



EN CE QUI CONCERNE LES COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR

PREPARE PAR : SECRETARIAT DE LA CTOI

OBJECTIF

1. En 2020, la Commission a demandé au Secrétariat de fournir plus d'informations sur la manière dont les cotisations de l'employeur pour le personnel de la CTOI sont calculées par la FAO. Ce document met à la disposition du CPAF des informations explicatives sur les cotisations de l'employeur et les résultats d'une analyse sur les récents coûts des cotisations de l'employeur.

EXPLICATIONS DES COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR

Budgétisation et compte-rendu sur les cotisations de l'employeur

2. La Commission des Thons de l'Océan Indien (CTOI) est une organisation établie en vertu de l'Article XIV de l'Acte constitutif de la FAO. La CTOI opère dans le cadre de son propre Règlement financier qui doit toutefois (en vertu de l'Accord CTOI) être compatible avec les principes énoncés dans le Règlement financier de la FAO.
3. Aux fins de la soumission d'informations au CPAF, les montants imputés sur le budget de la CTOI pour les coûts des « Cotisations de l'employeur » ont été ventilés historiquement en deux composantes : (i) le Fonds de pension et de santé de l'employeur et (ii) le Fonds des droits à indemnités de la FAO de l'employeur.
 - (i) Tous les employés de la FAO sont tenus de souscrire au régime de pension des Nations Unies et au Fonds de santé de la FAO, et l'employeur (la CTOI) est tenu de contribuer aux coûts de ces éléments.
 - (ii) Tous les employés de la FAO peuvent prétendre à un ensemble de subventions, par exemple au titre du voyage jusqu'à leur lieu d'affectation, du voyage pour congé dans les foyers tous les deux ans et du rapatriement à la fin de service. Certains employés peuvent également prétendre à des indemnités pour l'éducation de leurs enfants, le congé maternité, le congé paternité, l'allocation-logement etc. Toutes ces subventions et indemnités sont prélevées sur le Fonds des droits à indemnités de la FAO et la CTOI est tenue de contribuer à ces coûts.
4. Il est à noter que le régime de pension des Nations Unies, le Fonds de santé de la FAO et le Fonds des droits à indemnités de la FAO sont mandatés par les Nations Unies et le Conseil de la FAO et gérés par la FAO. La Commission n'a aucun pouvoir discrétionnaire quant à leur mise en œuvre ou coût.

Employeur - Fonds de pension et de santé (par ex. ligne budgétaire 1.3 du projet de budget 2022 ci-joint).

5. La CTOI, en sa qualité d'employeur, est tenue par le règlement de la FAO de contribuer au régime de pension des Nations Unies et au Fonds de santé de la FAO obligatoires de chaque membre du personnel.
6. **Plan de pension des Nations Unies** : La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) fournit des prestations de retraite, d'invalidité et pensions de survivants pour le personnel. Le taux actuel de cotisation à ce Fonds est de 23,7 pourcent de la rémunération soumise à retenue pour pension de chaque membre du personnel (<https://icsc.un.org/Home/PensionableRenumeration>), les deux tiers étant payés par la CTOI et un tiers par le membre du personnel.
7. **Plan général d'assurance médicale (assurance maladie)** : Ceci est calculé selon un contrat conclu entre la FAO et un prestataire d'assurance maladie externe et la police d'assurance maladie actuelle de la FAO (cf. Annexe 1). Les

coûts peuvent varier en raison des changements des primes d'assurance. Pour les membres du personnel de la CTOI, les taux des primes sont partagés à parts égales entre le membre du personnel et la CTOI, sauf dans le cas où la retenue mensuelle représenterait plus de 5 pourcent du traitement de base brut du membre du personnel, le montant réellement imputé est alors de 5 pourcent du traitement de base brut et la part de la CTOI est augmentée en conséquence. Le personnel peut également décider de ne pas souscrire à la couverture familiale complète et il existe différents niveaux de couverture, les coûts peuvent donc varier selon les préférences de chacun.

Employeur - Fonds des droits à indemnités de la FAO (généralement ligne budgétaire 1.4)

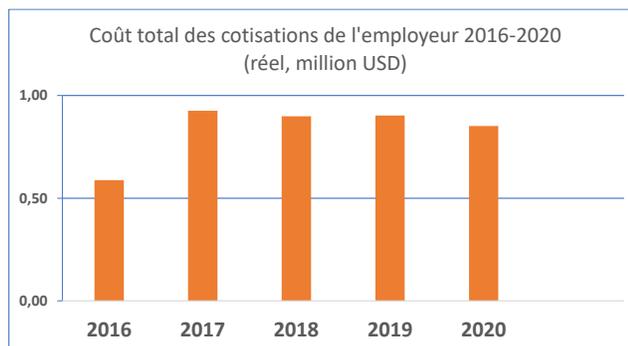
8. La CTOI, en sa qualité d'employeur, est tenue de contribuer aux diverses indemnités prévues dans le cadre d'un contrat de la FAO. Tout le personnel ne bénéficie pas de ces indemnités, qui peuvent changer selon la situation de chaque membre du personnel. Les principales indemnités sont les suivantes :
9. **Avantages standards** : Il s'agit de coûts que la FAO applique en utilisant un pourcentage variable de certains éléments du salaire. En résumé, il s'agit d'une provision pour les avantages qui pourront ou non être perçus par tous les membres du personnel et qui n'apparaissent pas sur la fiche de salaire individuelle des membres du personnel, tels que l'indemnité pour frais d'étude, le congé dans les foyers et la prime de fin de service. Ils sont calculés en utilisant le coût moyen des éléments de la rémunération « non-récurrents » et sont prélevés comme un « coût unitaire » mensuel par le biais d'un pourcentage mensuel ou « majoration » appliqué au coût des éléments de la rémunération « récurrents ». Ce facteur de pourcentage est obtenu sur une base continue, constamment contrôlée, et est essentiellement le chiffre nécessaire pour recouvrer tous les coûts réels encourus à cette date des prestations « hors fiche de salaire » pour le personnel financé par le projet (tout le personnel employé par la CTOI est considéré par la FAO comme étant « financé par le projet »).
10. **Allocation logement** : Cette indemnité est prévue pour le personnel international conformément aux règlements des Nations Unies (se reporter au lien de l'ICSC) et imputée directement sur la CTOI pour chaque membre du personnel qui remplit les conditions requises. Tout le personnel n'est pas admissible (seuls 2 des 11 membres de la catégorie Cadres de la CTOI ont droit à cette indemnité). Le coût total de chaque allocation logement est variable et dépend du grade (et de l'échelon) du personnel, du type de propriété dans laquelle habite le membre du personnel, du prix du marché et du taux de change. Une étude des Nations Unies sur le logement est réalisée tous les deux ans et entraîne généralement une modification de cette indemnité. En conséquence, les hausses et les baisses sont difficiles à prévoir.

Ajustement Variation des dépenses de personnel (en général ligne budgétaire 1.6)

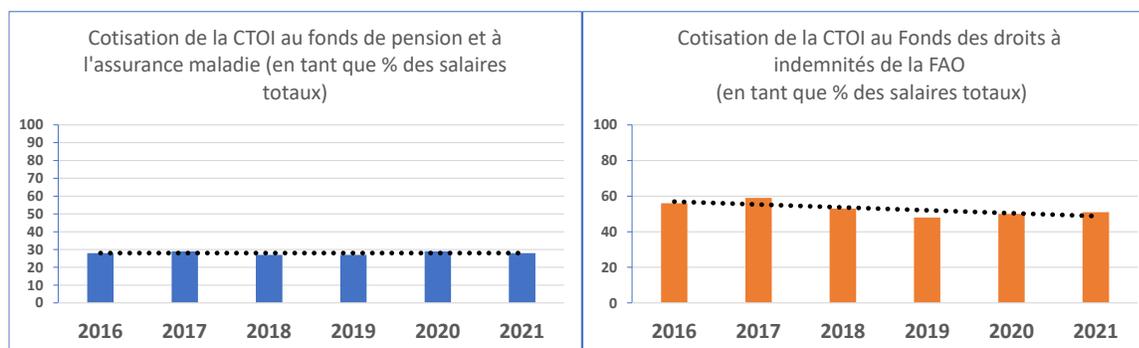
11. Le Secrétariat inclut souvent une ligne intitulée « Ajustement Variation des dépenses de personnel (SCV) » dans le bilan financier, laquelle figure dans le budget actuel en tant que ligne budgétaire de zéro, intitulée « Ajustement Fonds indemnités ». Elle est établie à zéro dans le Programme de travail et Budget car elle ne peut pas être prévue. Le SCV peut représenter une transaction de débit de la FAO à la fin de l'année afin de couvrir des frais supplémentaires imprévus ou un crédit/remboursement de la FAO en raison de coûts inférieurs aux prévisions. Il couvre essentiellement les différences constatées par la FAO à la fin de l'année entre le total de tous les coûts réels calculés et ceux déjà imputés. La terminologie de la FAO pour cette variation des dépenses de personnel ainsi qu'une explication complète (reçue de la FAO) figurent à l'Annexe 2. Le SCV apparaît dans une ligne distincte dans le bilan financier afin de garantir la transparence, étant donné que la CTOI n'a guère de contrôle sur le montant appliqué.

TENDANCES RECENTES DES COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR

12. Il n'est pas simple de comparer les niveaux des cotisations de l'employeur au fil des ans, en raison de facteurs tels que les changements de politique de la FAO et les changements de la dotation en personnel qui peuvent changer les coûts des cotisations. En outre, le Fonds des droits à indemnités de la FAO est géré sur la base de l'inclusion de tout le personnel de la FAO. Nonobstant ces facteurs déterminants, le coût réel des cotisations de l'employeur (pension et assurance maladie, et indemnités de la FAO) versées par la CTOI a légèrement diminué depuis 2017.



13. Les cotisations de l'employeur pour les deux composantes des cotisations de l'employeur (c'est-à-dire pension et assurance maladie, et indemnités de la FAO), respectivement, sont indiquées ci-après (chaque barre reflète le coût annuel de la cotisation en tant que pourcentage du salaire total). Les lignes des tendances (en pointillé) sur les chiffres ci-dessous montrent que les cotisations de la CTOI au fonds de pension et à l'assurance maladie du personnel sont relativement stables ces dernières années, alors que les cotisations de la CTOI au fonds des droits à indemnités de la FAO ont légèrement diminué.



14. En résumé, les coûts des cotisations de l'employeur prévues par la FAO par rapport aux salaires de la CTOI sont relativement stables depuis 2016.

Note sur la méthode utilisée pour budgétiser les salaires

15. Le Secrétariat de la CTOI utilise les données de transaction les plus récentes provenant du système de comptabilité de la FAO afin de prévoir les futurs salaires, y compris les cotisations de l'employeur. Après avoir anticipé les coûts salariaux en se basant sur les niveaux actuels, un montant pour les imprévus (actuellement de 2 % pour 2021 et 2022) est rajouté à chaque ligne budgétaire en vue de couvrir les progressions salariales (échelons) et d'autres facteurs variables comme précédemment discuté. Malgré la variabilité de chaque ligne budgétaire, ce montant pour imprévus s'avère utile pour estimer les coûts totaux de personnel et la méthode continuera à être étudiée tous les ans en analysant les estimations précédentes par rapport aux coûts réels.

SUGGESTION D'ACTION DU COMITE PERMANENT D'ADMINISTRATION ET DES FINANCES

Que le CPAF :

- a) **PRENNE CONNAISSANCE** des informations incluses dans le document IOTC-2021-SCAF18-09 lors de l'analyse du Rapport financier de la CTOI et du Programme de travail et Budget pour 2022.
- b) **PRENNE NOTE** du fait que les coûts des cotisations de l'employeur sont relativement stables depuis 2017.

Annexe 1**Plan d'assurance médicale - Taux des primes mensuelles pour 2020**

**Food and Agriculture Organization
of the United Nations**

Circulaire administrative**No. 2019/10****Date: 06 décembre 2019**

**PLAN D'ASSURANCE MÉDICALE - TAUX DES
PRIMES MENSUELLES POUR 2020**

Faisant suite à la conclusion fructueuse du processus d'appel d'offres pour l'assurance médicale, Cigna a été choisi comme nouveau prestataire de services d'assurance médicale pour le Plan général d'assurance médicale (BMIP) et l'Assurance médicale gros risques (MMBP) complémentaire pour les membres du personnel et les retraités de la FAO à compter du 1^{er} janvier 2020.

La présente circulaire vise à informer les membres du personnel et les retraités de la FAO que le Directeur Général a approuvé les cotisations du BMIP de 2020, à la fois pour les régimes en Euro et en Dollar des États-Unis, avec un taux fixe des primes mensuelles, en utilisant une méthodologie transparente qui aligne la FAO sur l'approche commune des autres agences basées à Rome ainsi que sur les meilleures pratiques du système commun des Nations Unies. Le taux fixe des primes mensuelles pour 2020 est comme suit :

1) Pour les membres du personnel en activité, les taux des primes sont partagés à parts égales entre le membre du personnel et l'Organisation, sauf dans le cas où la retenue mensuelle représenterait plus de 5 pourcent du traitement de base brut du membre du personnel, le montant réellement prélevé est alors de 5 pourcent du traitement de base brut et la part de l'Organisation est augmentée en conséquence.

2) Pour les retraités, les taux des primes sont partagés à parts égales entre l'ancien fonctionnaire affilié (ou son/ses survivant/s) et l'Organisation mais la retenue mensuelle du personnel retraité (ou son/ses survivant/s) ne devra pas dépasser le plus élevé des montants suivants :

- a. 4 pourcent de la pension périodique intégrale versée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU), (recalculé pour inclure toute partie ayant été convertie en un montant forfaitaire), coût de la vie inclus; ou

- b. 4 pourcent de 46 pourcent de la rémunération moyenne finale (calculé par la CCPNU et exprimé en Dollars des États-Unis) des anciens fonctionnaires tant qu'ils participent aux plans.

Le tableau ci-dessous représente la **Nouvelle retenue des primes mensuelles du BMIP/MMBP (part des participants uniquement) au 1^{er} janvier 2020:**

RÉGIME EN EURO

(Personnel du siège et retraités affiliés au régime en Euro)

	Taux en janvier 2020 (en Euros)	
	BMIP	MMBP
Participants		
Membre du personnel uniquement	132.45	16.35
Membre du personnel + 1 membre de la famille	257.75	32.44
Membre du personnel + 2 membres de la famille	323.05	40.53
Membre du personnel + 3 membres de la famille	388.35	48.62
Membre du personnel + 4 membres de la famille ou plus	453.66	56.73

RÉGIME EN DOLLAR

(Personnel¹ sur le terrain et retraités affiliés au régime en USD)

	Taux en janvier 2020 (en Dollars des États-Unis)	
	BMIP	MMBP
Participants		
Membre du personnel uniquement	162.77	18.98
Membre du personnel + 1 membre de la famille	317.55	37.96
Membre du personnel + 2 membres de la famille	398.19	47.43
Membre du personnel + 3 membres de la famille	478.88	56.90
Membre du personnel + 4 membres de la famille ou plus	559.54	66.37

Annexe 2**Explication reçue du Département financier de la FAO en ce qui concerne la variation des dépenses de personnel**

Les coûts du personnel pour les Projets de fonds fiduciaires sont de deux types :

1. Les coûts inhérents aux éléments de la rémunération « récurrents », traités à travers la fiche de salaire mensuelle - salaire, prime de mobilité et de sujétion, allocation logement etc. ainsi que les cotisations à la sécurité sociale (assurance médicale et pension) versées par la FAO chaque mois.

2. Les coûts inhérents aux éléments de la rémunération « non-récurrents » c'est-à-dire:

- Le versement d'autres indemnités du personnel, qui ne sont généralement pas mensuelles, en dehors de la fiche de salaire mensuelle, par exemple le versement de l'indemnité pour frais d'études destinée à couvrir les frais d'éducation des enfants admissibles ;
- Une provision pour l'éventuel coût pour la FAO de l'indemnité de départ et de l'indemnité après cessation de service, autres que la pension, gagnées au cours de la période de service ouvrant droit.

Dans le cadre du processus de comptabilité des salaires, ces deux groupes du salaire et les autres éléments de rémunération/indemnités sont imputés comme suit :

- Les éléments de rémunération « récurrents » découlant directement du paiement mensuel du salaire et les charges sont prélevés en se basant sur les coûts réels pour chaque mois de salaire.
- Le coût moyen des éléments de la rémunération « non récurrents » sont prélevés comme un « coût unitaire » mensuel par le biais d'un pourcentage mensuel ou « majoration » appliqué au coût des éléments de la rémunération « récurrents ».

Le compte dans lequel le coût réel des éléments « non-récurrents » du salaire est enregistré est le **compte pour couvrir les variations des dépenses de personnel** (SCV) EB. Il se compose de deux sections: 1) pour les catégories administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et les fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national et 2) pour le personnel de la catégorie des Services Généraux. Leurs respectives « majorations » sont également calculées de façon séparée et les crédits en découlant sont enregistrés dans la section respective.

Les différences à la fin de l'année entre le total de tous les coûts imputés sur chacune des deux sections du Compte SCV du personnel (catégorie administrateurs etc. et catégorie des Services Généraux) et les crédits y afférents provenant de la majoration prélevée chaque mois sont répartis aux projets financièrement ouverts au prorata du total des charges de majoration réalisée au cours de l'année pour chacune des deux catégories de personnel. Les frais d'USD se rapportent à ce processus de répartition.