



Conseil du développement industriel

Quarante-septième session

Vienne, 1^{er}-3 juillet 2019

Point 15 de l'ordre du jour provisoire

Questions relatives au personnel

Questions relatives au personnel

Rapport du Directeur général

En application des articles 13.3 et 13.4 du Statut du personnel, on trouvera dans le présent document des informations sur les questions relatives au personnel du Secrétariat, sur l'évolution du régime commun et sur les modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel. Il complète les informations fournies dans le *Rapport annuel de l'ONUDI 2018* [IDB.47/2, chapitre 8 et appendices i), j) et k)]. Pour des raisons d'économie, les annexes au présent rapport figurent dans un document de séance (IDB.47/CRP.6) publié en même temps que le rapport.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel.	1-7	2
II. Évolution du régime commun ayant des incidences sur le Statut et le Règlement du personnel de l'ONUDI	8-11	3
III. Questions relatives au Règlement du personnel.	12-18	4
IV. Représentation des organes directeurs de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI.	19	5
V. Mesure à prendre par le Conseil	20	5
 Annexes		
I. Tableau I du Statut du personnel – Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avec effet au 1 ^{er} janvier 2019		
II. Tableau II du Statut du personnel – Contributions du personnel avec effet au 1 ^{er} janvier 2019		
III. Appendice C du Règlement du personnel – Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avec effet au 1 ^{er} janvier 2019		
IV. Appendice C du Règlement du personnel – Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avec effet au 1 ^{er} février 2019		

Pour des raisons d'économie, le présent document n'a pas été imprimé. Les représentants sont priés de bien vouloir apporter leur propre exemplaire aux réunions.



I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

Recrutement

1. Depuis le 1^{er} octobre 2018 (IDB.46/19), 42 vacances de postes ont été publiées (3 en interne et 39 en externe), dont 16 concernaient des postes d'agent des services généraux hautement prioritaires pour lesquels le Directeur général a autorisé, en janvier 2019, le recrutement externe de fonctionnaires en vertu de contrats de la série 100 du Règlement du personnel. Conformément à la décision prise par le Directeur général le 30 août 2018, sur les 10 postes d'administrateur pour lesquels le recrutement externe a été approuvé au titre de la série 100, trois ont déjà été pourvus et trois sont en phase finale de recrutement.
2. Depuis le 1^{er} octobre 2018, le Directeur général a approuvé l'engagement et la réaffectation de 10 fonctionnaires de haut rang. Au cours de la même période, quatre nouveaux partenaires-experts parrainés par des instituts de trois pays (Chine : 2 ; Émirats arabes unis : 1 ; Espagne : 1) ont rejoint l'ONUDI. Depuis, trois nouveaux accords partenaires-experts ont été conclus avec des instituts en Chine, aux Émirats arabes unis et en Espagne. En outre, des lettres d'accord concernant le programme de stages de l'ONUDI ont été signées avec une université et un institut parrain.

Mise en œuvre du Plan d'action de l'ONUDI sur la parité des sexes pour 2018-2023 de l'ONUDI

3. La poursuite des efforts visant à améliorer l'équilibre entre les sexes au sein du personnel de l'ONUDI a permis d'atteindre la parité à la classe P-2 et d'accroître la proportion de femmes aux classes P-3 à D-1. L'augmentation moyenne de la part des femmes dans la catégorie des administrateurs, y compris les administrateurs recrutés en vertu de contrats de la série 200 du Règlement du personnel, a été supérieure à 2 %. Pour les classes P-5 et D-1, l'augmentation a représenté près de 4 %.
4. Dans le but de renforcer et d'accélérer les progrès en matière de parité des sexes parmi le personnel, la mise en œuvre du Plan d'action de l'ONUDI a notamment consisté à actualiser le Cadre de gestion des ressources humaines pour y intégrer les mesures suivantes concernant le recrutement : veiller à ce qu'une question relative à la prise en compte de la problématique femmes-hommes soit systématiquement posée aux candidats aux postes d'encadrement lors des entretiens axés sur les compétences ; réviser les profils d'emploi et les modèles d'avis de vacance de poste pour éviter les formulations biaisées et sexistes ; faciliter la participation de l'ONUDI à la formation intitulée « Leadership, Women and the UN » dispensée par l'École des cadres du système des Nations Unies ; coorganiser le lancement des lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies au Centre international de Vienne.

Lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies

5. En 2018, le Département de la gestion des ressources humaines de l'ONUDI a organisé une série d'ateliers sur le harcèlement animés par des organismes extérieurs, d'une durée totale de trois semaines, à l'intention de l'ensemble du personnel du Siège, afin de mieux faire comprendre en quoi consiste le harcèlement et comment réagir, qu'on en soit victime ou témoin. L'atelier comprenait des exposés du Département de la gestion des ressources humaines et du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne concernant le processus d'enquête interne et les voies de recours légales dont dispose le personnel de l'ONUDI en vertu de la politique de l'Organisation en matière de harcèlement. D'autres ateliers ont été organisés en 2019, dont des webinaires à l'intention du personnel de l'ONUDI sur le terrain.

6. Depuis 2018, l'ONUDI a suivi l'initiative du Secrétaire général de l'ONU, dont il est question dans son rapport [A/71/818](#) intitulé « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles : une nouvelle stratégie », daté du 28 février 2017, tendant à mettre en place un dispositif prévoyant que les responsables de tous niveaux certifieront chaque année dans une lettre que les allégations crédibles de cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles intervenus dans un cadre relevant de leur compétence ont fait l'objet d'un signalement exact et complet. En conséquence, conformément à la circulaire du Secrétaire général de l'ONU sur les « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » ([ST/SGB/2003/13](#)), une lettre signée par le Directeur général a été envoyée à tous les représentants permanents auprès de l'ONUDI pour les inviter à signaler les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

Autres faits nouveaux

7. Conformément au Cadre de gestion des ressources humaines, l'ONUDI a mis en œuvre le Programme de primes de mérite de 2018, qui a donné lieu à l'attribution de 8 primes de mérite à titre collectif et 45 à titre individuel, dont 3 récompenses décernées à un modèle à suivre, en reconnaissance d'un comportement, de réalisations, de résultats professionnels et de contributions exemplaires au mandat, aux objectifs et aux priorités de l'ONUDI en 2017 et 2018.

II. Évolution du régime commun ayant des incidences sur le Statut et le Règlement du personnel de l'ONUDI

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (tableau I du Statut du personnel)

8. Le concept de barème des traitements de base a été introduit par l'Assemblée générale dans sa résolution [44/198](#) du 21 décembre 1989. Ce barème est établi par référence à celui de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique (sise à Washington). Il fait l'objet d'ajustements périodiques, à l'issue d'une comparaison entre les traitements de base nets des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et ceux de leurs homologues de l'Administration fédérale des États-Unis (hors ajustements résultant de la prise en compte des conditions locales). Pour procéder à ces ajustements périodiques, la méthode habituelle consiste à incorporer au traitement de base un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter le traitement de base tout en réduisant dans la même proportion l'indemnité de poste.

9. Dans sa résolution [73/273](#) du 22 décembre 2018, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2019, le nouveau barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et le barème révisé des taux communs de contribution du personnel aux fins de la pension de toutes les catégories de personnel. Le barème unifié des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur fait apparaître une augmentation de 1,83 % (annexe I).

10. La mise en application de ce barème révisé n'a entraîné ni gain ni perte pour les intéressés, dans la mesure où elle incluait une réduction proportionnelle des coefficients d'ajustement dans tous les lieux d'affectation. Le coût – négligeable – de la mise en application de la résolution de l'Assemblée générale est financé par les provisions correspondantes dans le programme et les budgets de l'ONUDI pour 2018-2019 (IDB.45/5).

Groupe de travail interinstitutions sur l'assurance maladie

11. Dans sa résolution 68/244, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de réaliser une étude des régimes d'assurance maladie actuellement proposés au personnel actif et aux retraités des organismes des Nations Unies et de chercher tous les moyens de gagner en efficacité et de maîtriser les coûts. Un groupe de travail commun au système des Nations Unies a analysé 23 régimes d'assurance maladie, couvrant 401 166 personnes – actifs et retraités confondus. Il a formulé une série de recommandations complémentaires qui peuvent être mises en œuvre dans un avenir proche, en vue de maîtriser les coûts et de produire des avantages opérationnels dans l'ensemble du système des Nations Unies. Le rapport du Secrétaire général fondé sur les conclusions du groupe de travail (A/73/662) a été approuvé par le Comité de haut niveau sur la gestion et examiné par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement, et transmis à l'Assemblée générale pour examen.

III. Questions relatives au Règlement du personnel

Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (appendice C du Règlement du personnel)

12. Conformément à l'article 51 b) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension doit être ajusté à la même date que les montants de la rémunération nette (traitement de base plus ajustement de poste) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York.

13. Le coefficient d'ajustement révisé applicable à New York, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} février 2019, est passé de 66,9 à 63,9 et de 63,9 à 67,5, respectivement. En conséquence, la Commission de la fonction publique internationale a adopté, avec effet au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} février 2019, les barèmes révisés des rémunérations considérées aux fins de la pension reproduits aux annexes III et IV du présent document. Des crédits suffisants ont été ouverts à cette fin dans le programme et les budgets de l'ONUDI pour 2018-2019 (IDB.45/5).

Autres politiques, règles et instructions administratives relatives à la gestion des ressources humaines

14. La définition des agents locaux figurant dans le cadre pour le recrutement et l'administration du personnel au titre de contrats de service individuels de l'ONUDI a été actualisée pour permettre l'emploi de toute personne résidant légalement dans le pays du lieu d'affectation.

15. Les principes directeurs de l'ONUDI en matière de médias sociaux ont été promulgués pour réglementer la création de comptes officiels sur les médias sociaux et leur utilisation par le personnel de l'ONUDI.

16. Les primes et les procédures relatives aux demandes de remboursement des frais médicaux au titre des régimes collectifs d'assurance maladie de l'ONUDI ont été mises à jour, sur la base du fonctionnement de ces régimes en 2017.

17. Les procédures relatives à la notification et à l'approbation des changements de nationalité officielle et de résidence permanente des membres du personnel ont été mises à jour.

18. Les procédures de désignation des responsables des bureaux extérieurs de l'ONUDI ont été mises à jour.

IV. Représentation des organes directeurs de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI

19. Par sa décision GC.1/Dec.37, la Conférence générale a accepté les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et a créé le Comité des pensions du personnel de l'ONUDI. Dans sa décision GC.17/Dec.19, elle a élu deux membres et deux membres suppléants du Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour l'exercice biennal 2018-2019 et a autorisé le Conseil à procéder à des élections si l'un des postes du Comité devenait vacant avant qu'elle ne tienne sa dix-huitième session. Le Conseil voudra peut-être recommander à la Conférence, à sa dix-huitième session, des candidats à élire au Comité pour la période 2020-2021.

V. Mesure à prendre par le Conseil

20. Le Conseil souhaitera peut-être envisager d'adopter le projet de décision suivant :

« Le Conseil du développement industriel :

a) Prend note des informations figurant dans le document IDB.47/24 ;

b) Recommande à la Conférence générale, à sa dix-huitième session, les candidats suivants pour l'élection de deux membres et de deux membres suppléants au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour l'exercice biennal 2020-2021 :

Membres : (pays)

..... (pays)

Membres suppléants : (pays)

..... (pays) ;

c) Recommande également à la Conférence générale, à sa dix-huitième session, de l'autoriser à procéder à des élections si l'un des postes susmentionnés devenait vacant avant qu'elle ne tienne sa dix-neuvième session. »
