobre 2009<sup>20</sup>.

#### **Quatrième réunion<sup>21</sup> (3-6 novembre 2009)**

Le Groupe de travail a tenu sa quatrième réunion à Genève du 3 au 6 novembre 2009. Le 4 novembre, il s'est entretenu par visioconférence avec l'Actuaire-conseil, et le 5 novembre, il s'est concerté avec M. Llobera (BIT) et M<sup>me</sup> Martin (FIDA), tous deux membres du Comité de haut niveau sur la gestion. Le Groupe a décidé de ne pas faire figurer dans son rapport de compte rendu détaillé de sa quatrième réunion et de ses réunions ultérieures, puisque tous les débats à compter de là devaient être repris en intégralité dans l'avant-projet de document de travail.

#### **Cinquième réunion<sup>22</sup> (17-19 février 2010)**

Le Groupe de travail a tenu sa cinquième réunion à Genève. Le 18 février 2010, il s'est entretenu avec l'Actuaire-conseil par visioconférence et à cette occasion il a demandé des éclaircissements au sujet de certaines estimations de coût actuariel et projections d'économies ainsi qu'un complément d'information pour pouvoir formuler ses recommandations finales.

#### **Sixième réunion<sup>23</sup> (5-7 mai et 10 et 11 mai 2010)**

Le Groupe de travail a tenu sa sixième réunion à Genève, et à cette occasion il a formulé ses conclusions et propositions finales, qui devaient être présentées au Comité d'actuaire lors de sa session, du 9 au 11 juin 2010. Les observations du Comité devaient ensuite être reprises dans leur intégralité dans le rapport dont devait être saisi le Comité mixte à sa cinquante-septième session, en juillet 2010.

<sup>20</sup> Le Groupe a par la suite décidé de se réunir du 3 au 6 novembre 2009 plutôt que du 27 au 30 octobre.

<sup>21</sup> Ont participé à la quatrième réunion les membres et suppléants ci-après : M. A. Kovalenko (ONU), M. J. Larivière (OMS), M. D. Northey (AIEA), Mme C. Hennefier (OMS), M. A. Lakhanpal (ONU), Mme Susan Hansen-Vargas (OMM), M. F. Léger (BIT), M. A. Castellanos del Corral, M. R. Eggleston, M. W. Zyss et M. G. Schramek.

<sup>22</sup> Ont participé à la cinquième réunion les membres et suppléants ci-après : Mme V. M. Gonzalez Posse (ONU), M. A. Kovalenko (ONU), M. J. Larivière (OMS), M. D. Northey (AIEA), Mme R. Pawlik (ONU), Mme C. Hennefier (OMS), M. A. Lakhanpal (ONU), Mme Susan Hansen-Vargas (OMM), M. F. Léger (BIT), M. A. Castellanos del Corral, M. R. Eggleston, M. W. Zyss et M. G. Schramek.

<sup>23</sup> Ont participé à la sixième réunion les membres et suppléants ci-après : Mme V. M. Gonzalez Posse (ONU), M. A. Kovalenko (ONU), M. J. Larivière (OMS), M. D. Northey (AIEA), Mme C. Hennefier (OMS), M. A. Lakhanpal (ONU), Mme Susan Hansen-Vargas (OMM), M. F. Léger (BIT), M. A. Castellanos del Corral, M. R. Eggleston, M. W. Zyss et M. G. Schramek.

## Annexe XIII

### Taux annuels de départ à la retraite et de départ à la retraite anticipé

**Tableau 1**

Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 60 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans

#### Administrateurs

| Âge   | <i>Moins de 25 ans de service</i>         |  | <i>De 25 à 30 ans de service</i> |  | <i>Au moins 30 ans de service</i> |  |
|-------|---|--|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|
|       | <i>Âge normal de départ à la retraite</i> |  |                                  |  |                                   |  |
|       | <i>Hommes</i>                             |  |                                  |  |                                   |  |
|       | <i>60 ans<br/>(taux actuels)</i>          | <i>65 ans<br/>(taux hypothétiques)</i> | <i>60 ans<br/>(taux actuels)</i> | <i>65 ans<br/>(taux hypothétiques)</i> | <i>60 ans<br/>(taux actuels)</i>  | <i>65 ans<br/>(taux hypothétiques)</i> |
| 55    | 0,09                                      | 0,07                                   | 0,12                             | 0,10                                   | 0,27                              | 0,21                                   |
| 56    | 0,06                                      | 0,05                                   | 0,10                             | 0,08                                   | 0,20                              | 0,16                                   |
| 57    | 0,06                                      | 0,05                                   | 0,10                             | 0,08                                   | 0,20                              | 0,16                                   |
| 58    | 0,07                                      | 0,05                                   | 0,13                             | 0,10                                   | 0,20                              | 0,16                                   |
| 59    | 0,10                                      | 0,08                                   | 0,15                             | 0,12                                   | 0,22                              | 0,18                                   |
| 60    | 0,65                                      | 0,40                                   | 0,65                             | 0,40                                   | 0,65                              | 0,40                                   |
| 61    | 0,45                                      | 0,30                                   | 0,45                             | 0,30                                   | 0,45                              | 0,30                                   |
| 62    | 0,55                                      | 0,30                                   | 0,55                             | 0,30                                   | 0,55                              | 0,30                                   |
| 63    | 0,50                                      | 0,30                                   | 0,50                             | 0,30                                   | 0,50                              | 0,30                                   |
| 64    | 0,50                                      | 0,30                                   | 0,50                             | 0,30                                   | 0,50                              | 0,30                                   |
| 65    | 0,50                                      | 0,95                                   | 0,50                             | 0,95                                   | 0,50                              | 0,95                                   |
| 66    | 0,50                                      | 0,50                                   | 0,50                             | 0,50                                   | 0,50                              | 0,50                                   |
| 67-69 | 0,50                                      | 0,50                                   | 0,50                             | 0,50                                   | 0,50                              | 0,50                                   |
| 70    | 1,00                                      | 1,00                                   | 1,00                             | 1,00                                   | 1,00                              | 1,00                                   |
|       | <i>Femmes</i>                             |  |                                  |  |                                   |  |
|       | <i>60 ans<br/>(taux actuels)</i>          | <i>65 ans (taux<br/>hypothétiques)</i> | <i>60 ans<br/>(taux actuels)</i> | <i>65 ans (taux<br/>hypothétiques)</i> | <i>60 ans<br/>(taux actuels)</i>  | <i>65 ans (taux<br/>hypothétiques)</i> |
| 55    | 0,07                                      | 0,05                                   | 0,12                             | 0,09                                   | 0,30                              | 0,24                                   |
| 56    | 0,05                                      | 0,04                                   | 0,09                             | 0,07                                   | 0,20                              | 0,16                                   |
| 57    | 0,04                                      | 0,03                                   | 0,10                             | 0,07                                   | 0,18                              | 0,14                                   |
| 58    | 0,05                                      | 0,04                                   | 0,10                             | 0,07                                   | 0,18                              | 0,14                                   |
| 59    | 0,07                                      | 0,05                                   | 0,16                             | 0,11                                   | 0,20                              | 0,15                                   |
| 60    | 0,80                                      | 0,50                                   | 0,80                             | 0,50                                   | 0,80                              | 0,50                                   |
| 61    | 0,55                                      | 0,35                                   | 0,55                             | 0,35                                   | 0,55                              | 0,35                                   |
| 62    | 0,75                                      | 0,40                                   | 0,75                             | 0,40                                   | 0,75                              | 0,40                                   |
| 63    | 0,65                                      | 0,40                                   | 0,65                             | 0,40                                   | 0,65                              | 0,40                                   |
| 64    | 0,75                                      | 0,40                                   | 0,75                             | 0,40                                   | 0,75                              | 0,40                                   |
| 65    | 1,00                                      | 1,00                                   | 1,00                             | 1,00                                   | 1,00                              | 1,00                                   |

**Tableau 2**

Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 60 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans

**Agents des services généraux**

| Âge   | Moins de 25 ans de service         |                                | De 25 à 30 ans de service |                                | Au moins 30 ans de service |                                |
|-------|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
|       | Âge normal de départ à la retraite |                                |                           |                                |                            |                                |
|       | Hommes                             |                                |                           |                                |                            |                                |
|       | 60 ans<br>(taux actuels)           | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 60 ans<br>(taux actuels)  | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 60 ans<br>(taux actuels)   | 65 ans<br>(taux hypothétiques) |
| 55    | 0,07                               | 0,05                           | 0,20                      | 0,16                           | 0,40                       | 0,32                           |
| 56    | 0,06                               | 0,04                           | 0,17                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 57    | 0,06                               | 0,04                           | 0,18                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 58    | 0,06                               | 0,04                           | 0,18                      | 0,14                           | 0,28                       | 0,22                           |
| 59    | 0,10                               | 0,07                           | 0,25                      | 0,18                           | 0,27                       | 0,22                           |
| 60    | 0,65                               | 0,40                           | 0,65                      | 0,40                           | 0,65                       | 0,40                           |
| 61    | 0,45                               | 0,30                           | 0,45                      | 0,30                           | 0,45                       | 0,30                           |
| 62    | 0,55                               | 0,30                           | 0,55                      | 0,30                           | 0,55                       | 0,30                           |
| 63    | 0,50                               | 0,30                           | 0,50                      | 0,30                           | 0,50                       | 0,30                           |
| 64    | 0,50                               | 0,30                           | 0,50                      | 0,30                           | 0,50                       | 0,30                           |
| 65    | 0,50                               | 0,95                           | 0,50                      | 0,95                           | 0,50                       | 0,95                           |
| 66    | 0,50                               | 0,50                           | 0,50                      | 0,50                           | 0,50                       | 0,50                           |
| 67-69 | 0,50                               | 0,50                           | 0,50                      | 0,50                           | 0,50                       | 0,50                           |
| 70    | 1,00                               | 1,00                           | 1,00                      | 1,00                           | 1,00                       | 1,00                           |

| Âge | Moins de 25 ans de service         |                                | De 25 à 30 ans de service |                                | Au moins 30 ans de service |                                |
|-----|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
|     | Âge normal de départ à la retraite |                                |                           |                                |                            |                                |
|     | Femmes                             |                                |                           |                                |                            |                                |
|     | 60 ans<br>(taux actuels)           | 65 ans (taux<br>hypothétiques) | 60 ans<br>(taux actuels)  | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 60 ans<br>(taux actuels)   | 65 ans<br>(taux hypothétiques) |
| 55  | 0,07                               | 0,05                           | 0,23                      | 0,18                           | 0,45                       | 0,36                           |
| 56  | 0,06                               | 0,05                           | 0,17                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 57  | 0,07                               | 0,05                           | 0,17                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 58  | 0,08                               | 0,06                           | 0,18                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 59  | 0,10                               | 0,07                           | 0,25                      | 0,18                           | 0,33                       | 0,25                           |
| 60  | 0,80                               | 0,50                           | 0,80                      | 0,50                           | 0,80                       | 0,50                           |
| 61  | 0,55                               | 0,35                           | 0,55                      | 0,35                           | 0,55                       | 0,35                           |
| 62  | 0,75                               | 0,40                           | 0,75                      | 0,40                           | 0,75                       | 0,40                           |
| 63  | 0,65                               | 0,40                           | 0,65                      | 0,40                           | 0,65                       | 0,40                           |
| 64  | 0,75                               | 0,40                           | 0,75                      | 0,40                           | 0,75                       | 0,40                           |
| 65  | 1,00                               | 1,00                           | 1,00                      | 1,00                           | 1,00                       | 1,00                           |

**Tableau 3**

Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 62 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans

**Administrateurs**

| Âge   | Moins de 25 ans de service         |                                | De 25 à 30 ans de service |                                | Au moins 30 ans de service |                                |
|-------|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
|       | Âge normal de départ à la retraite |                                |                           |                                |                            |                                |
|       | Hommes                             |                                |                           |                                |                            |                                |
|       | 62 ans<br>(taux actuels)           | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)  | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)   | 65 ans<br>(taux hypothétiques) |
| 55    | 0,09                               | 0,07                           | 0,12                      | 0,10                           | 0,27                       | 0,21                           |
| 56    | 0,06                               | 0,05                           | 0,10                      | 0,08                           | 0,20                       | 0,16                           |
| 57    | 0,06                               | 0,05                           | 0,10                      | 0,08                           | 0,20                       | 0,16                           |
| 58    | 0,07                               | 0,05                           | 0,13                      | 0,10                           | 0,20                       | 0,16                           |
| 59    | 0,10                               | 0,08                           | 0,15                      | 0,10                           | 0,22                       | 0,16                           |
| 60    | 0,13                               | 0,09                           | 0,15                      | 0,10                           | 0,22                       | 0,16                           |
| 61    | 0,17                               | 0,10                           | 0,20                      | 0,14                           | 0,25                       | 0,17                           |
| 62    | 0,65                               | 0,35                           | 0,65                      | 0,35                           | 0,65                       | 0,40                           |
| 63    | 0,50                               | 0,30                           | 0,50                      | 0,30                           | 0,50                       | 0,35                           |
| 64    | 0,50                               | 0,30                           | 0,50                      | 0,35                           | 0,50                       | 0,35                           |
| 65    | 0,50                               | 0,90                           | 0,50                      | 0,90                           | 0,50                       | 0,90                           |
| 66    | 0,50                               | 0,50                           | 0,50                      | 0,50                           | 0,50                       | 0,50                           |
| 67-69 | 0,50                               | 0,50                           | 0,50                      | 0,50                           | 0,50                       | 0,50                           |
| 70    | 1,00                               | 1,00                           | 1,00                      | 1,00                           | 1,00                       | 1,00                           |

| Âge | Moins de 25 ans de service         |                                | De 25 à 30 ans de service |                                | Au moins 30 ans de service |                                |
|-----|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
|     | Âge normal de départ à la retraite |                                |                           |                                |                            |                                |
|     | Femmes                             |                                |                           |                                |                            |                                |
|     | 62 ans<br>(taux actuels)           | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)  | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)   | 65 ans<br>(taux hypothétiques) |
| 55  | 0,07                               | 0,05                           | 0,12                      | 0,09                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 56  | 0,05                               | 0,04                           | 0,09                      | 0,07                           | 0,20                       | 0,16                           |
| 57  | 0,04                               | 0,03                           | 0,10                      | 0,07                           | 0,18                       | 0,14                           |
| 58  | 0,05                               | 0,04                           | 0,10                      | 0,07                           | 0,18                       | 0,14                           |
| 59  | 0,07                               | 0,05                           | 0,16                      | 0,11                           | 0,20                       | 0,15                           |
| 60  | 0,09                               | 0,06                           | 0,16                      | 0,11                           | 0,20                       | 0,15                           |
| 61  | 0,15                               | 0,10                           | 0,20                      | 0,15                           | 0,25                       | 0,18                           |
| 62  | 0,80                               | 0,50                           | 0,80                      | 0,55                           | 0,80                       | 0,60                           |
| 63  | 0,55                               | 0,35                           | 0,55                      | 0,40                           | 0,55                       | 0,40                           |
| 64  | 0,75                               | 0,55                           | 0,75                      | 0,55                           | 0,75                       | 0,55                           |
| 65  | 1,00                               | 1,00                           | 1,00                      | 1,00                           | 1,00                       | 1,00                           |

#### Tableau 4

Taux retenus pour les participants dont l'âge normal de départ à la retraite est de 62 ans et taux qui pourraient être retenus si l'âge normal de la retraite était porté à 65 ans

#### Agents des services généraux

| Âge   | Moins de 25 ans de service         |                                | De 25 à 30 ans de service |                                | Au moins 30 ans de service |                                |
|-------|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
|       | Âge normal de départ à la retraite |                                |                           |                                |                            |                                |
|       | Hommes                             |                                |                           |                                |                            |                                |
|       | 62 ans<br>(taux actuels)           | 65 ans (taux<br>hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)  | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)   | 65 ans<br>(taux hypothétiques) |
| 55    | 0,07                               | 0,05                           | 0,20                      | 0,16                           | 0,40                       | 0,32                           |
| 56    | 0,06                               | 0,04                           | 0,17                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 57    | 0,06                               | 0,04                           | 0,18                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 58    | 0,06                               | 0,04                           | 0,18                      | 0,14                           | 0,28                       | 0,22                           |
| 59    | 0,10                               | 0,07                           | 0,25                      | 0,18                           | 0,27                       | 0,22                           |
| 60    | 0,10                               | 0,07                           | 0,20                      | 0,15                           | 0,25                       | 0,20                           |
| 61    | 0,10                               | 0,07                           | 0,20                      | 0,15                           | 0,30                       | 0,22                           |
| 62    | 0,65                               | 0,35                           | 0,65                      | 0,35                           | 0,65                       | 0,40                           |
| 63    | 0,50                               | 0,28                           | 0,50                      | 0,30                           | 0,50                       | 0,35                           |
| 64    | 0,50                               | 0,28                           | 0,50                      | 0,35                           | 0,50                       | 0,35                           |
| 65    | 0,50                               | 0,90                           | 0,50                      | 0,90                           | 0,50                       | 0,90                           |
| 66    | 0,50                               | 0,50                           | 0,50                      | 0,50                           | 0,50                       | 0,50                           |
| 67-69 | 0,50                               | 0,50                           | 0,50                      | 0,50                           | 0,50                       | 0,50                           |
| 70    | 1,00                               | 1,00                           | 1,00                      | 1,00                           | 1,00                       | 1,00                           |

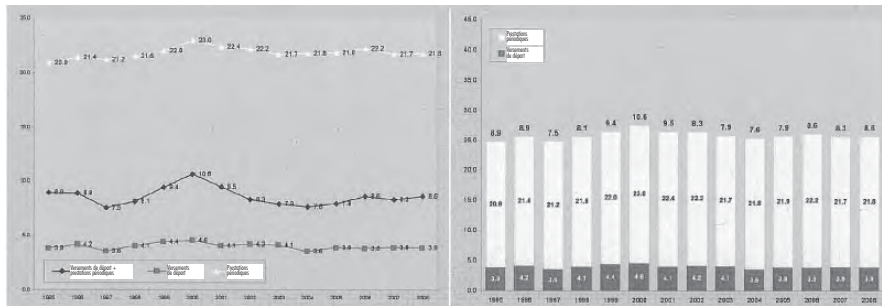
| Âge | Moins de 25 ans de service         |                                   | De 25 à 30 ans de service |                                | Au moins 30 ans de service |                                |
|-----|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
|     | Âge normal de départ à la retraite |                                   |                           |                                |                            |                                |
|     | Femmes                             |                                   |                           |                                |                            |                                |
|     | 62 ans<br>(taux actuels)           | 65 ans<br>(taux<br>hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)  | 65 ans<br>(taux hypothétiques) | 62 ans<br>(taux actuels)   | 65 ans<br>(taux hypothétiques) |
| 55  | 0,07                               | 0,05                              | 0,23                      | 0,18                           | 0,45                       | 0,36                           |
| 56  | 0,06                               | 0,05                              | 0,17                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 57  | 0,07                               | 0,05                              | 0,17                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 58  | 0,08                               | 0,06                              | 0,18                      | 0,14                           | 0,30                       | 0,24                           |
| 59  | 0,10                               | 0,07                              | 0,25                      | 0,18                           | 0,33                       | 0,25                           |
| 60  | 0,12                               | 0,09                              | 0,20                      | 0,16                           | 0,30                       | 0,18                           |
| 61  | 0,20                               | 0,15                              | 0,30                      | 0,24                           | 0,30                       | 0,18                           |
| 62  | 0,80                               | 0,50                              | 0,80                      | 0,55                           | 0,80                       | 0,60                           |
| 63  | 0,55                               | 0,35                              | 0,55                      | 0,40                           | 0,55                       | 0,40                           |
| 64  | 0,75                               | 0,55                              | 0,75                      | 0,55                           | 0,75                       | 0,55                           |
| 65  | 1,00                               | 1,00                              | 1,00                      | 1,00                           | 1,00                       | 1,00                           |

## Annexe XIV

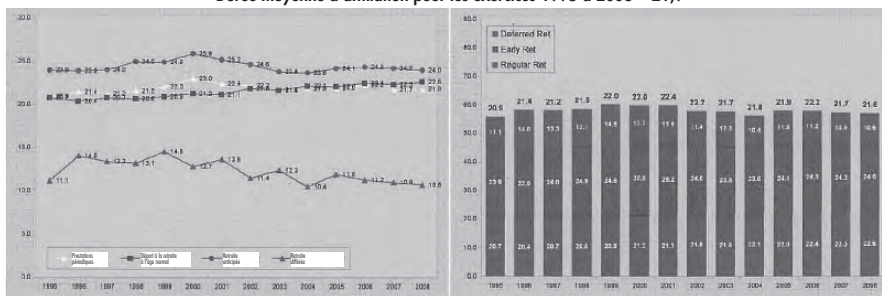
Durée moyenne d'affiliation, en années et par année de la cessation de service\*  
(exercices 1995 à 2008)

**Versements de départ au titre de la liquidation des droits et prestations périodiques  
(versements en cours et terminés)**

**Durée moyenne d'affiliation pour les exercices 1995 à 2008 = 8,5**



**Ventilation par type de prestation périodique  
Prestations de retraite (y compris la retraite anticipée et la retraite différée)**  
Durée moyenne d'affiliation pour les exercices 1995 à 2008 = 21,9



\* À l'exclusion des anciens participants auxquels la Caisse versait plus d'une prestation (c'est-à-dire les bénéficiaires de prestations complémentaires).

## Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

**Tableau 1**

## Versements de départ au titre de la liquidation des droits – exercices 1995 à 2008

Le tableau fait apparaître le décompte des anciens participants et la durée moyenne d'affiliation, en années et par année de la cessation de service\*

| Exercice budgétaire | Nombre d'anciens participants |               |              |              |            |            |           |            |            |             | Durée moyenne d'affiliation |             |             |             |               | Nombre total d'anciens participants | Moyenne de l'ensemble des périodes d'affiliation |
|---------------------|-------------------------------|---------------|--------------|--------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------------------------------|--|
|                     | 0-5                           | 5-10          | 10-15        | 15-20        | 20-25      | 25-30      | >30       | 0-5        | 5-10       | 10-15       | 15-20                       | 20-25       | 25-30       | >30         |               |                                     |  |
| 1995                | 2 517                         | 461           | 136          | 65           | 25         | 13         | 1         | 2,2        | 6,7        | 12,3        | 17,0                        | 21,4        | 26,9        | 30,4        | 3 218         | 3,9                                 |  |
| 1996                | 3 473                         | 653           | 287          | 180          | 67         | 10         | 1         | 2,0        | 6,8        | 12,3        | 16,8                        | 21,8        | 27,3        | 30,0        | 4 671         | 4,2                                 |  |
| 1997                | 3 987                         | 638           | 190          | 112          | 31         | 5          |           | 2,1        | 6,8        | 12,4        | 17,2                        | 22,2        | 26,6        |             | 4 963         | 3,6                                 |  |
| 1998                | 3 538                         | 734           | 209          | 119          | 49         | 9          | 2         | 2,2        | 6,8        | 12,2        | 17,0                        | 22,2        | 25,7        | 34,0        | 4 660         | 4,1                                 |  |
| 1999                | 2 531                         | 605           | 167          | 117          | 46         | 11         | 1         | 2,3        | 6,9        | 12,3        | 17,1                        | 22,1        | 26,1        | 30,9        | 3 478         | 4,4                                 |  |
| 2000                | 2 311                         | 801           | 197          | 94           | 33         | 12         | 5         | 2,3        | 6,6        | 11,9        | 17,4                        | 22,1        | 26,7        | 35,9        | 3 453         | 4,6                                 |  |
| 2001                | 2 642                         | 752           | 198          | 57           | 40         | 13         | 1         | 2,0        | 6,8        | 11,8        | 17,5                        | 21,7        | 26,3        | 30,6        | 3 703         | 4,1                                 |  |
| 2002                | 4 103                         | 923           | 296          | 142          | 84         | 32         | 3         | 2,0        | 7,0        | 12,1        | 17,4                        | 22,0        | 26,9        | 31,9        | 5 583         | 4,2                                 |  |
| 2003                | 3 964                         | 1 277         | 290          | 86           | 38         | 17         | 3         | 2,2        | 6,7        | 11,9        | 17,4                        | 21,8        | 26,8        | 30,7        | 5 675         | 4,1                                 |  |
| 2004                | 4 388                         | 689           | 235          | 65           | 34         | 11         | 1         | 2,2        | 6,9        | 11,9        | 17,3                        | 22,4        | 27,3        | 32,8        | 5 423         | 3,6                                 |  |
| 2005                | 4 210                         | 799           | 202          | 70           | 37         | 8          | 2         | 2,5        | 6,7        | 12,1        | 17,3                        | 22,3        | 27,1        | 33,9        | 5 328         | 3,9                                 |  |
| 2006                | 4 051                         | 895           | 230          | 78           | 31         | 11         | 2         | 2,3        | 6,4        | 12,2        | 17,0                        | 22,4        | 26,9        | 33,5        | 5 298         | 3,8                                 |  |
| 2007                | 4 045                         | 1 030         | 228          | 109          | 19         | 10         | 2         | 2,2        | 6,6        | 11,9        | 16,9                        | 22,2        | 27,0        | 31,0        | 5 443         | 3,9                                 |  |
| 2008                | 4 178                         | 1 179         | 211          | 103          | 27         | 11         | 2         | 2,1        | 6,8        | 12,0        | 16,7                        | 22,1        | 27,6        | 32,3        | 5 711         | 3,9                                 |  |
| <b>Total</b>        | <b>49 938</b>                 | <b>11 436</b> | <b>3 076</b> | <b>1 397</b> | <b>561</b> | <b>173</b> | <b>26</b> | <b>2,2</b> | <b>6,7</b> | <b>12,1</b> | <b>17,1</b>                 | <b>22,1</b> | <b>26,8</b> | <b>32,7</b> | <b>66 607</b> | <b>4,0</b>                          |  |

\*À l'exclusion des anciens participants auxquels la Caisse versait plus d'une prestation (c'est-à-dire les bénéficiaires de prestations complémentaires).



Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

**Tableau 2**

Prestations périodiques (versements en cours ou terminés) – exercices 1995 à 2008

Le tableau fait apparaître le décompte des anciens participants et la durée moyenne d'affiliation, en années et par année de la cessation de service\*

| Exercice<br>budgétaire | Nombre d'anciens participants |              |              |              |              | Durée moyenne d'affiliation |            |             |             |             | Nombre total<br>d'anciens<br>participants | Moyenne de l'ensemble des<br>périodes d'affiliation |               |             |
|------------------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|---|---|---------------|-------------|
|                        | 5-10                          | 10-15        | 15-20        | 20-25        | 25-30        | >30                         | 5-10       | 10-15       | 15-20       | 20-25       |   |   | 25-30         | >30         |
| 1995                   | 203                           | 199          | 192          | 196          | 338          | 238                         | 6,9        | 12,7        | 17,3        | 22,3        | 27,2                                      | 32,6  | 1 366         | 20,9        |
| 1996                   | 210                           | 224          | 291          | 253          | 498          | 275                         | 7,0        | 12,5        | 17,4        | 22,3        | 27,3                                      | 32,5  | 1 751         | 21,4        |
| 1997                   | 176                           | 188          | 251          | 213          | 389          | 226                         | 7,0        | 12,6        | 17,3        | 22,2        | 27,3                                      | 32,3  | 1 443         | 21,2        |
| 1998                   | 179                           | 179          | 238          | 210          | 341          | 274                         | 7,1        | 12,5        | 17,5        | 22,4        | 27,4                                      | 32,4  | 1 421         | 21,5        |
| 1999                   | 156                           | 154          | 224          | 216          | 343          | 282                         | 7,1        | 12,4        | 17,6        | 22,3        | 27,4                                      | 32,3  | 1 375         | 22,0        |
| 2000                   | 161                           | 165          | 255          | 268          | 430          | 425                         | 7,1        | 12,4        | 17,7        | 22,1        | 27,4                                      | 32,4  | 1 704         | 23,0        |
| 2001                   | 180                           | 159          | 218          | 236          | 366          | 385                         | 6,7        | 12,3        | 17,5        | 22,1        | 27,1                                      | 32,4  | 1 544         | 22,4        |
| 2002                   | 186                           | 180          | 249          | 303          | 370          | 358                         | 7,0        | 12,5        | 17,4        | 22,3        | 27,4                                      | 32,8  | 1 646         | 22,2        |
| 2003                   | 208                           | 181          | 207          | 276          | 364          | 315                         | 6,8        | 12,2        | 17,7        | 22,3        | 27,3                                      | 32,7  | 1 551         | 21,7        |
| 2004                   | 240                           | 172          | 173          | 306          | 356          | 311                         | 7,2        | 12,6        | 17,7        | 22,4        | 27,6                                      | 33,2  | 1 558         | 21,8        |
| 2005                   | 213                           | 166          | 217          | 277          | 341          | 329                         | 7,1        | 12,3        | 17,4        | 22,4        | 27,2                                      | 33,1  | 1 543         | 21,9        |
| 2006                   | 232                           | 214          | 237          | 300          | 417          | 444                         | 6,8        | 12,3        | 17,4        | 22,4        | 27,0                                      | 33,2  | 1 844         | 22,2        |
| 2007                   | 275                           | 183          | 251          | 288          | 399          | 392                         | 6,8        | 12,2        | 17,4        | 22,5        | 27,2                                      | 33,2  | 1 788         | 21,7        |
| 2008                   | 320                           | 236          | 289          | 292          | 455          | 451                         | 6,9        | 12,6        | 17,6        | 22,6        | 27,4                                      | 33,6  | 2 043         | 21,8        |
| <b>Total</b>           | <b>2 939</b>                  | <b>2 600</b> | <b>3 292</b> | <b>3 634</b> | <b>5 407</b> | <b>4 705</b>                | <b>7,0</b> | <b>12,4</b> | <b>17,5</b> | <b>22,3</b> | <b>27,3</b>                               | <b>32,8</b>   | <b>22 577</b> | <b>21,9</b> |

\* À l'exclusion des anciens participants auxquels la Caisse versait plus d'une prestation (c'est-à-dire les bénéficiaires de prestations complémentaires).

## Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

**Tableau 2 a)**

Prestations de retraite pour les départs à l'âge normal (versements en cours ou terminés)  
– exercices 1995 à 2008

Le tableau fait apparaître le décompte des anciens participants et la durée moyenne d'affiliation, en années et par année de la cessation de service\*

| Exercice<br>budgétaire | Nombre d'anciens participants |              |              |              |              | Durée moyenne d'affiliation |            |             |             |             | Nombre total<br>d'anciens<br>participants | Moyenne de<br>l'ensemble des<br>périodes d'affiliation |               |             |
|------------------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|---|--|---------------|-------------|
|                        | 5-10                          | 10-15        | 15-20        | 20-25        | 25-30        | >30                         | 5-10       | 10-15       | 15-20       | 20-25       |   |  | 25-30         | >30         |
| 1995                   | 82                            | 124          | 128          | 141          | 166          | 99                          | 7,1        | 12,7        | 17,2        | 22,3        | 27,4                                      | 33,1   | 740           | 20,7        |
| 1996                   | 88                            | 130          | 142          | 132          | 182          | 85                          | 7,4        | 12,4        | 17,4        | 22,4        | 27,3                                      | 32,9   | 759           | 20,4        |
| 1997                   | 59                            | 129          | 153          | 132          | 168          | 84                          | 7,3        | 12,6        | 17,4        | 22,3        | 27,3                                      | 33,3   | 725           | 20,7        |
| 1998                   | 64                            | 122          | 158          | 139          | 127          | 94                          | 7,7        | 12,6        | 17,5        | 22,5        | 27,6                                      | 33,1   | 704           | 20,6        |
| 1999                   | 75                            | 104          | 159          | 139          | 151          | 99                          | 7,5        | 12,5        | 17,7        | 22,3        | 27,4                                      | 33,0   | 727           | 20,9        |
| 2000                   | 65                            | 127          | 174          | 165          | 164          | 125                         | 7,5        | 12,3        | 17,7        | 22,2        | 27,5                                      | 32,8   | 820           | 21,2        |
| 2001                   | 72                            | 111          | 153          | 149          | 151          | 130                         | 6,9        | 12,2        | 17,4        | 22,1        | 27,2                                      | 32,8   | 766           | 21,1        |
| 2002                   | 65                            | 111          | 166          | 207          | 169          | 135                         | 7,5        | 12,7        | 17,5        | 22,4        | 27,5                                      | 33,6   | 853           | 21,8        |
| 2003                   | 79                            | 105          | 159          | 204          | 167          | 139                         | 6,9        | 12,4        | 17,7        | 22,3        | 27,6                                      | 33,2   | 853           | 21,6        |
| 2004                   | 98                            | 117          | 120          | 235          | 199          | 164                         | 7,7        | 12,8        | 17,7        | 22,5        | 27,5                                      | 33,7   | 933           | 22,1        |
| 2005                   | 101                           | 107          | 161          | 217          | 198          | 182                         | 7,2        | 12,5        | 17,5        | 22,5        | 27,4                                      | 33,6   | 966           | 22,0        |
| 2006                   | 98                            | 128          | 168          | 235          | 242          | 232                         | 6,9        | 12,3        | 17,2        | 22,4        | 27,1                                      | 33,6   | 1 103         | 22,4        |
| 2007                   | 109                           | 111          | 181          | 216          | 246          | 217                         | 7,1        | 12,3        | 17,4        | 22,6        | 27,2                                      | 33,5   | 1 080         | 22,3        |
| 2008                   | 116                           | 130          | 205          | 219          | 289          | 230                         | 7,4        | 12,8        | 17,8        | 22,7        | 27,5                                      | 34,0   | 1 189         | 22,6        |
| <b>Total</b>           | <b>1 171</b>                  | <b>1 656</b> | <b>2 227</b> | <b>2 530</b> | <b>2 619</b> | <b>2 015</b>                | <b>7,3</b> | <b>12,5</b> | <b>17,5</b> | <b>22,4</b> | <b>27,4</b>                               | <b>33,4</b>  | <b>12 218</b> | <b>21,6</b> |

\* À l'exclusion des anciens participants auxquels la Caisse versait plus d'une prestation (c'est-à-dire les bénéficiaires de prestations complémentaires).

## Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

**Tableau 2 b)**  
 Retraite anticipée (versements en cours ou terminés) – exercices 1995 à 2008  
 Le tableau fait apparaître le décompte des anciens participants et la durée moyenne d'affiliation, en années et par année de la cessation de service\*

| Exercice<br>budgétaire | Nombre d'anciens participants |    |       |    |       |     | Durée moyenne d'affiliation |     |       |      |      |      | Nombre total<br>d'anciens<br>participants | Moyenne de<br>l'ensemble des<br>périodes d'affiliation |      |    |       |    |       |     |       |     |       |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |            |            |            |            |              |              |            |             |             |             |             |             |              |             |
|------------------------|-------------------------------|----|-------|----|-------|-----|-----------------------------|-----|-------|------|------|------|---|--|------|----|-------|----|-------|-----|-------|-----|-------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|----|----|----|----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
|                        | 5-10                          |    | 10-15 |    | 15-20 |     | 20-25                       |     | 25-30 |      | >30  |      |   |  | 5-10 |    | 10-15 |    | 15-20 |     | 20-25 |     | 25-30 |      | >30  |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |            |            |            |            |              |              |            |             |             |             |             |             |              |             |
|                        |                               |    |       |    |       |     |                             |     |       |      |      |      |   |  |      |    |       |    |       |     |       |     |       |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |    |    |    |    |     |     |     |      |      |      |      |      |     |      |            |            |            |            |              |              |            |             |             |             |             |             |              |             |
| 1995                   | 40                            | 52 | 52    | 59 | 120   | 168 | 138                         | 6,7 | 12,7  | 17,4 | 22,4 | 27,1 | 32,2                                      | 490  | 23,9 | 46 | 32    | 75 | 66    | 206 | 138   | 6,7 | 12,9  | 17,2 | 22,2 | 27,4 | 31,8 | 563 | 24,0 | 48 | 30 | 51 | 56 | 201 | 179 | 7,1 | 12,5 | 17,8 | 22,1 | 27,3 | 32,0 | 565 | 24,9 | 43 | 32 | 55 | 62 | 177 | 181 | 7,1 | 12,1 | 17,6 | 22,4 | 27,4 | 32,0 | 550 | 24,9 | 53 | 28 | 68 | 93 | 259 | 299 | 6,9 | 12,8 | 17,9 | 21,9 | 27,4 | 32,2 | 800 | 25,9 | 57 | 35 | 56 | 80 | 197 | 253 | 6,6 | 12,3 | 17,9 | 21,9 | 27,1 | 32,2 | 678 | 25,2 | 51 | 48 | 71 | 88 | 191 | 222 | 7,0 | 12,2 | 17,3 | 22,2 | 27,3 | 32,3 | 671 | 24,6 | 72 | 46 | 39 | 63 | 185 | 174 | 6,7 | 12,1 | 18,1 | 22,3 | 27,1 | 32,2 | 579 | 23,8 | 68 | 42 | 41 | 63 | 154 | 147 | 6,9 | 12,3 | 18,0 | 22,2 | 27,7 | 32,6 | 515 | 23,6 | 50 | 32 | 43 | 45 | 137 | 147 | 6,7 | 12,4 | 17,2 | 22,1 | 27,0 | 32,6 | 454 | 24,1 | 62 | 60 | 48 | 57 | 171 | 210 | 6,9 | 12,7 | 17,6 | 22,4 | 26,9 | 32,7 | 608 | 24,3 | 56 | 45 | 48 | 62 | 144 | 172 | 6,6 | 12,2 | 17,5 | 22,5 | 27,2 | 33,0 | 527 | 24,2 | 70 | 68 | 65 | 60 | 160 | 217 | 6,8 | 12,3 | 17,1 | 22,2 | 27,4 | 33,2 | 640 | 24,0 | <b>773</b> | <b>609</b> | <b>832</b> | <b>945</b> | <b>2 643</b> | <b>2 664</b> | <b>6,8</b> | <b>12,4</b> | <b>17,5</b> | <b>22,2</b> | <b>27,3</b> | <b>32,4</b> | <b>8 466</b> | <b>24,4</b> |

\* À l'exclusion des anciens participants auxquels la Caisse versait plus d'une prestation (c'est-à-dire les bénéficiaires de prestations complémentaires).

## Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

**Tableau 2 c)**  
Pension de retraite différée (versements en cours ou terminés) – exercices 1995 à 2008

Le tableau fait apparaître le décompte des anciens participants et la durée moyenne d'affiliation, en années et par année de la cessation de service\*

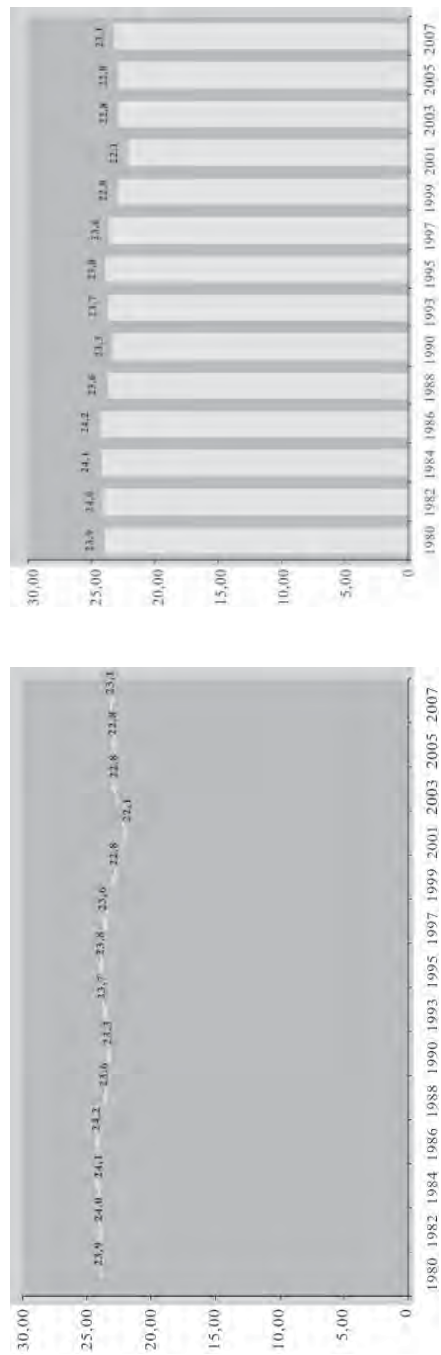
| Exercice<br>budgétaire | Nombre d'anciens participants |            |            |            |            |           | Durée moyenne d'affiliation |             |             |             |             |             | Nombre total<br>d'anciens<br>participants | Moyenne de<br>l'ensemble des<br>périodes d'affiliation |
|------------------------|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|--|
|                        | 5-10                          | 10-15      | 15-20      | 20-25      | 25-30      | >30       | 5-10                        | 10-15       | 15-20       | 20-25       | 25-30       | >30         |   |  |
| 1995                   | 81                            | 23         | 12         | 15         | 4          | 1         | 6,8                         | 12,7        | 17,4        | 21,6        | 26,2        | 36,7        | 136                                       | 11,1   |
| 1996                   | 65                            | 35         | 29         | 11         | 23         | 3         | 6,7                         | 12,2        | 17,5        | 21,3        | 27,0        | 32,6        | 166                                       | 14,0   |
| 1997                   | 71                            | 27         | 23         | 15         | 15         | 4         | 6,9                         | 12,4        | 17,2        | 21,9        | 26,0        | 31,5        | 155                                       | 13,3   |
| 1998                   | 67                            | 27         | 29         | 15         | 13         | 1         | 6,7                         | 12,4        | 17,0        | 22,4        | 27,1        | 30,1        | 152                                       | 13,1   |
| 1999                   | 38                            | 18         | 10         | 15         | 15         | 2         | 6,5                         | 12,7        | 16,8        | 21,9        | 25,8        | 30,4        | 98  | 14,5   |
| 2000                   | 43                            | 10         | 13         | 10         | 7          | 1         | 6,7                         | 12,1        | 17,3        | 22,0        | 26,5        | 33,3        | 84  | 12,7   |
| 2001                   | 51                            | 13         | 9          | 7          | 18         | 2         | 6,5                         | 12,3        | 17,8        | 22,2        | 27,1        | 32,4        | 100                                       | 13,6   |
| 2002                   | 70                            | 21         | 12         | 8          | 10         | 1         | 6,7                         | 12,0        | 17,1        | 21,8        | 26,6        | 30,3        | 122                                       | 11,4   |
| 2003                   | 57                            | 30         | 9          | 9          | 12         | 2         | 6,6                         | 11,8        | 16,9        | 21,8        | 26,7        | 32,7        | 119                                       | 12,3   |
| 2004                   | 74                            | 13         | 12         | 8          | 3          |           | 7,0                         | 12,5        | 17,2        | 22,4        | 27,5        |             | 110                                       | 10,4   |
| 2005                   | 62                            | 27         | 13         | 15         | 6          |           | 7,1                         | 11,6        | 16,8        | 21,7        | 27,5        |             | 123                                       | 11,9   |
| 2006                   | 72                            | 26         | 21         | 8          | 4          | 2         | 6,7                         | 11,3        | 17,9        | 21,8        | 26,3        | 31,0        | 133                                       | 11,2   |
| 2007                   | 110                           | 27         | 22         | 10         | 9          | 3         | 6,6                         | 11,7        | 17,0        | 22,7        | 26,3        | 31,9        | 181                                       | 10,9   |
| 2008                   | 134                           | 38         | 19         | 13         | 6          | 4         | 6,7                         | 12,5        | 17,5        | 22,4        | 25,6        | 32,0        | 214                                       | 10,6   |
| <b>Total</b>           | <b>995</b>                    | <b>335</b> | <b>233</b> | <b>159</b> | <b>145</b> | <b>26</b> | <b>6,7</b>                  | <b>12,1</b> | <b>17,3</b> | <b>22,0</b> | <b>26,6</b> | <b>32,0</b> | <b>1 893</b>                              | <b>12,1</b>  |

\* À l'exclusion des anciens participants auxquels la Caisse versait plus d'une prestation (c'est-à-dire les bénéficiaires de prestations complémentaires).

## Annexe XV

Durée moyenne de la période d'affiliation (en années) établie à partir des tableaux d'évaluation actuarielle 1980-2007\*

**Prestations périodiques versées au moment du départ à la retraite (y compris la retraite anticipée)**



\* Source : Tableaux d'évaluation actuarielle sur l'âge moyen à l'affiliation des nouveaux participants et l'âge moyen de départ à la retraite (y compris anticipée). La durée moyenne d'affiliation apparaissant dans les graphiques ci-dessus a été établie en soustrayant de l'âge moyen à l'affiliation l'âge moyen de départ à la retraite.

.....

.....

### Durée moyenne de la période d'affiliation lors du départ à la retraite (y compris la retraite anticipée)

(En années)

|      | Âge moyen à l'affiliation | Âge moyen de départ à la retraite (y compris la retraite anticipée) | Durée moyenne de la période d'affiliation |
|------|---------------------------|---|---|
| 1980 | 35,90                     | 59,80   | 23,90                                     |
| 1982 | 35,90                     | 59,90   | 24,00                                     |
| 1984 | 36,00                     | 60,10   | 24,10                                     |
| 1986 | 35,90                     | 60,10   | 24,20                                     |
| 1988 | 36,40                     | 60,00   | 23,60                                     |
| 1990 | 36,70                     | 60,00   | 23,30                                     |
| 1993 | 36,40                     | 60,06   | 23,66                                     |
| 1995 | 36,10                     | 59,92   | 23,82                                     |
| 1997 | 36,30                     | 59,89   | 23,59                                     |
| 1999 | 37,20                     | 60,04   | 22,84                                     |
| 2001 | 37,70                     | 59,75   | 22,05                                     |
| 2003 | 37,30                     | 60,11   | 22,81                                     |
| 2005 | 37,80                     | 60,61   | 22,81                                     |
| 2007 | 37,50                     | 60,63   | 23,13                                     |

Source : Seizième à vingt-neuvième évaluations actuarielles de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

### Annexe XVI

Rendre la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits plus avantageuse pour le personnel engagé pour une période de courte durée

#### Historique

1. À sa cinquante-quatrième session, en 2007, le Comité mixte a examiné une note présentée par le Comité des pensions de l'AIEA (JSPB/54/R.36), dans laquelle celui-ci demandait quels seraient les coûts actuariels d'une réduction de la période minimale d'affiliation nécessaire pour prétendre à une prestation périodique et d'une augmentation du versement de départ au titre de la liquidation des droits. Dans cette note, le Comité des pensions de l'AIEA soulignait qu'à l'heure actuelle, les tendances de l'emploi dans le monde et dans le régime commun des Nations Unies allaient dans le sens d'une plus grande mobilité des effectifs. Les périodes d'emploi inférieures à cinq ans étaient beaucoup plus répandues qu'au moment de l'établissement de la Caisse des pensions.

2. Le Comité mixte a étudié les renseignements communiqués par le Comité des pensions de l'AIEA et après avoir rappelé qu'il avait examiné le rapport du Groupe de travail à sa session de 2002, il a indiqué qu'il avait décidé à l'époque de recommander certaines mesures propres à favoriser la mobilité

.....

du personnel et la transférabilité des pensions. Le Comité mixte a noté que les demandes concernant les coûts actuariels avaient trait aux mesures visant à promouvoir la mobilité du personnel en améliorant les prestations offertes aux fonctionnaires engagés ou désireux d'être engagés pour des durées plus courtes. Il a accepté de demander à l'Actuaire-conseil de calculer le coût actuariel des mesures proposées, et le montant estimatif des dépenses devait lui être présenté à sa session suivante (JSPB/54/R.42, par. 241).

3. À sa session de 2008, le Comité mixte a examiné une note de l'Actuaire-conseil (JSPB/55/R.10) qui contenait notamment le coût estimatif des mesures proposées par le Comité des pensions de l'AIEA :

« Le Comité mixte a également examiné les estimations de l'Actuaire-conseil concernant le coût actuariel des mesures suivantes, destinées à relever le montant du versement de départ :

a) Faire intervenir plus tôt les majorations de 10 % (sans compter d'intérêts), jusqu'à concurrence de 250 % des cotisations propres du participant au bout de 15 ans;

b) Faire intervenir plus tôt les majorations de 10 % (en comptant 5 % d'intérêts), jusqu'à concurrence de 250 % des cotisations propres du participant au bout de 15 ans;

c) Faire intervenir plus tôt les majorations jusqu'à concurrence de 200 % des cotisations propres du participant au bout de 5 ans;

d) Faire intervenir plus tôt les majorations jusqu'à concurrence de 200 % des cotisations propres du participant au bout de 10 ans.

Le Comité mixte a noté que les coûts respectifs des mesures ci-dessus étaient estimés à 0,06 % (sans compter d'intérêts), 0,38 % (pour les participants actuels et futurs), 0,44 % (pour les participants actuels et futurs) et 0,26 % (pour les participants actuels et futurs) de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension.

Après avoir examiné la note relative à cette question, le Comité mixte a décidé de renvoyer la question au Groupe de travail créé pour examiner la structure générale du régime de la Caisse » (JSPB/55/R.50, par. 72 à 74).

4. En 2008, le Groupe de travail a examiné la question de l'augmentation du versement de départ au paragraphe 63 de son rapport d'étape (JSPB/56/R.20) :

« Conformément à son mandat, le Groupe de travail a aussi examiné la possibilité de rendre la formule de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits plus avantageuse pour les participants comptant moins de cinq années d'affiliation, dans le but de rendre plus généreux les avantages offerts aux titulaires d'engagements de courte durée. À cet égard, le Groupe a tenu à apporter une précision terminologique, décidant

.....

qu'aux fins de l'étude de la question, l'expression "engagement de courte durée" devait s'entendre des engagements d'une durée inférieure à cinq ans, et que l'expression "engagement de durée intermédiaire" désignait les engagements d'une durée de plus de cinq ans, mais inférieure à celle des "engagements de carrière" qui, par le passé, dépassaient souvent les 25 ans. [...] le Groupe de travail a estimé que la Caisse, quelle que soit l'importance qu'elle continuait d'attacher aux intérêts des fonctionnaires de carrière, devait s'attacher à mieux répondre aux besoins des titulaires d'engagements de courte durée. Il a noté que les fonctionnaires recrutés récemment, s'ils n'avaient pas l'intention de servir une organisation durant 25 à 30 ans, voire plus longtemps, comme nombre de leurs prédécesseurs à l'époque de la fondation de la Caisse, avaient des chances de rester en fonction pendant d'assez nombreuses années [...]. Il a estimé qu'il ne fallait pas négliger les besoins des fonctionnaires employés pour une courte durée (moins de 5 ans). Ayant à l'esprit ces considérations, le Groupe de travail a décidé de concentrer son attention sur les moyens de rendre le mode de calcul du versement de départ au titre de la liquidation des droits plus avantageux pour les fonctionnaires comptant moins de cinq années d'affiliation, notant qu'il marquerait ainsi un changement d'optique par rapport aux années précédentes, où l'accent avait été mis sur les moyens de rendre plus favorable la formule de calcul du versement de départ pour les participants comptant plus de cinq années d'affiliation, mais quittant le service d'une organisation bien avant d'avoir atteint 55 ans, âge à partir duquel les prestations commencent d'être indexées sur le coût de la vie. »

5. À sa cinquante-sixième session, en 2009, le Comité mixte a examiné le rapport d'étape du Groupe de travail. En dépit d'un échange de vues approfondi consacré au contenu du rapport final, le Comité mixte n'a fourni aucune orientation concernant la question du versement de départ au titre de la liquidation des droits. Il s'est contenté de prendre acte de l'existence de toute une série de questions sur lesquelles le Groupe de travail devrait se pencher. Il a donc été convenu qu'il n'y avait pas de raison de s'intéresser de près à une question en particulier. Les participants ont également souligné que le Groupe de travail devrait prendre en considération les nouvelles tendances et les changements apportés à la politique du personnel des organisations appliquant le régime commun.

6. La présente note a été établie aux fins de faciliter l'examen de cette question par le Groupe de travail. Il convient de ne pas perdre de vue que le Comité mixte a également souligné que le Groupe de travail devrait avancer des propositions concrètes fondées sur une analyse technique plutôt que sur des avis d'ordre général.

**Est-il nécessaire de rendre la formule de calcul du versement de départ plus avantageuse pour les titulaires d'engagements de courte durée?**

7. Il a été demandé que l'on augmente le versement de départ au titre de la liquidation des droits car l'accroissement de la mobilité des effectifs et les change-



ments apportés dans le domaine des ressources humaines aux régimes contractuels, à savoir la multiplication des engagements de courte durée, ont entraîné une hausse du nombre de personnes employées pendant moins de cinq ans – et donc le nombre de versements de départ à effectuer.

8. On trouvera dans les tableaux ci-après des données sur le nombre de versements de départ et sur la durée moyenne d'affiliation.

**Tableau 1**

Versements de départ au titre de la liquidation des droits

| Année          | Participants | Versements de départ |            |               |            |
|----------------|--------------|----------------------|------------|---------------|------------|
|                |              | Moins de 5 ans       | %          | Plus de 5 ans | %          |
| 1994           | 63 813       | 3 587                | 5,6        | 809           | 1,3        |
| 1995           | 68 708       | 3 359                | 4,9        | 685           | 1,0        |
| 1996           | 67 997       | 4 415                | 6,5        | 1 192         | 1,8        |
| 1997           | 67 740       | 4 987                | 7,4        | 896           | 1,3        |
| 1998           | 67 971       | 4 633                | 6,8        | 1 017         | 1,5        |
| 1999           | 68 935       | 3 335                | 4,8        | 895           | 1,3        |
| 2000           | 74 432       | 3 274                | 4,4        | 860           | 1,2        |
| 2001           | 80 082       | 3 425                | 4,3        | 1 003         | 1,3        |
| 2002           | 82 715       | 5 159                | 6,2        | 1 259         | 1,5        |
| 2003           | 85 245       | 4 999                | 5,9        | 1 504         | 1,8        |
| 2004           | 88 356       | 5 400                | 6,1        | 885           | 1,0        |
| 2005           | 93 683       | 5 137                | 5,5        | 923           | 1,0        |
| 2006           | 98 431       | 4 993                | 5,1        | 1 054         | 1,1        |
| 2007           | 106 566      | 4 992                | 4,7        | 1 082         | 1,0        |
| 2008           | 112 804      | 5 073                | 4,5        | 1 252         | 1,1        |
| <b>Moyenne</b> |              |                      | <b>5,5</b> |               | <b>1,3</b> |

Il ressort des chiffres communiqués dans le tableau 1 que par rapport au nombre total de participants, le nombre de versements de départ est resté plutôt stable. Aucune tendance ne se dégage véritablement.

9. Les données concernant la durée d'affiliation pourraient faire apparaître une nouvelle tendance. On trouvera dans le tableau 2 des renseignements sur la durée moyenne d'affiliation des membres du personnel pour la période allant de 1988 à 2007.

**Tableau 2**

Durée moyenne d'affiliation

| Année |              | Âge moyen à l'affiliation | Âge moyen au départ à la retraite | Durée moyenne d'affiliation |
|-------|--------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1988  | P            | 44,30                     | 60,10                             | 15,80                       |
|       | G            | 32,90                     | 59,80                             | 26,90                       |
|       | <b>Total</b> | <b>36,40</b>              | <b>60,00</b>                      | <b>23,60</b>                |
| 1990  | P            | 41,50                     | 60,20                             | 18,70                       |
|       | G            | 33,70                     | 59,80                             | 26,10                       |
|       | <b>Total</b> | <b>36,70</b>              | <b>60,00</b>                      | <b>23,30</b>                |

| <i>Année</i> |              | <i>Âge moyen<br/>à l'affiliation</i> | <i>Âge moyen<br/>au départ à la retraite</i> | <i>Durée moyenne<br/>d'affiliation</i> |
|--------------|--------------|--------------------------------------|--|--|
| 1993         | P            | 40,70                                | 60,20  | 19,72                                  |
|              | G            | 34,40                                | 59,66  | 25,26                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>36,40</b>                         | <b>60,06</b>                                 | <b>23,66</b>                           |
| 1995         | P            | 41,00                                | 60,39  | 19,39                                  |
|              | G            | 34,50                                | 59,43  | 24,93                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>36,10</b>                         | <b>59,92</b>                                 | <b>23,82</b>                           |
| 1997         | P            | 40,80                                | 60,59  | 19,79                                  |
|              | G            | 34,60                                | 59,35  | 24,75                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>36,30</b>                         | <b>59,89</b>                                 | <b>23,59</b>                           |
| 1999         | P            | 40,60                                | 60,76  | 20,16                                  |
|              | G            | 35,00                                | 59,39  | 24,39                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>37,20</b>                         | <b>60,04</b>                                 | <b>22,84</b>                           |
| 2001         | P            | 40,50                                | 60,58  | 20,08                                  |
|              | G            | 35,50                                | 59,09  | 23,59                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>37,70</b>                         | <b>59,75</b>                                 | <b>22,05</b>                           |
| 2003         | P            | 40,60                                | 60,87  | 20,27                                  |
|              | G            | 35,80                                | 59,43  | 23,63                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>37,70</b>                         | <b>60,11</b>                                 | <b>22,41</b>                           |
| 2005         | P            | 40,80                                | 61,13  | 20,33                                  |
|              | G            | 36,10                                | 60,08  | 23,98                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>37,80</b>                         | <b>60,61</b>                                 | <b>22,81</b>                           |
| 2007         | P            | 41,20                                | 61,17  | 19,97                                  |
|              | G            | 36,00                                | 60,14  | 24,14                                  |
|              | <b>Total</b> | <b>37,50</b>                         | <b>60,63</b>                                 | <b>23,13</b>                           |

On voit ici que la durée moyenne d'affiliation est de 20 ans pour les administrateurs et d'environ 24 ans pour les agents des services généraux. Elle est de 23,12 ans pour ces deux catégories confondues.

10. Les données figurant dans les tableaux 1 et 2 ne corroborent pas l'idée selon laquelle les modifications apportées aux politiques du personnel ou l'accroissement de la mobilité ont sensiblement influé sur la durée moyenne d'affiliation ou le nombre de versements de départ effectués au profit des personnes affiliées pendant moins de cinq ans et de celles l'ayant été pendant plus de cinq ans.

11. Des informations récentes étayent en outre les données figurant dans les tableaux 1 et 2 ci-dessus. En 2008, le secrétariat de la Commission de la fonction publique internationale a mené une enquête mondiale auprès du personnel de 20 organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, collectant des renseignements sur le recrutement et le maintien en fonction. Il a également exploité des renseignements communiqués par quelque 15 000 membres du personnel ayant répondu au questionnaire.

12. Dans son rapport sur les résultats de l'enquête, le secrétariat de la Commission a indiqué ce qui suit :

« Les enquêtes réalisées en 2008 montrent que, dans l'ensemble, le recrutement et le maintien en fonction ne posent pas problème. En effet, 18 organisations sur 20 (soit 90 %) et 14 sur 16 (soit 87 %) indiquent respectivement que le taux de renouvellement des effectifs (aussi bien sur le plan interne qu'externe) est soit trop faible (dans les services de siège), soit à peu près normal (dans les bureaux extérieurs). Seules 15 % d'entre elles (soit 3 sur 20) font état de difficultés à maintenir le personnel en fonction. Comparé à la moyenne mondiale dans les secteurs public et privé (20 %), les taux de rotation des effectifs enregistrés pour la période 2002-2006 dans les services de siège (7,5 %) et dans les bureaux extérieurs (7,4 %) sont peu élevés. » (ICSC/69/R.5, II, par. 4)

### **Accroître le montant des versements de départ favoriserait-il la mobilité et la transférabilité des pensions?**

13. La transférabilité des pensions est l'aptitude qu'ont les employés de transférer leurs droits à pension d'un régime de retraite à un autre lorsqu'ils changent d'employeur. De manière générale, il existe trois types de transférabilité : celle des prestations, celle des actifs et celle des services.

14. Au moment de changer d'emploi, un employé affilié à un régime à cotisation déterminée aura généralement moins de difficultés à conserver et à faire transférer les prestations de retraite accumulées qu'une personne affiliée à un régime à prestations déterminées.

15. La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est un régime à prestations déterminées. Le transfert des droits à pension vers un autre régime de retraite n'est possible que lorsque la Caisse a conclu un accord de transfert avec la caisse du nouvel employeur. Dans le document JSPB/55/R.7, l'Actuaire-conseil a décrit comme suit le transfert des droits à pension (non souligné dans le texte) :

« 11. La Caisse a conclu des accords avec plusieurs organisations internationales afin d'assurer le transfert et la continuité des droits à pension en cas de changement d'employeur. En gros, ces accords peuvent être classés en deux catégories :

#### *i) Accords de transfert "interne"*

Un accord de transfert interne est un accord conclu avec une organisation dont le régime de pension offre des structures d'accumulation et de prestations semblables à celles de la Caisse. Il prévoit normalement le transfert automatique d'une organisation à l'autre, à l'identique et au moment de la nouvelle affectation du participant, de la période d'affiliation et du montant correspondant des droits à pension calculé selon les clauses de l'accord. Ce montant, à verser par la caisse de l'ancien employeur à celle du nouveau, est calculé

.....

conformément à l'accord. Ceci peut se solder, sur le plan actuariel, par des gains ou des pertes tant pour la caisse de l'ancien employeur que pour celle du nouvel employeur; en effet, l'évaluation en valeur de transfert des droits à pension, créditée au nouvel employeur, est fonction de la période d'affiliation à la caisse de l'ancien employeur et n'est pas calculée par référence aux équivalences actuarielles de l'une ou l'autre caisse. Selon les cas, un transfert peut être sans incidence actuarielle, ou présenter un avantage actuariel pour l'une ou l'autre caisse. Il est à noter que les transferts relevant d'accords internes sont très peu nombreux chaque année.

ii) Accords de transfert "externe"

Les accords de transfert externe sont les plus courants. Aux termes d'un accord de transfert externe, le montant des fonds qui doivent être transférés par la caisse de l'ancien employeur est déterminé par un calcul actuariel. La caisse du nouvel employeur convertit ce montant par un calcul actuariel en une période d'affiliation supplémentaire ouvrant droit à pension. *Il peut arriver qu'en vertu d'un accord de transfert externe, un participant ayant sollicité le transfert de ses droits soit crédité d'une période d'affiliation inférieure à celle acquise auprès de la caisse de l'ancien employeur* (en général, l'accord précise que la période d'affiliation créditée par la caisse du nouvel employeur ne peut être supérieure à celle acquise auprès de la caisse de l'ancien employeur). En principe, les accords de transfert externe sont, du point de vue actuariel, équivalents pour les deux caisses.

12. Comme indiqué ci-dessus, la valeur d'un transfert effectué en vertu d'un accord externe est déterminée par des coefficients actuariels spéciaux, lesquels sont appliqués pour calculer aussi bien le montant des droits à pension à verser par la Caisse que le nombre d'années d'affiliation que celle-ci crédite au titre des montants qu'elle reçoit. Pour résumer, le transfert de droits à pension s'opère comme suit :

i) La caisse de l'ancien employeur détermine la valeur des droits à pension acquis jusqu'au transfert par le participant qui le sollicite, sur la base des hypothèses actuarielles qu'elle a adoptées à cette fin, y compris pour ce qui est du taux d'intérêt applicable et des paramètres démographiques pertinents;

ii) La caisse du nouvel employeur calcule la période d'affiliation ouvrant droit à pension qui sera créditée dès réception des fonds transférés, sur la base des hypothèses actuarielles qu'elle a adoptées à cette fin. Elle tient compte aussi, pour ce calcul, du traitement initial, montant considéré aux fins de la pension fixé chez le nouvel employeur, ainsi que des prestations qu'elle offre. Si le régime de retraite est un régime contributif, elle détermine en outre la valeur des cotisations versées à la caisse de l'ancien employeur, dont il sera tenu compte ultérieurement pour le calcul, notamment, des prestations de retraite et des sommes à verser en cas de cessation de service;

.....

iii) Une fois les calculs effectués, l'intéressé dispose d'un délai pour décider s'il veut faire transférer ses droits;

iv) S'il opte pour le transfert, le montant correspondant à la valeur des droits à pension est versé à la caisse du nouvel employeur (ajusté, le cas échéant, pour tenir compte des intérêts) et la caisse de l'ancien employeur annule tous ses droits à prestations. La caisse du nouvel employeur porte alors à son crédit la période d'affiliation calculée aux fins du transfert et le montant des cotisations qu'il avait versées à son ancienne caisse.

13. Lorsqu'un participant à la Caisse opte pour le transfert de ses droits, la somme versée à la caisse de son nouvel employeur correspond soit i) au versement de départ au titre de la liquidation des droits prévu par les Statuts, soit ii) à la valeur actuarielle des droits à pension acquis, le montant le plus élevé des deux étant retenu. »

16. En gros, il ressort de ce qui précède que lorsqu'un fonctionnaire souhaite faire transférer ses droits à pension dans le cadre d'un accord de transfert « interne », ses années de cotisation à la Caisse des pensions devraient être créditées à l'identique dans le nouveau régime de retraite. Ainsi, aucune cotisation ne serait perdue dans le cadre du transfert.

17. Toutefois, un fonctionnaire qui fait transférer ses droits à pension au titre d'un accord de transfert « externe » risque d'en perdre une partie, et dans le cas des personnes qui souhaitent que leurs années de cotisation à la Caisse des pensions soient créditées dans un régime de retraite national ou professionnel n'ayant pas conclu d'accord de transfert avec la Caisse, le montant du versement de départ au titre de la liquidation des droits risque de ne pas être suffisant pour couvrir le transfert en espèces requis par le nouveau régime de retraite. Par conséquent, une personne mettant un terme à son affiliation de manière prématurée doit soit payer la différence de sa poche, soit perdre des années de service ouvrant droit à pension dans le régime de destination et donc renoncer à de futures prestations de retraite.

### **Mesures visant à renforcer la transférabilité des pensions**

18. Compte tenu de ce qui précède, le Groupe de travail devrait s'employer à accroître le montant des versements de départ au titre de la liquidation des droits dans le but de prévenir dans la mesure du possible toute perte au moment du transfert des droits à pension du personnel engagé pour une période de courte durée. Pour ce faire, les mesures ci-après pourraient être envisagées :

Le montant du versement de départ en capital pourrait correspondre :

a) Au montant des cotisations propres des participants (en comptant 3,25 % d'intérêts), majoré de 10 % par année d'affiliation à l'issue d'une année de service;

.....

b) Au montant des cotisations propres des participants (en comptant 5 % d'intérêts), majoré de 10 % par année d'affiliation à l'issue d'une année de service;

c) Au montant des cotisations propres des participants et à 50 % de celui des contributions versées par l'employeur, en comptant 3,25 % d'intérêts.

19. Afin de limiter le coût des mesures ci-dessus, le montant du versement de départ ne devrait être accru qu'à condition que le versement de départ en capital soit utilisé pour acquérir l'équivalent d'années de service aux fins de la pension auprès d'un autre régime de retraite. Dans la pratique, cela signifierait que le montant en espèces serait transféré au régime de destination, non au fonctionnaire.

20. Dans tous les autres cas, le montant du versement de départ pourrait rester le même. Le raisonnement à l'origine de cette proposition est que l'augmentation du montant du versement de départ a pour but d'empêcher – ou du moins de réduire – les pertes susceptibles de se produire au moment du transfert des droits de membres du personnel engagés pour une période de courte durée. Rien n'exige cependant que la Caisse des pensions verse un montant plus élevé si les fonds peuvent être utilisés à d'autres fins.

### **Conclusions**

21. Comme cela a été indiqué dès le départ, le présent document a pour objet de communiquer au Groupe de travail des observations préliminaires concernant le cas des personnes titulaires d'engagements de courte durée. Le Groupe souhaitera peut-être disposer de davantage de données statistiques et d'informations de référence avant de formuler une recommandation au sujet de l'amélioration du régime dont bénéficient ces personnes.

### **Annexe XVII**

Dispositions relatives au départ à la retraite anticipé.

#### **Historique**

1. Les dispositions concernant le départ à la retraite anticipé sont étroitement liées à l'âge normal de la retraite. Étant donné que celui-ci ne changera vraisemblablement pas dans un avenir proche, le Comité mixte pourrait approuver la modification des dispositions relatives au départ à la retraite anticipé sans attendre que des décisions soient prises au sujet du relèvement de l'âge de départ obligatoire à la retraite.

2. D'emblée, le Groupe de travail a tout intérêt à examiner de quelle façon les dispositions relatives aux pensions de retraite anticipée ont évolué.

3. Jusqu'en 1971, l'article correspondant des Statuts de la Caisse des pensions était libellé comme suit :

Article 30

*Pension de retraite anticipée*

a) Une pension de retraite anticipée est payable à tout participant qui, au moment de sa cessation de service, est âgé de 55 ans au moins, mais de moins 60 ans, et qui compte au moins cinq ans d'affiliation.

b) Le montant de cette pension équivaut, en valeur actuarielle, à l'âge du participant au moment de sa cessation de service, à une pension de retraite du montant annuel normal payable à l'âge de 60 ans.

c) La pension peut être convertie, à la demande du participant, en une somme en capital jusqu'à concurrence du montant spécifié à l'alinéa c) de l'article 29 pour une pension de retraite. »

4. En 1971, le Comité mixte a recommandé qu'un certain nombre de modifications soient apportées aux Règlements de la Caisse, dont l'une prévoyait de nouvelles dispositions concernant les pensions de retraite anticipée :

« i) Le Comité mixte recommande une modification de la formule servant à calculer la pension de retraite anticipée (payable à un fonctionnaire qui cesse ses fonctions entre 55 et 60 ans) : la réduction de la pension, qui est actuellement strictement mathématique et représente environ 6 % pour chaque année avant 60 ans – afin de tenir compte de la période plus longue durant laquelle, en moyenne, la retraite sera payée – ne serait plus que de 2 % lorsque le participant cesserait son service après au moins 25 ans d'affiliation. Le Comité mixte, tout comme les autres organismes qui ont étudié cette question, estime qu'il est à la fois de l'intérêt des fonctionnaires et de celui des organisations de faciliter dans une certaine mesure le départ anticipé à la retraite. Le coût de cette mesure est évalué à 15,5 millions de dollars;

ii) Le Comité mixte a envisagé la possibilité de recommander de supprimer complètement la réduction ainsi peut-être que de ramener la période de service exigée à 20 ans. Il s'est cependant rendu compte qu'une telle décision aurait entraîné des dépenses excédant les ressources dont la Caisse dispose actuellement. Il tient néanmoins à exprimer sa conviction qu'une amélioration en ce sens des dispositions relatives à la retraite anticipée est éminemment souhaitable et demeure l'un de ses objectifs, dans la mesure où les difficultés de financement pourraient être résolues. Le Comité mixte estime qu'il serait possible de réaliser des progrès importants dans ce domaine – ainsi que dans celui de l'augmentation du montant des prestations en général – si les organisations affiliées consacraient maintenant leur attention à la question du recul de l'âge statutaire de la retraite prescrit par les différents statuts du personnel en vigueur. » [A/8409, par. 34 c)].

5. En 1978, le Comité mixte a recommandé que l'on modifie à nouveau ces dispositions :

.....

« En ce qui concerne les dispositions des Statuts de la Caisse relatives à la pension de retraite anticipée et à la pension de retraite différée, qui dans l'ensemble sont satisfaisantes, le Comité mixte recommande deux modifications d'importance relativement mineure. La première concerne la pension de retraite anticipée; celle-ci peut être prise à partir de l'âge de 55 ans moyennant, lorsque le participant compte 25 ans d'affiliation, une réduction actuarielle du montant qui aurait été versé à l'âge de 60 ans égale à 2 % par année d'âge en deçà de 60 ans; théoriquement, la réduction actuarielle devrait être en pareil cas d'environ 6 % par année d'âge en deçà de 60 ans. Le Comité mixte propose maintenant que pour les participants comptant au moins 30 années d'affiliation qui prennent une retraite anticipée (à 55 ans ou plus tard), le taux de réduction actuarielle soit ramené à 1 % par an. » (A/33/9, par. 51).

6. En 1983, le Comité mixte a donné suite comme suit à la recommandation du Comité d'actuares tendant à étudier la possibilité d'accroître le pourcentage de réduction de la pension en cas de retraite anticipée :

« 30. Quant à la recommandation du Comité d'actuares tendant à étudier la possibilité d'accroître le pourcentage de réduction de la pension en cas de retraite anticipée, le Comité mixte a été informé que d'après les données actuarielles, le pourcentage de réduction qui devrait être appliqué en cas de départ à la retraite avant l'âge de 60 ans serait de l'ordre de 6,5 % pour chaque année qui manquait au participant pour compter 60 ans (par exemple, la pension payable à un retraité âgé de 55 ans serait égale à 67,5 % environ du montant intégral de la pension). Cependant, la réduction n'est que de 1 % pour les participants comptant 30 années d'affiliation et de 2 % pour ceux comptant de 25 à 29 années d'affiliation. Les dispositions actuelles en matière de retraite anticipée ont donc pour effet d'exercer une ponction sur les ressources de la Caisse. Mais compte tenu des avantages que ces dispositions généreuses en matière de retraite anticipée ont pour les organisations affiliées comme pour les participants, le Comité mixte a décidé de ne pas souscrire à la recommandation du Comité d'actuares. » (A/38/9)

7. Toutefois, au chapitre II (Mesures visant à remédier au déséquilibre actuariel de la Caisse) de sa résolution 38/233, l'Assemblée générale a demandé que l'on réexamine les dispositions relatives à la retraite anticipée, compte tenu notamment des observations formulées par le Comité d'actuares.

8. En 1984, le Comité mixte, après avoir réexaminé ces dispositions, a indiqué ce qui suit :

« 31. Dans son rapport à la trente-huitième session de l'Assemblée générale, le Comité mixte a déclaré que le Comité d'actuares avait recommandé, entre autres, que la possibilité d'accroître le pourcentage de réduction de la pension en cas de retraite anticipée soit examinée. Après avoir étudié cette recommandation, le Comité mixte a décidé de ne pas



.....

y souscrire, compte tenu des avantages que les dispositions en matière de retraite anticipée ont pour les organisations affiliées comme pour les participants.

32. En réexaminant cette question, le Comité mixte a noté que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1980, les participants comptant au moins 30 années d'affiliation peuvent prendre leur retraite à partir de l'âge de 55 ans moyennant une réduction de 1 % de leur pension pour chaque année leur manquant pour atteindre l'âge de 60 ans. Le Comité mixte a noté en outre que tout accroissement de ce pourcentage de réduction ne s'appliquerait qu'aux prestations correspondant à la période d'affiliation accomplie après le 31 décembre 1984, de manière à ne pas porter atteinte aux droits acquis des participants. Enfin, il lui semblait improbable, en raison de la politique actuelle des organisations en matière de recrutement, qu'il y ait à l'avenir beaucoup de participants – surtout dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur – qui compteront effectivement 30 années d'affiliation. Dans ces conditions, le Comité mixte a conclu qu'un accroissement éventuel du coefficient de réduction ne se traduirait pas par des économies importantes. Il a donc décidé de ne pas recommander de modification du pourcentage de réduction actuel de 1 % par an.

33. Le Comité mixte recommande, en vue d'atténuer le déséquilibre actuariel de la Caisse, que le pourcentage de réduction applicable en cas de retraite anticipée aux participants âgés de 55 ans au moins et comptant de 25 à 29 années d'affiliation soit porté de 2 % par année leur manquant pour atteindre l'âge de 60 ans à 3 %, en ce qui concerne les prestations correspondant à la période d'affiliation accomplie à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985. Le Comité d'actuaire évalue les économies qui en résulteraient à 0,07 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. » (A/39/9)

9. En 1989, le Comité mixte a examiné les dispositions relatives à la retraite anticipée dans le souci d'améliorer la situation actuarielle de la Caisse. Il a noté ceci :

« Quand les dispositions relatives à la retraite anticipée ont été introduites on prévoyait que les dépenses supplémentaires qu'elles entraîneraient seraient compensées par l'usage plus fréquent que feraient les chefs de secrétariat des organisations de leur pouvoir discrétionnaire de maintenir en service les participants au-delà de l'âge de 60 ans. Mais cette éventualité ne s'est pas matérialisée. Le nombre et la durée de ces prolongations ont en fait diminué, tandis que le nombre de départs à la retraite anticipée n'a cessé d'augmenter. Depuis 1982, le Comité d'actuaire exprime son inquiétude devant la proportion élevée de ces départs. » (A/44/9, par 55)

10. Le Comité mixte a envisagé les mesures suivantes :

« a) Porter de 1 % à 2 % par an pour les années de service à venir le taux de réduction applicable aux participants prenant une retraite anticipée après 30 ans d'affiliation ou plus (économies actuarielles : 0,06 % de la rémunération considérée aux fins de la pension);

b) Conjuguer la disposition énoncée ci-dessus à l'alinéa a) avec une augmentation du taux de réduction, qui serait porté de 3 % à 4 % par an, applicable aux fonctionnaires prenant une retraite anticipée après 25 à 30 ans d'affiliation (économies actuarielles : 0,10 % de la rémunération considérée aux fins de la pension);

c) Si l'âge de départ normal à la retraite était porté à 62 ans, appliquer les dispositions relatives à la retraite anticipée de 57 à 62 ans, et non plus de 55 à 60 ans comme c'est le cas actuellement, ou appliquer un taux de réduction de 6 % par an entre 55 et 57 ans, le départ à la retraite anticipée demeurant possible à partir de 55 ans (économies actuarielles : 0,16 % de la rémunération considérée aux fins de la pension);

d) Appliquer un taux de réduction uniforme de 6 % par an aux pensions de retraite différée avant l'âge de 60 ans, quelle que soit la durée de la période d'affiliation (économies actuarielles : 0,03 % de la rémunération considérée aux fins de la pension). » (A/44/9, par. 56)

11. Après des négociations exhaustives, le Comité mixte a décidé par consensus de recommander à l'Assemblée générale l'ensemble de mesures suivantes :

| <i>Mesures</i>   | <i>Économies actuarielles<br/>(pourcentage de<br/>la rémunération<br/>considérée<br/>aux fins de la pension)</i> |
|--|--|
| a) Porter de 60 à 62 ans, aux termes des Statuts de la Caisse, l'âge de départ normal à la retraite des nouveaux participants  | 1,27   |
| b) Supprimer dans l'avenir l'ajustement des pensions de retraite différée en fonction du coût de la vie, pour les participants en état de cessation de service, jusqu'à l'âge de 55 ans, et non plus de 50 ans | 0,91   |
| c) Porter à 6 % par an le taux de réduction applicable aux âges de 55 et 57 ans aux nouveaux participants qui prendront une retraite anticipée, tout en maintenant à 55 ans l'âge minimal de celle-ci          | 0,16   |
| d) Porter le taux de cotisation de 22,5 % à 23,7 % de la rémunération considérée aux fins de la pension  | 1,20   |
| <b>Total</b>   | <b>3,54</b>  |

### Observations

12. Il ressort de ce qui précède que les dispositions relatives à la retraite anticipée pour les participants ayant au moins 25 ans d'affiliation ont été introduites dans l'intérêt tant du bénéficiaire que des organisations. Toutefois,

.....

comme le « vrai » taux de réduction actuarielle devrait être de 6 % par an en dessous de 60 ou de 62 ans, celui qu'on applique actuellement aux participants qui partent en retraite avec de 25 à 30 ans d'affiliation (2 % par an pour les services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 1985 et 3 % par an après) et, pour les participants ayant 30 ans d'affiliation ou plus, 1 % constitue pour la Caisse une perte actuarielle.

13. Il peut certes y avoir de bonnes raisons pour garder les dispositions actuelles sur la retraite anticipée mais le Groupe de travail n'en a pas moins envisagé de les modifier afin de réduire les coûts actuariels de cette prestation.

## **Annexe XVIII**

Plafond prévu dans le système d'ajustement des pensions à double filière

### **Note présentée par les représentants de la FAAFI**

1. À sa réunion de novembre 2009, certains membres du Groupe de travail ont posé la question du plafond de 110 % dans le système d'ajustement à double filière et ont suggéré de le ramener à 100 %. Le Groupe ayant décidé de continuer son examen de ce système à sa prochaine réunion, en février 2010, des précisions sur l'évolution du plafond sont données ici afin de faciliter les débats.

2. L'application du plafond est régie par le paragraphe 23 du système d'ajustement des pensions :

« 23. On convertit le montant en dollars calculé initialement comme il est indiqué à l'alinéa a) du paragraphe 5 et ajusté, selon les modalités indiquées à la section H ci-dessus, en l'équivalent en monnaie locale au taux de change en vigueur le mois précédant le trimestre civil au cours duquel le versement doit commencer. Le montant ainsi obtenu est alors comparé avec le montant en monnaie locale calculé initialement comme il est indiqué à l'alinéa b) du paragraphe 5 et ajusté ensuite selon les modalités indiquées à la section H ci-dessus. Sauf dans les cas prévus au paragraphe 25, le bénéficiaire perçoit jusqu'au trimestre suivant le plus élevé des deux montants ci-après : le montant en monnaie locale ou l'équivalent en monnaie locale du montant en dollars, jusqu'à concurrence de : a) 120 % du montant en monnaie locale pour les pensions payables au titre d'une cessation de service ou d'un décès en cours d'emploi antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 1995 et pour les autres prestations en découlant; b) 110 % du montant en monnaie locale pour les pensions payables au titre d'une cessation de service ou d'un décès en cours d'emploi intervenu le 1<sup>er</sup> juillet 1995 ou ultérieurement, et pour les autres prestations en découlant. Le montant versé après application des limites indiquées aux alinéas a) et b) ci-dessus ne doit pas être inférieur au montant de base en dollars fixé par les Statuts de la Caisse, ou à 80 % du montant en dollars de la filière dollar après ajustement. »

### Origines du plafond

3. À sa session de 1984, sur la demande de l'Assemblée générale, le Comité mixte a examiné le système de la double filière pour essayer d'éliminer le constant déséquilibre actuariel de la Caisse. Il a notamment envisagé d'introduire un « plafond » sur la mesure dans laquelle le montant de la filière en dollars pouvait dépasser son montant en monnaie locale.

« 42. Le Comité mixte a rappelé qu'avant 1971, à l'époque des parités fixes, le calcul des pensions en dollars ne posait aucun problème. Cependant, lorsque la valeur du dollar a baissé par rapport aux autres monnaies importantes, le pouvoir d'achat des retraités résidant en dehors des États-Unis, en particulier dans des pays comme la Suisse, a été fortement réduit. Le montant exprimé en monnaie locale a été institué pour compenser cette perte de pouvoir d'achat. L'objectif recherché a été réalisé mais tant que le dollar était faible, cette mesure représentait pour la Caisse une dépense considérable en dollars. En raison de l'appréciation du dollar au cours des dernières années, le montant exprimé en monnaie locale est devenu essentiellement théorique, puisque la grande majorité des retraités reçoivent maintenant une pension calculée sur la base du montant exprimé en dollars (qui est actuellement la plus avantageuse). Dans ces conditions, on pouvait se demander s'il y avait lieu de conserver le montant exprimé en monnaie locale ou si la Caisse devait revenir à l'ancien système de prestations uniquement calculées en dollars. Le Comité mixte a conclu qu'il faudrait conserver le montant exprimé en monnaie locale comme garantie contre toute dépréciation éventuelle du dollar. Par ailleurs, le Comité mixte a noté que plusieurs monnaies importantes étaient à présent si faibles par rapport au dollar qu'une fois converti en monnaie locale, le montant exprimé en dollars dépassait d'un pourcentage allant jusqu'à 40 % le montant exprimé en monnaie locale. Le Comité mixte a jugé qu'un écart aussi marqué était difficilement justifiable et a conclu qu'il faudrait le contrôler.

43. En conséquence, le Comité mixte recommande que le montant exprimé en dollars plafonne à 120 % du montant exprimé en monnaie locale. En d'autres termes, dans les pays où la pension obtenue en convertissant en monnaie locale le montant exprimé en dollars est plus élevée que le montant de la pension exprimé en monnaie locale (après ajustement de ces deux pensions en fonction de l'inflation), le montant effectivement payable au retraité ne devrait pas dépasser de plus de 20 % le montant exprimé en monnaie locale. Le Comité mixte pense que cette marge de 20 % assure un juste équilibre entre les droits des retraités qui reçoivent une pension établie uniquement en dollars et la nécessité de préserver le pouvoir d'achat de la pension en monnaie locale.

44. L'Actuaire-conseil évalue les économies que l'institution du plafond recommandé permettrait de réaliser à près de 20 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. » (A/39/9)

.....

4. Dans sa résolution 39/246, l'Assemblée générale a approuvé le plafond de 120 % sous réserve de mesures transitoires, mais elle a aussi prié le Comité mixte « de réexaminer le fonctionnement du système d'ajustement des pensions selon deux montants distincts dans le cas des pays où le montant ajusté de la pension en dollars des États-Unis donne, lorsqu'il est converti en monnaie locale, une pension en monnaie locale qui est plus élevée que le montant ajusté de la pension en monnaie locale, et de faire rapport à l'Assemblée générale, lors de sa quarantième session, sur les moyens de limiter davantage les pensions d'un montant excessif qui en résultent ».

5. En 1985, dans son examen du système d'ajustement à double filière, le Comité mixte a rappelé que

« 56. [...] tout participant qui remplit les conditions voulues pour bénéficier d'une prestation périodique a droit en premier lieu à une pension de base calculée suivant les dispositions des Statuts de la Caisse, lesquels prévoient qu'elle est exprimée en dollars des États-Unis. Le système d'ajustement fondé sur deux montants a été introduit dans les années 70, à une époque où le dollar des États-Unis était faible, pour préserver le pouvoir d'achat des prestations. Si un participant qui a droit à une pension ne choisit pas de présenter des pièces justificatives de sa résidence dans un pays déterminé (autre que les États-Unis) – et rien ne l'y oblige –, le montant des prestations qui lui sont servies est par la suite ajusté en fonction des variations de l'indice des prix à la consommation des États-Unis. La pension ainsi ajustée constitue la "norme". Selon le système d'ajustement fondé sur deux montants distincts, un bénéficiaire qui opte pour la protection de la pension en monnaie locale peut, à la fin de sa vie, avoir reçu de la Caisse plus de dollars que s'il s'en était tenu à la pension calculée uniquement en dollars.

57. Le participant qui prend sa retraite dans un pays autre que les États-Unis et qui envisage de justifier son lieu de résidence pour se voir appliquer le système d'ajustement fondé sur deux montants attachera probablement de l'importance à deux considérations :

a) Combien d'unités de monnaie locale obtiendra-t-il lorsqu'il prendra sa retraite?

b) Comment le pouvoir d'achat de sa prestation défini à l'alinéa a) ci-dessus sera-t-il protégé avec le temps?

58. Conformément au sous-alinéa iii) de l'alinéa b) du paragraphe 5 du système d'ajustement des pensions, le montant de base en monnaie locale est obtenu en appliquant au montant en dollar "la moyenne des taux de change entre le dollar des États-Unis et la monnaie du pays de résidence, calculée sur les 36 mois civils ayant précédé la cessation de service, y compris le mois au cours duquel celle-ci est intervenue". Cette moyenne est plus élevée que le cours au comptant du dollar lorsque le dollar baisse, et moins élevée lorsque le dollar monte. Dans ce dernier cas,

.....

le montant de base en monnaie locale peut être, par conséquent, inférieur au montant de base (en dollars) calculé conformément aux Statuts. Dans des cas de ce genre, un système fondé sur deux montants et assorti d'un plafond de marge très faible (ou a fortiori d'une marge réelle) pourrait aboutir à un résultat contraire aux Statuts, à savoir qu'une prestation en monnaie locale pourrait être inférieure à la pension de base déterminée suivant leurs dispositions.

59. Il faut également tenir compte du fait qu'à un moment donné, la marge entre les deux montants différera d'un individu à l'autre, selon la date de sa cessation de service. Plus le plafond de marge sera faible, plus la disparité entre les deux montants sera grande.

60. Le Comité mixte a également noté qu'en dépit des efforts faits pour expliquer le plafond de 20 % aux bénéficiaires auxquels le système d'ajustement à deux montants avait été appliqué et malgré les mesures transitoires explicites approuvées par l'Assemblée générale, qui garantissaient le montant en dollar des prestations au 31 décembre 1984, l'imposition du plafond avait suscité beaucoup d'inquiétude et de malentendus. Les décisions que les retraités ont prises en fonction du plafond de 20 % ne seront pas nécessairement valables si le plafond est réduit. Toute modification apportée au plafond ne ferait donc qu'exacerber les difficultés actuelles.

61. Après avoir réexaminé le fonctionnement du système d'ajustement des pensions fondé sur deux montants, le Comité mixte a conclu qu'il faudrait suivre l'application du plafond de 20 % au cours des prochaines années avant de décider s'il y a lieu de recommander des modifications à l'Assemblée générale. » (A/40/9)

6. En 1991, l'Assemblée générale a prié le Comité mixte d'envisager de modifier le « plafond de 120 % » (RES/46/192). À sa session de 1992, le Comité a examiné une analyse statistique de la prestation payable au 1<sup>er</sup> mai 1992 et, après un échange de vues sur l'utilité de la modification du plafond, il « s'est accordé sur le principe que le plafond de 120 % pourrait être modifié à compter soit du 1<sup>er</sup> janvier soit du 1<sup>er</sup> avril 1995. Il a prié le Secrétaire d'entreprendre, pour la lui présenter à sa session de 1994, une étude portant sur : a) le niveau auquel on pourrait ramener le plafond; b) la question de savoir si le nouveau plafond devait s'appliquer à tous les bénéficiaires ou seulement à ceux dont les pensions avaient été calculées par application de la mesure provisoire (en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 1988 au 31 décembre 1990) ou de la mesure transitoire (en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 1991 au 31 mars 1992), ou conformément à la dernière modification du système d'ajustement des pensions entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1992; c) les mesures transitoires qui devraient accompagner toute modification du plafond. »

7. Dans sa résolution 47/203, l'Assemblée générale a encore demandé que le Comité mixte continue d'envisager des mesures d'économie et notamment la modification du « plafond de 120 % ».

8. À sa session de juillet 1994, le Comité a examiné l'étude complémentaire préparée par le Secrétaire qui comportait une analyse statistique actualisée des prestations payables au 1<sup>er</sup> mai 1994 et fait dans son rapport à l'Assemblée générale (A/49/9) les observations suivantes :

« 176. Dans l'étude qu'il a établie, le Secrétaire a fait observer qu'il serait impossible de mettre au point un "plafond parfait". Si l'on revenait à la situation qui existait avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985, c'est-à-dire à la formule basée sur "la meilleure des deux filières", sans aucun plafond, les coûts augmenteraient et l'on aboutirait peut-être à des résultats qui auraient pour effet d'améliorer nettement, plutôt que de simplement protéger, le pouvoir d'achat des pensions servies. Si le plafond était ramené à 100 %, le montant de la pension servie à ceux qui relèvent de la double filière ne pourrait en principe jamais dépasser le montant de la filière en monnaie locale. Toutefois, des dispositions devraient être prises pour faire en sorte que le montant payable : a) ne puisse pas être inférieur à l'équivalent en monnaie locale du montant initial de la pension en dollars conformément aux Statuts; b) ne puisse pas, pour les bénéficiaires ayant pris leur retraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985, être inférieur au montant en dollars auquel ils avaient droit en décembre 1984; et c) ne puisse pas, pour les bénéficiaires ayant pris leur retraite avant la date de réduction du plafond, être inférieur à l'équivalent en monnaie locale du montant en dollars auquel ils avaient droit la veille de l'entrée en vigueur du plafond réduit.

177. Si l'on en croit les renseignements fournis au Comité mixte, un plafond de 100 %, ou d'ailleurs tout autre plafond inférieur à 120 %, toucherait surtout les bénéficiaires qui résidaient dans des pays dont la monnaie locale risquait de fluctuer souvent et beaucoup par rapport au dollar et pour lesquels il était donc d'autant plus difficile de déterminer s'ils avaient intérêt à opter pour le système de la double filière ou à rester uniquement sur la filière dollar. Du point de vue juridique, il semblerait nécessaire de garantir les montants ajustés auxquels les bénéficiaires existants avaient droit à la date d'entrée en vigueur du plafond révisé, ou bien de donner aux intéressés la faculté de revenir à la filière dollar. Un plafond de 100 % pourrait décourager nombre de participants et de bénéficiaires d'opter pour le système d'ajustement à double filière, les forçant à renoncer à la stabilité relative du montant en monnaie locale de leur pension de crainte qu'ils ne touchent une pension inférieure au montant ajusté selon la filière dollar si la monnaie locale fléchissait par rapport au dollar. En outre, les participants et bénéficiaires pourraient un jour se trouver confrontés à la possibilité que leur pension soit inférieure à

.....

celle de fonctionnaires ayant pris leur retraite plus tard et ayant opté pour une pension exclusivement libellée en dollars.

#### *Vues du Comité d'actuares*

180. Le Comité d'actuares a noté que, loin d'être le résultat d'un calcul technique ou scientifique, le plafond actuel, institué en 1984, s'inscrivait dans le cadre d'un train de mesures économiques négociées en vue de réduire le déséquilibre actuariel de la Caisse. Il a également noté que, comme suite aux demandes faites par l'Assemblée générale, le plafond avait été réexaminé à plusieurs reprises. Le Comité d'actuares a réitéré l'opinion selon laquelle le plafond souhaitable était moins une question actuarielle qu'une question de jugement à laquelle il appartenait au Comité mixte de répondre. Ce dernier devra se prononcer sur le niveau auquel il faudrait ramener le plafond de 120 %, la question de savoir à qui le plafond révisé s'appliquerait et les mesures transitoires à recommander. Le Comité d'actuares a fait observer que tout abaissement du plafond entraînerait bien entendu des économies pour la Caisse; aussi a-t-il prié l'Actuaire-conseil de fournir au Comité mixte des estimations globales des économies qui pourraient résulter d'une réduction du plafond. Le Comité d'actuares a également exprimé l'avis que si le Comité mixte décidait de recommander de réduire le plafond, "cette modification devrait être opérée de manière à prévenir ou à réduire les risques d'incertitude ou de confusion pour les retraités actuels. Il ne faudrait ménager aucun effort en vue de réduire au minimum les charges administratives supplémentaires qui résulteraient de la modification des dispositions en vigueur".

#### *Examen de la question par le Comité mixte*

184. Lors des débats au sein du Comité mixte, les représentants des chefs de secrétariat et des participants ont exprimé l'avis selon lequel il ne fallait apporter aucune modification aux dispositions actuelles, surtout quand on considère les fluctuations des taux de change observés récemment. Il a été rappelé que le Comité mixte avait envisagé à plusieurs reprises la possibilité d'abaisser le plafond de 120 % à la demande de l'Assemblée générale et qu'à chaque reprise le Comité mixte avait conclu que la réduction du plafond n'entraînerait pas des économies importantes et que l'introduction de toute modification exigerait des mesures transitoires non négligeables et des procédures dévoreuses de temps. On a également évoqué les vues que le Comité d'actuares avait exprimées tant en 1986, lorsqu'il avait jugé peu souhaitable d'apporter des modifications fréquentes au système d'ajustement des pensions et que, de manière générale, ces modifications ne devraient être opérées que pour des motifs sérieux, que dans le dernier rapport qu'il avait présenté au Comité mixte (voir plus haut, par. 180). On a également fait valoir qu'un plafond de



100 % reviendrait dans les faits à supprimer la double filière pour les retraités résidant dans des pays où le coût de la vie est faible.

185. Les représentants de l'Assemblée générale ont déclaré que le Comité mixte avait déjà, en 1991, pris la décision de principe de modifier le plafond de 120 % et que sa crédibilité auprès des États Membres était maintenant en jeu. Ces représentants ont proposé de ramener le plafond à 100 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996 et de l'appliquer aux participants qui prendraient leur retraite à cette date ou après cette date.

187. À l'issue d'un échange de vues prolongé qui n'a pas permis de dégager un consensus sur la question, le Comité mixte a renvoyé celle-ci au "groupe de contact" restreint chargé d'œuvrer à un accord par consensus sur quatre des questions qui avaient suscité des divergences de vues lors des discussions initiales au sein du Comité mixte (voir plus haut, par. 71).

188. Ces négociations avaient permis au Comité mixte de parvenir à un accord par consensus sur toutes les quatre questions, y compris une recommandation tendant à ramener le plafond de 120 % à 110 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1995 et à appliquer le plafond révisé aux participants qui cesseraient leur service à cette date ou après cette date. Partant de l'hypothèse selon laquelle le taux d'utilisation de la double filière baisserait légèrement en deçà de 35 %, l'Actuaire-conseil a estimé à environ 0,20 % de la rémunération considérée aux fins de la pension le pourcentage des économies actuarielles qui résulteraient de l'institution d'un plafond de 110 %. Selon certains membres, le plafond de 110 % pourrait être considéré comme le minimum nécessaire au maintien du système des ajustements à double filière. »

9. Dans sa résolution 49/224 de 1994, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 1995, la réduction du « plafond de 120 % » prévu par le système d'ajustement des pensions pour la ramener à 110 % dans le cas des participants dont la cessation de service interviendrait le 1<sup>er</sup> juillet 1995 ou ultérieurement.

10. La réduction à 110 % du plafond de 120 % a été effectuée surtout afin de réduire le déséquilibre actuariel de la Caisse. En 1994, l'Actuaire-conseil avait estimé qu'il en résulterait une économie actuarielle de l'ordre de 0,20 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le tableau qui suit montre l'évolution estimative de l'économie réalisée depuis l'an 2000.

| <i>Période évaluée</i>                        | <i>Économie estimative à long terme (en pourcentage de la rémunération considérée aux fins de la pension)</i> |
|---|---|
| 1 <sup>er</sup> juillet 1995-31 mars 2000     | 0,40  |
| 1 <sup>er</sup> juillet 1995-31 décembre 2001 | 0,27  |
| 1 <sup>er</sup> juillet 1995-31 décembre 2003 | 0,21  |
| 1 <sup>er</sup> juillet 1995-31 décembre 2005 | 0,18  |
| 1 <sup>er</sup> juillet 1995-31 décembre 2007 | 0,16  |

11. Bien que l'Actuaire-conseil ait précisé que ces estimations étaient fondées sur des données limitées et qu'il faudrait encore des années pour avoir une idée plus précise des économies réalisées, ces chiffres montrent que plus la période évaluée est longue, moins les économies estimatives découlant de la réduction du plafond de 120 % à 110 % sont élevées.

### **Conclusion**

12. Les citations ci-dessus montrent qu'à plusieurs occasions le Conseil a examiné en profondeur la réduction du plafond à 100 % mais toujours pour conclure que cela pourrait nuire gravement au fonctionnement du système d'ajustement à double filière. Réduire encore le plafond, outre les grandes mesures de transition que cela exigerait, constituerait pour la Caisse une surcharge administrative et, chose plus importante, risquerait d'entraîner la suppression du système de la double filière pour les retraités vivant dans les pays à faibles coûts.

### **Annexe XIX**

Groupe de travail sur le régime des pensions

Application aux retraités actuels des améliorations apportées au régime

#### **Note de la FAAFI (7 février 2010)**

L'objet de la présente note est de rappeler le principe traditionnellement suivi par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lorsque des améliorations sont apportées au régime. Celles-ci ont presque toujours été conçues dans l'intérêt tant des futurs retraités que des retraités déjà pensionnés lorsqu'elles ont été approuvées.

Revoir toutes les modifications apportées au régime depuis la création de la Caisse serait une tâche lente, très difficile et qui ne servirait guère pour en définir les principes essentiels. La présente note ne portera donc que sur quelques grandes modifications en se référant notamment au rapport de 1960 du Groupe d'étude du régime des pensions.

.....

Les deux grands fondements du calcul des pensions et d'autres prestations – la rémunération moyenne finale (RMF) et le taux d'accumulation – ont été modifiés à deux occasions dans les premières années d'existence de la Caisse. Initialement définie comme la moyenne de la rémunération considérée aux fins de la pension (qui initialement coïncidait avec la rémunération nette) des 10 dernières années de service, la RMF a été modifiée en 1955 pour couvrir la moyenne des cinq dernières années de service et, en 1972 (situation actuelle), la moyenne des 36 meilleurs mois de ces cinq années. Le taux d'accumulation, initialement défini comme un soixantième de la RMF par année de participation, a été porté à un cinquante-cinquième en 1957 et à un quarantième, soit 2 %, en 1970 (niveau où il est resté jusqu'à 1983 où il a été ramené à 1,5 % pour les cinq premières années de service et à 1,75 % pour les cinq années suivantes).

Quand la Caisse a débuté, il n'était pas évident que ces améliorations devraient aussi être appliquées à ceux qui recevaient déjà une prestation. Comme l'a rappelé en 1960 le Groupe d'étude du régime des pensions (par. 251), l'Assemblée générale n'a jamais admis le principe que l'amélioration des prestations pour le personnel en activité devrait automatiquement s'appliquer aux retraités déjà pensionnés. Toutefois, il a aussi rappelé qu'en 1957 le Comité mixte avait jugé urgent d'améliorer les prestations déjà accordées. L'Assemblée générale a donc accepté la recommandation du Comité tendant à appliquer aux pensions payables au 1er janvier 1958 les améliorations déjà accordées.

Quant au Groupe d'étude du régime des pensions, il a catégoriquement recommandé (par. 294) que les prestations payables au 1er janvier 1961 soient ajustées à compter de cette date d'après un montant calculé conformément aux nouvelles conditions offertes au personnel en activité.

Approuvées après les délibérations du Groupe d'étude du régime des pensions, les susdites améliorations de la RMF et du taux d'accumulation ont été appliquées aux bénéficiaires existants. Il est intéressant de noter que, lorsque la méthode de calcul de la RMF a été modifiée en 1972, le Secrétaire du Comité mixte a appelé l'attention sur le fait qu'il serait extrêmement difficile de recalculer toutes les pensions en fonction des 36 meilleurs mois des cinq dernières années de service (les ordinateurs n'en étaient alors qu'à leurs débuts) et a donc proposé, à la place, une augmentation de 5 % de toutes les pensions payables, qui a été acceptée.

Il serait difficile de retracer ici les diverses étapes et modifications du système d'ajustement des pensions. On se bornera à noter que, depuis le premier ajustement des pensions payables (1 %), approuvé en 1961, les innombrables modifications et réformes dont le système a fait l'objet leur ont en général été appliquées. On peut donc conclure que la Caisse a une jurisprudence solide, fondée sur une pratique recommandée par le Conseil et approuvée par l'Assemblée générale (et avalisée en 1960 par le Groupe d'étude du régime des

pensions) selon laquelle les améliorations apportées au régime s'appliquent aux prestations payables. On rappelle souvent certes que ces améliorations sont prospectives et non rétroactives mais cette expression ne veut pas dire qu'elles ne sont appliquées qu'aux prestations qui ne seront perçues qu'après leur approbation. Elle veut dire que le paiement des prestations recalculées en fonction d'une amélioration n'est effectué que pour la période qui suit son entrée en vigueur et qu'aucun paiement rétroactif n'est fait.

Il faut donc espérer que, conformément à la pratique de la Caisse, toute amélioration que le Groupe de travail sur le régime des pensions recommandera sera appliquée prospectivement aux prestations payables.

## **Annexe XX**

Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

Groupe de travail sur le régime des pensions (2008)

### **Liste des documents examinés par le Groupe de travail sur le régime des pensions\***

| <i>Cote</i>            | <i>Titre</i>  |
|------------------------|---|
| WG/UNJSPB/2008/1/Rev.1 | Draft Provisional Agenda  |
| WG/UNJSPB/2008/2/Rev.2 | Working Group Membership  |
| WG/UNJSPB/2008/3       | Terms of Reference for Working Group (2008)   |
| WG/UNJSPB/2008/4       | Basic Principles of Defined Benefit Plans   |
| WG/UNJSPB/2008/5       | Note by the Consulting Actuary on Normal Retirement Age                                   |
| WG/UNJSPB/2008/6       | JIU Report on Normal Retirement Age   |
| WG/UNJSPB/2008/7       | Survey of Normal Retirement Age in International Organizations                            |
| WG/UNJSPB/2008/8       | Extract on Actuarial Valuations   |
| WG/UNJSPB/2008/9       | Market Value – Actuarial Valuation – Valuation Needed for Balance                         |
| WG/UNJSPB/2008/10      | Extract on Margins  |
| WG/UNJSPB/2008/11      | Committee of Actuaries Principles   |
| WG/UNJSPB/2008/12      | CEO Article on Current Financial Situation  |
| WG/UNJSPB/2008/13      | 2002 Recommendations Considered in 2008   |
| WG/UNJSPB/2008/14      | Previous Economy Measures   |
| WG/UNJSPB/2008/15      | Worksheet: Provisions with Actuarial Costs  |
| WG/UNJSPB/2008/16      | Salary vs. CPI Adj.   |
| WG/UNJSPB/2008/17      | Impact of Currency Fluctuation  |
| WG/UNJSPB/2008/18      | Copy of World Bank Plan   |
| WG/UNJSPB/2008/19      | Copy of IMF Plan and IMF Staff Bulletin   |
| WG/UNJSPB/2008/20      | Working Group 2008 Report Outline   |
| WG/UNJSPB/2008/21      | Comprehensive Review of the United Nations Joint Staff Pension Fund                       |
| WG/UNJSPB/2008/22      | Information received from member organizations concerning « Employment after Retirement » |

\* Anglais seulement.

| <i>Cote</i>           | <i>Titre</i>  |
|-----------------------|---|
| WG/UNJSPB/2008/23     | Issues for the Pension Board Working Group – Note by IAEA   |
| WG/UNJSPB/2008/24     | General Assembly resolutions on UN pension system since 1998  |
| WG/UNJSPB/2008/25     | Various articles comparing defined benefit and defined contribution plans                                     |
| WG/UNJSPB/2008/26     | Review of the Mandatory Age of Retirement in the United Nations System  |
| WG/UNJSPB/2008/27     | Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries  |
| WG/UNJSPB/2008/28     | Change in Normal Retirement Age/Age Early Retirement Entitlement Begin  |
| WG/UNJSPB/2008/29     | OIOS Report – The UNJSPF Two Track System   |
| WG/UNJSPB/2008/30     | IMS Performance Report for UNJSPF   |
| WG/UNJSPB/2008/31     | Presentation by the CEO to the Working Group on Plan Design   |
| WG/UNJSPB/2008/32     | ICSC – Mandatory Age of Separation  |
| WG/UNJSPB/2008/33     | OECD – Public Sector Pensions and the Challenge of an Ageing Public Service                                   |
| WG/UNJSPB/2008/34     | The Last Chance for Defined Benefit Plans? The Case of Cash Balance Hybrid Pension Plans in the United States |
| WG/UNJSPB/2008/35     | Conclusions of the Meeting of the Human Resources Network   |
| WG/UNJSPB/2008/36     | Review of the Mandatory Age of Retirement in the UN Common System   |
| WG/UNJSPB/2008/37     | Report of the ICSC for the Year 2009  |
| WG/UNJSPB/2008/38     | UNJSPF the Last Decade  |
| WG/UNJSPB/2008/39     | The Two-Track System  |
| WG/UNJSPB/2008/40     | Withdrawal Settlement for Short-Term Staff  |
| WG/UNJSPB/2008/41(i)  | Note from Consulting Actuary (with cost estimates)  |
| WG/UNJSPB/2008/41(ii) | Letter with Questions from Working Group to Consulting Actuary  |
| WG/UNJSPB/2008/42     | Data on average contributory service (with full withdrawals and without full withdrawals)                     |
| WG/UNJSPB/2008/43     | Draft Report of Working Group (updated slightly since 17 July meeting)  |
| WG/UNJSPB/2008/44     | Extract from Board Sessional Report (2009)  |
| WG/UNJSPB/2008/45     | Latest Update on Market Value of the Fund   |
| WG/UNJSPB/2008/46     | Normal Retirement Age Working Paper   |
| WG/UNJSPB/2008/47     | Note on Early Retirement  |
| WG/UNJSPB/2008/48     | Conclusions of the Eighteenth Session of the HLCM   |
| WG/UNJSPB/2008/49     | Vulnerabilities in Defined-Benefit Pension Plans  |
| WG/UNJSPB/2008/50     | ICSC Survey on Recruitment and Retention  |
| WG/UNJSPB/2008/51     | Comments on Two-Track System  |
| WG/UNJSPB/2008/52     | Extract from EU Staff Regulations (Pension Scheme)  |
| WG/UNJSPB/2008/53     | Agreement between the Republic of Austria and IAEA on Social Security   |
| WG/UNJSPB/2008/54     | ISSA – Technical Seminar on Pensions: reports   |
| WG/UNJSPB/2008/55     | WG Meeting 17-19 February 2010: Provisional Agenda  |
| WG/UNJSPB/2008/56(i)  | Questions Posed to the Consulting Actuary   |
| WG/UNJSPB/2008/56(ii) | Note by Consulting Actuary to Questions raised at 4th Meeting of WG   |
| WG/UNJSPB/2008/57     | GA Resolution on ICSC: Mandatory Age of Separation  |
| WG/UNJSPB/2008/58     | « Working Draft » of WG Report as of 5 February 2010  |
| WG/UNJSPB/2008/59     | Improvement in Benefits   |

.....

| <i>Cote</i>       | <i>Titre</i>  |
|-------------------|---|
| WG/UNJSPB/2008/60 | Benefits of Divorced Surviving Spouses                            |
| WG/UNJSPB/2008/61 | The Cap Provisions Under the Two-Track Pension Adjustment System  |
| WG/UNJSPB/2008/62 | The Threshold for Cost of Living Adjustments of Pensions in Award |

.....