

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Session annuelle  
du Conseil d'administration**

**Rome, 4-8 juin 2007**

# **RESSOURCES, QUESTIONS FINANCIÈRES ET BUDGÉTAIRES**

**Point 6 de l'ordre du  
jour**

*Pour approbation*



Distribution: GÉNÉRALE  
**WFP/EB.A/2007/6-B/1**  
7 mai 2007  
ORIGINAL: ANGLAIS

## **FINANCEMENT DES INDEMNITÉS DE DÉPART**



Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez le site Web du PAM (<http://www.wfp.org/eb>).

## NOTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Le présent document est présenté au Conseil d'administration pour approbation.**

Le Secrétariat invite les membres du Conseil qui auraient des questions de caractère technique à poser sur le présent document à contacter les fonctionnaires du PAM mentionnés ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Directrice exécutive adjointe, AD\*:            Mme S. Malcorra            tél.: 066513-2007

Directeur adjoint, ADH\*\*\*:            M. A. Piscina            tél.: 066513-2407

Pour toute question relative à la distribution de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter Mme C. Panlilio, Assistante administrative de l'Unité des services de conférence (tél.: 066513-2645).

\* Département de l'administration

\*\* Division des ressources humaines



## RESUME

Le PAM doit financer certaines des indemnités futures potentielles de départ de son personnel technique recruté au plan international, de ses agents locaux des services généraux au siège ainsi que du personnel national recruté localement. Il n'y a actuellement aucun fonds pour financer ces indemnités.

Le présent document demande au Conseil d'approuver la création d'une réserve pour les indemnités de départ en vue de couvrir les prestations non financées dues au personnel et d'autoriser le financement de cette réserve, au départ avec des fonds provenant du Compte d'auto-assurance.

Le présent document demande au Conseil d'approuver la délégation à la Directrice exécutive du pouvoir financier d'autoriser l'utilisation de la réserve pour financer les indemnités de départ.

## PROJET DE DECISION\*

Le Conseil

- i) prend note de la question du non provisionnement des indemnités de départ;
- ii) approuve la création d'une réserve pour les indemnités de départ pour financer les versements dus aux employés à ce titre;
- iii) approuve le déblocage d'un montant initial de 15 millions de dollars É.-U. du Compte d'auto-assurance pour financer la réserve pour les indemnités de départ;
- iv) autorise la Directrice exécutive à approuver l'utilisation de la réserve en ce qui concerne les indemnités de départ dues aux employés;
- v) demande à la Directrice exécutive de faire des propositions en vue de la reconstitution de la réserve pour les indemnités de départ dues aux employés à hauteur du niveau approuvé de 15 millions de dollars.

\* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" (WFP/EB.A/2007/15) publié à la fin de la session du Conseil.

## GENERALITES

1. Les effectifs du PAM ont considérablement augmenté depuis 2002. En raison des possibilités offertes par l'ancienneté acquise, les indemnités de départ deviennent un risque croissant pour le PAM. Jusqu'à présent, les indemnités de départ versées par le PAM ont été financées soit par le budget administratif et d'appui aux programmes (AAP), soit par les budgets des opérations pour lesquelles travaillait le personnel concerné. Pour assurer une gestion prudente, il faudrait que des fonds soient réservés pour faire face au versement des indemnités de départ éventuelles ne pouvant être financées par les budgets existants.
2. Les propositions contenues dans le présent document ont trait au versement aux employés d'indemnités dues lors de leur départ du PAM. Le financement et la comptabilisation des indemnités de départ ne sont pas les mêmes que pour les prestations accumulées en cours de service par les fonctionnaires et qui leur sont dues lorsqu'ils quittent le PAM, par exemple régime d'assurance-maladie après la cessation de service ou primes de voyage pour rapatriement. Ces prestations sont examinées dans le Quatrième rapport intérimaire sur l'application des normes comptables internationales du secteur public (WFP/EB.A/2007/6-A/1).
3. Le présent document énonce donc des propositions sur les indemnités de départ dues aux employés en raison de considérations d'ordre budgétaire ou organisationnel obligeant le PAM à se séparer d'eux.
4. Le programme de travail et les niveaux de ressources AAP prévus pour 2008-2009 montrent que le PAM devra bientôt réduire ses effectifs. Une telle réduction aura des conséquences pour tous les fonctionnaires et employés du PAM, tant au siège que dans les bureaux extérieurs.

## INDEMNITES DE DEPART

5. Le personnel local travaillant dans les bureaux de pays est actuellement recruté en utilisant cinq types de contrats, qui relèvent tous des règles et règlements du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Les prestations et indemnités correspondant à chaque type de contrat sont très différentes. Par ordre décroissant du point de vue de la sécurité de l'emploi et des prestations et indemnités reçues, ces contrats sont les suivants: i) engagement de caractère continu/permanent (C); ii) contrat de durée déterminée (FT); iii) engagement pour une durée limitée (ALD); iv) contrat de services (SC); et accord de services spéciaux (SSA). Le PAM emploie par ailleurs un certain nombre de travailleurs occasionnels.
6. Compte tenu de la nature des opérations du PAM, et donc de la fluctuation constante de ses besoins en personnel, tant du point de vue du nombre que des compétences requises, les catégories de personnel recruté moyennant un SC/SSA forment le plus gros des ressources humaines du PAM.
7. Aux termes de leur contrat, les titulaires de contrats de type FT et C reçoivent une indemnité de licenciement s'il leur est demandé de quitter l'Organisation dans l'intérêt de cette dernière et qu'ils ne trouvent pas un emploi dans une autre organisation des Nations Unies. Cette indemnité, qui est progressive et dépend du nombre d'années de service, est plafonnée à 12 mois de salaire. Dans les cas où l'Organisation se sépare d'un employé pour des raisons de réduction des effectifs ou de fermeture d'un bureau, le PAM a régulièrement augmenté cette indemnité de 50 pour cent, comme le prévoit le règlement du PNUD.



8. Depuis l'introduction des contrats de type SC et ALD en 1998, le PAM a constamment reconnu l'importance des titulaires de tels contrats pour le succès de ses activités et a volontairement versé des indemnités de départ aux titulaires de SSA, SC et ALD dans le cas de réaménagement, réduction des effectifs ou fermeture de bureaux. Sans être une obligation juridique, le paiement de ces indemnités de départ est considéré comme une obligation morale et une responsabilité liée à la notoriété de l'Organisation. Il s'agissait également de reconnaître a posteriori que de nombreux titulaires de SSA travaillent "de manière continue" pour le PAM depuis de nombreuses années, en ayant un contrat dont la durée maximale envisagée était de 11 mois.
9. Bien que leur contrat ne stipule pas qu'une indemnité de départ doit être versée, il est proposé à titre exceptionnel de continuer à verser ces indemnités de départ aux titulaires de SC/SSA sur le terrain en cas de réduction des effectifs des bureaux.
10. Ces indemnités seraient versées aux titulaires de SC/SSA sur le terrain concernés par la réduction budgétaire, le réaménagement ou la fermeture du bureau, etc., et au personnel du siège concerné par la réduction budgétaire ou toute autre mesure administrative, y compris les indemnités de départ et de licenciement à l'amiable pour le personnel engagé depuis longtemps. Les modalités proposées de versement sont les suivantes:
  - moins d'une année de service: pas d'indemnité;
  - entre une et moins de 5 années de service: un demi mois du salaire de base net, plus un montant pouvant aller jusqu'à 50 pour cent, pour chaque année entière effectuée; et
  - cinq années ou plus de service: un mois du salaire de base net, plus un montant pouvant aller jusqu'à 50 pour cent, pour chaque année entière effectuée, à concurrence d'un maximum de 18 mois.

---

## MONTANT ESTIME DES ENGAGEMENTS ET FINANCEMENT

11. Le montant estimé des engagements non provisionnés relatifs aux indemnités de départ pour l'ensemble des fonctionnaires et des employés du PAM est de l'ordre de 90 millions de dollars É.U. Le Secrétariat propose la création d'une réserve pour les indemnités de départ, d'un montant initial de 15 millions de dollars, pour faire face au paiement des indemnités de départ éventuel projetés dans les années à venir.
12. Il est proposé de financer cette réserve au moyen du montant débloqué récemment au titre du régime d'assurance captive. Ce régime a été créé pour couvrir les pertes de produits avant livraison et durant transit pour les cargaisons internationales; ses transactions sont comptabilisées dans le Compte d'auto-assurance. Malgré une prime réduite et les paiements effectués pour pertes, les litiges avec les transporteurs ont un taux de recouvrement élevé, ce qui permet à ce régime de produire des excédents.
13. Le dernier montant approuvé par le Conseil en 2002 reposait sur le principe selon lequel il fallait rester prudent et toujours maintenir une réserve. Compte tenu des pertes enregistrées depuis plusieurs années, le Secrétariat est d'avis qu'un solde de 18 à 20 millions de dollars devrait être maintenu à titre de réserve pour faire preuve de prudence et couvrir les futures demandes d'indemnisation. Au 31 décembre 2006, le régime avait un solde de 33,7 millions de dollars. Il a donc été recommandé au Directeur exécutif de débloquent un montant de 15 millions de dollars.

14. Compte tenu de ce qui précède, le Secrétariat demande au Conseil de reconnaître la nécessité pour le PAM de commencer à constituer une réserve pour les indemnités de départ afin de faire face à ces paiements inévitables. Étant donné qu'il est de plus en plus nécessaire de verser certaines de ces indemnités de départ presque immédiatement, le Secrétariat demande au Conseil: i) d'approuver la création d'une réserve pour les indemnités de départ; ii) d'approuver le déblocage d'une somme initiale de 15 millions de dollars du Compte d'auto-assurance; et iii) d'autoriser le Directeur exécutif à utiliser cette somme pour les indemnités de départ dues aux employés.
15. D'autres propositions seront faites en 2008 sur les sources de financement possibles pour reconstituer la réserve pour les indemnités de départ. Le PAM disposera ainsi de la marge de manœuvre lui permettant de faire face aux fluctuations des niveaux d'activités et de financement, et de prendre les mesures nécessaires pour réduire les effectifs lorsque cela s'avèrera nécessaire conformément au Statut et au Règlement du personnel.