

**A usage officiel**

**C(2000)221/ADD1**



Organisation de Coopération et de Développement Economiques  
Organisation for Economic Co-operation and Development

**10-Jan-2001**

**Français - Or. Français**

**CONSEIL**

**C(2000)221/ADD1**  
**A usage officiel**

**Conseil**

**NOUVEAU REGIME DE PENSIONS POUR LES FUTURS AGENTS DE L'OCDE : PROJET DE  
REGLEMENT**

**JT00101285**

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine  
Complete document available on OLIS in its original format

**Français - Or. Français**



OECD Staff Association  
Association du Personnel de l'OCDE

## **Nouveau régime de pensions pour les futurs agents de l'OCDE - Réflexions de l'Association du personnel -**

### **1. La Sortie de la Coordination**

Le texte qui vous est proposé présente une difficulté majeure en ce sens qu'il aboutit à un retrait du système de la Coordination pour le régime de pensions des nouveaux entrants, et ce, à la fois pour des raisons techniques et juridiques.

***Techniquement***, le projet de Nouveau régime de pensions (NRP) s'écarte sur trois points fondamentaux du régime coordonné : la clé de répartition, l'âge d'ouverture du droit à pension et l'ajustement des prestations. On ne saurait nier que ces changements modifient profondément l'équilibre entre les cotisations versées par les agents, d'une part, et les prestations qui leur seront offertes en tant que pensionnés, d'autre part. Cela signifie que nous ne sommes plus en présence d'une variante du régime coordonné, mais bien d'un régime différent qui ne pourra plus être transférable directement dans une autre organisation coordonnée. Dans le document C(2000)221, le Secrétaire général fait d'ailleurs bien la distinction entre l'essentiel, c'est-à-dire les trois paramètres précités (qualifiés *d'orientations politiques*), et l'accessoire qu'il appelle les *anomalies* du système coordonné.

***Juridiquement***, il apparaît dès la définition du champ d'application (article 1) du NRP que l'on se situe dans le contexte exclusif des futurs agents de l'OCDE.

De fait, le NRP n'est pas une recommandation du CCR, mais un **projet** de Règlement de pensions pour les futurs agents de l'OCDE **proposé à la demande du Secrétaire général** par le Comité administratif des pensions des organisations coordonnées.

D'ailleurs, la procédure de consultation de l'Association du personnel de l'OCDE prévue à l'article 23 du Statut du personnel et retenue par le Secrétaire général en l'espèce, est une preuve supplémentaire, s'il en était besoin, qu'il considère que sa démarche ne se situe pas dans le contexte de la Coordination.

Dans ces conditions, il est patent que le projet proposé, vise à sortir de la Coordination, ce qui en application de l'article 6 de la Réglementation relative au système de la Coordination n'est possible qu'en respectant un préavis d'un an.

## 2. Les orientations proposées pour le « NRP »

L'Association du personnel porte un regard critique sur les trois « orientations politiques », présentées dans le Nouveau régime de pensions qui ont toutes pour conséquence de proposer un régime moins favorable pour les futurs agents. Ces modifications ne seraient acceptables que si elle se justifiaient, pour des raisons tenant à l'équilibre même du système, ce qui n'est pas le cas pour deux d'entre elles.

En effet, nous connaissons les évolutions extérieures concernant *l'âge d'ouverture du droit à pension*. A effectif constant, l'augmentation de l'espérance de vie entraîne inévitablement un choix entre un taux de contribution qui pourrait devenir insupportable à terme et un report de l'âge de l'ouverture du droit.

Mais nous savons aussi que l'OCDE a constamment des difficultés pour boucler son budget et a tendance pour y parvenir à couper dans les effectifs, en particulier dans la tranche d'âge des plus de 50 ans, dont les chances de retrouver un emploi sont le plus souvent faibles, voire nulles. Or, contrairement à ce qui se passe dans plusieurs pays Membres, qui ont adopté des mesures visant spécifiquement cette population en cas de perte d'emploi — chômage, préretraite, prime spéciale, etc. — il n'y a rien dans le règlement actuel de l'OCDE en faveur de ces agents particulièrement exposés.

Repousser à 62 ou 63 ans l'âge d'ouverture du droit à pension, sans créer un dispositif d'accompagnement adéquat, reviendrait à aggraver la situation de cette population qui est déjà peu favorable. La « concession » consistant à limiter l'abattement à 3% entre 60 et 63 ans en cas de résiliation ne peut masquer le fait que l'agent licencié subit **un double préjudice** : perte d'emploi et abattement. Par ailleurs, le barème de dégrèvement suit une courbe plus forte dans le projet de NRP. Ainsi, il faudrait atteindre l'âge de **54 ans** pour avoir droit à la moitié de sa retraite contre **50 ans** dans le régime actuel. Cela ne paraît pas un élément propre à accroître la flexibilité dans la gestion du personnel et à favoriser le rajeunissement des effectifs.

Les agents de l'OCDE, comme ceux des autres organisations internationales, sont exclus des différents dispositifs de protection contre le chômage, en particulier pour les plus de 50 ans, dont bénéficient leurs concitoyens dans leurs pays respectifs. L'Association du personnel estime que porter l'ouverture du droit à la retraite à 62 ou à 63 ans est inacceptable tant que cette lacune ne sera pas comblée. S'il n'est pas question, comme c'est le cas dans la législation du pays hôte de pénaliser l'Organisation lorsqu'elle licencie un agent de plus de 50 ans, il est nécessaire que les agents se trouvant dans cette situation soient protégés.

S'agissant de *l'ajustement des prestations* en fonction de l'évolution des prix à la consommation, l'Association du personnel s'interroge sur les conclusions qu'elle doit tirer de cette proposition.

En tant que responsable des intérêts des futurs pensionnés, elle regretterait de voir briser le lien de solidarité entre actifs et retraités. A cet égard, elle souhaiterait que les mesures correctives à prendre à la suite de la comparaison périodique entre l'évolution de pensions et celle des traitements soit formulée en termes moins vagues.

En revanche, en tant que représentante des actifs de cette Organisation, elle est tentée de se réjouir car ce projet indique que le Conseil entend faire progresser les salaires plus rapidement que l'inflation, ce qui serait un changement bienvenu par rapport à la politique menée ces dernières années.

Si telle n'est pas l'intention des pays Membres, on voit mal l'intérêt d'une telle mesure qui sera techniquement plus compliquée à gérer que le système actuel.

L'Association du personnel observe en outre, qu'en optant pour cette solution, le Conseil accepte le principe de l'automatisme des ajustements qu'il rejette si fortement quand il s'agit des salaires.

Pour ce qui concerne *la clé de répartition*, les choses sont plus simples : il s'agit de l'abandon aux dépens des futurs agents d'un principe très généralement répandu de partage des coûts entre employeurs (2/3) et employés (1/3). C'est une décision d'autorité qui n'a aucune autre justification que de faire participer davantage (+20%) les actifs au paiement de leur future retraite.

Il arrive fréquemment que certains pays Membres fassent valoir les mesures parfois draconiennes qu'ils ont prises en matière de retraite au plan national pour nous montrer que nous sommes malvenus de nous plaindre. En l'occurrence, nous nous demandons quelle serait la réaction des syndicats de fonctionnaires dans les pays Membres devant une telle décision présentée comme non négociable. La brutalité de cette décision est choquante et révélatrice du manque de culture de dialogue social au sein des organes directeurs de l'OCDE.

L'Association du personnel ne peut que s'opposer totalement à cette proposition qui remet en cause un principe fondamental concernant la clé habituelle de répartition entre employeurs et employés pour un gain financier pour l'Organisation de fait illusoire. En effet, les pensions s'inscrivent dans le « paquet global » que l'Organisation offre à ses nouvelles recrues. Or, compte tenu de la dégradation constante de la compétitivité de l'OCDE sur le marché de l'emploi qu'attestent les dernières enquêtes de salaires commandées par le CCR, le Secrétariat devra proposer des échelons encore plus élevés à l'embauche pour attirer des candidats de valeur.

### **3. Les mesures conservatoires proposées par l'Association du personnel**

Pour autant, si le Conseil persiste dans sa volonté d'introduire un nouveau régime de pensions pour les nouveaux entrants, l'Association du personnel propose la création d'un organe tripartite et la modification des articles 8 et 41 du projet de règlement.

#### *1) la mise en place d'un organe de consultation tripartite*

La création d'un régime de pensions propre à l'OCDE pour les futurs entrants et sa prise en charge directe imposent à l'Organisation la mise en place d'une structure de consultation interne équivalente à celle offerte par le CCR, c'est à dire d'une instance tripartite dont la composition et les modalités de fonctionnement pourraient se présenter comme suit :

**PROJET DE REGLEMENT RELATIF AU GROUPE DE TRAVAIL  
DU NOUVEAU REGIME DE PENSIONS (GTNRP)**

**Article 1 : Compétence du GTNRP**

*Le GTNRP est un organe consultatif dont l'objet est de fournir des recommandations au Conseil concernant :*

- le règlement du nouveau régime des pensions*

**Article 2 : Composition du GTNRP**

*La composition du GTNRP est tripartite :*

*Un premier collègue représentant les Etats membres*

*Chaque Etat membre de l'Organisation peut nommer un représentant.*

*Un deuxième collègue désigné par le Secrétaire général*

*Le Secrétaire général désigne trois représentants.*

*Un collègue désigné par l'Association du Personnel*

*L'Association du Personnel désigne trois représentants.*

*La Présidence du GTNRP est assurée par un représentant des pays Membres.*

*Le Président est assisté par deux Vice-Présidents. L'un d'entre eux est élu par les représentants du Secrétaire général à l'intérieur du 2ème collègue. L'autre est élu par les représentants de l'Association du Personnel à l'intérieur du 3ème collègue.*

*Selon que de besoin, chaque collègue peut se faire assister d'un conseiller juridique ou actuariel.*

**Article 3 : Procédure**

*Le GTNRP se réunit deux fois par an selon un programme de travail élaboré par le président en concertation avec les deux Vice-Présidents.*

*Le Président peut convoquer le GTNRP en séance extraordinaire, de sa propre initiative ou à la demande d'un des collèges.*

*Le GTNRP adresse au Conseil des recommandations. En l'absence de consensus, le Président rédige une recommandation es qualité en consignait les positions prises par les deux autres collèges.*

*Le GTNRP peut, en tant que de besoin créer des groupes de travail qui fonctionnent selon les termes de mandats qui seront convenus au préalable et auxquels participeront les représentants des trois collèges mentionnés à l'article 2.*

Faute d'une telle structure, le règlement du NRP pourrait être modifié, au mieux après consultation au titre de l'article 23 du Statut du personnel, au pire sans consultation si l'on considère la formulation actuelle de l'article 41 du projet de NRP. Dans les deux cas, les nouveaux agents, qui relèveraient déjà d'un régime moins favorable, seraient privés du droit, reconnu à leurs collègues relevant du régime coordonné, de discuter de tous les aspects relatifs à leur pensions dans un cadre juridiquement établi mettant en présence les trois partenaires. L'inégalité de traitement serait flagrante.

2) *les amendements suivants*

— article 8

L'allongement de la période d'abattement introduit des coefficients tellement bas — 0.28 et 0.34 — qu'il paraît hautement improbable qu'un retraité demande à en bénéficier. En outre, appliquer un abattement de 60 % en cas de départ anticipé de 10 ans — contre 49 % dans le système coordonné — est très pénalisant. Il conviendrait donc de :

• réviser le barème d'abattement en :

- supprimant les années n-11 et n-12
- portant à 0.50 le coefficient d'abattement à l'année n-10

• réviser l'alinéa 5 comme suit :

« Lorsque l'Organisation résilie l'engagement d'un agent, *aucun coefficient de réduction n'est appliqué* entre 60 ans et l'âge d'ouverture du droit à pension d'ancienneté. »

— article 41

La révision du taux de contribution des agents est un élément central de tout régime de pensions. Le choix des modalités et des paramètres de révisions périodiques doit faire l'objet d'un accord entre les partenaires. En l'espèce le 34ème rapport du CCR pourrait servir de base à ces discussions. L'Association du personnel propose donc de réviser comme suit l'alinéa 3 :

« (...) Ce taux est révisable au plus tard en 2004, puis tous les cinq ans, sur la base d'une étude actuarielle dont les modalités sont fixées par l'Organe directeur de l'Organisation à partir d'une recommandation du Groupe de travail de nouveau régime de pensions établie en référence aux principes régissant le régime de pension coordonné ».

## CONCLUSION

L'Association du personnel a pour mission de défendre les intérêts de l'ensemble des employés de l'OCDE et, à ce titre, elle se doit de se préoccuper des conditions offertes aux futurs agents. Ne serait-ce que pour cette raison, elle ne peut être favorable au projet dont vous êtes saisis.

Mais elle est aussi consciente que les intérêts des agents seront d'autant mieux préservés que l'Organisation sera plus efficace, plus compétitive et plus concentrée sur ses objectifs, exigence légitime des pays Membres.

Peut-on encore parler d'efficacité et de compétitivité si sont offertes aux futurs agents des conditions d'embauche inférieures à celles de nos concurrents sur le marché ? L'Organisation peut-elle demeurer concentrée sur ses objectifs si elle reprend une partie des tâches qui incombaient auparavant à la Coordination ?

C'est à l'aune des réponses que vous apporterez à ces deux questions que nous vous invitons à juger le projet de Nouveau règlement de pensions.