



---

## Conseil du développement industriel

### Quarante-neuvième session

Vienne, 12-15 juillet 2021

Point 16 de l'ordre du jour provisoire

### Questions relatives au personnel

## Questions relatives au personnel

### Rapport du Directeur général

Le présent document donne des informations sur les questions relatives au personnel du Secrétariat, sur les évolutions du régime commun et sur les modifications apportées au Règlement du personnel et aux tableaux du Statut du personnel, en application des articles 13.3 et 13.4 du Statut du personnel. Il vient compléter les informations fournies dans le *Rapport annuel de l'ONUDI 2020* (IDB.49/2 et ses appendices). Pour des raisons d'économie, les annexes au présent rapport figurent dans un document de séance (IDB.49/CRP.5, en anglais seulement) publié en même temps que le rapport.

Pour des raisons de durabilité, le présent document n'a pas été imprimé. Les membres des délégations sont priés de bien vouloir se référer aux versions électroniques de tous les documents.



## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel. . . . .	1-8	3
II. Évolutions du régime commun ayant des incidences sur le Statut et le Règlement du personnel de l'ONUDI . . . . .	9-12	4
III. Questions relatives au Règlement du personnel. . . . .	13-14	5
IV. Représentation des organes directeurs de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI . . . . .	15	5
V. Mesure à prendre par le Conseil . . . . .	16	5
 Annexes		
I. Salary scales for staff in the professional and higher categories effective 1 January 2021 . . .		
II. Scale of pensionable remuneration for the professional and higher categories effective 1 February 2021 . . . . .		

## **I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel**

### **Recrutement**

1. Depuis octobre 2020, 13 postes relevant de contrats de la série 100 du Règlement du personnel ont fait l'objet d'un avis de vacance (cinq à l'extérieur et huit en interne). Sur les cinq postes donnant lieu à un recrutement externe (trois de la catégorie des administrateurs et deux de celle des services généraux), trois sont en phase finale de recrutement. Sur les huit postes donnant lieu à un recrutement en interne (un de la classe D-1, trois de la catégorie des administrateurs et quatre de celle des services généraux), trois ont déjà été pourvus – tous par des femmes – et un est en phase finale de recrutement. En outre, depuis octobre 2020, la procédure de recrutement à six postes de la classe P-5 a été menée à son terme, aboutissant au recrutement de quatre femmes et de deux hommes.

2. Depuis octobre 2020, 21 stagiaires ont intégré l'ONUDI (10 femmes et 11 hommes). Il y en a actuellement 52 en poste (31 femmes et 21 hommes), qui viennent de 27 pays.

3. Depuis octobre 2020, sept nouveaux administrateurs et administratrices auxiliaires ont intégré l'ONUDI, et l'un(e) d'entre eux s'est vu(e) octroyer, à l'issue d'une sélection, un contrat de la série 200 du Règlement du personnel. Il y a actuellement 13 administrateurs et administratrices en poste (8 femmes et 5 hommes), qui sont parrainés par six pays (Allemagne, Chine, Finlande, Italie, Japon et Koweït). Dans les prochains mois, un administrateur auxiliaire parrainé par la Chine devrait entrer en fonctions.

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

4. L'ONUDI poursuit son action pour accélérer les progrès sur la voie de la parité des sexes, en particulier aux postes de la tranche supérieure de la catégorie des administrateurs, en organisant des recrutements externes, des formations et des activités de perfectionnement. Par rapport à 2019, la représentation des femmes à la classe D-1 s'est améliorée (passant de 15,8 % à 20 %). La proportion totale de femmes à l'ONUDI se maintient à 43 %.

### **Lutte contre le harcèlement sexuel et protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein du système des Nations Unies**

5. En 2019, trois allégations de harcèlement sexuel ont été présentées à l'ONUDI. Jugées infondées à l'issue d'une enquête, elles ont été abandonnées. En 2020, sur les trois allégations présentées, une a été jugée infondée et abandonnée, et deux font encore l'objet d'une enquête.

6. Depuis 2018, l'ONUDI suit l'initiative du Secrétaire général qui consiste, pour la Direction, à certifier chaque année, dans une lettre, que l'Organisation a signalé toutes les allégations crédibles d'exploitation et d'atteintes sexuelles perpétrées en son sein. C'est ainsi que le 29 janvier 2021, le Directeur général a adressé à tous les représentants et représentants permanents auprès de l'ONUDI une lettre les informant de son attachement au principe de tolérance zéro et de sa détermination à signaler, le cas échéant, les allégations crédibles d'exploitation et d'atteintes sexuelles. En l'occurrence, aucune n'a été signalée en 2020.

### **Autres faits nouveaux**

7. Le Directeur général a approuvé la Stratégie de l'ONUDI relative aux ressources humaines pour 2020-2022, qui doit paraître en mai 2021. Cette stratégie, élaborée à l'issue de consultations inclusives, représente la responsabilité commune des experts en gestion et en ressources humaines de l'Organisation vis-à-vis du personnel de cette

dernière. Illustrant l'attachement de l'ONUDI aux normes les plus élevées de compétence et d'intégrité, ainsi qu'aux principes de la représentation géographique et de la parité des sexes, cette stratégie considère le personnel de l'Organisation, pour son dynamisme et ses compétences variées, comme sa principale ressource.

8. En 2020, l'ONUDI a mené son opération d'attribution de primes de mérite. En décernant 59 primes de mérite à des personnes ou à des équipes, ainsi que 14 prix d'excellence du Directeur général, l'Organisation a salué les accomplissements de son personnel et la contribution de celui-ci à l'exécution de son mandat ainsi qu'à la réalisation de ses objectifs et priorités stratégiques et de ses objectifs et priorités en matière de gestion, notamment à la mise en œuvre de son plan d'intervention face à la pandémie de COVID-19.

## **II. Évolutions 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)**

9. Le barème des traitements de base est établi par référence au barème des traitements 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).

10. Par sa résolution [75/245](#) du 31 décembre 2020, l'Assemblée générale a approuvé, pour qu'il prenne effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le nouveau barème des traitements unifié des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,90 % (voir annexe I).

11. La mise en application du barème révisé n'a entraîné ni gain ni perte pour les intéressés car elle s'est accompagnée d'une réduction proportionnelle des coefficients d'ajustement dans tous les lieux d'affectation. Le coût de la mise en application de la résolution de l'Assemblée générale est financé par les provisions correspondantes inscrites dans le programme et les budgets de l'ONUDI.

#### **Gestion de l'assurance maladie après la cessation de service**

12. À sa soixante-treizième session, l'Assemblée générale a constaté l'importance des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service et souligné les conséquences non négligeables que les propositions qui avaient été faites pourraient avoir sur les budgets et les prestations auxquelles les fonctionnaires concernés auraient droit. Dans sa résolution [73/279B](#), l'Assemblée a décidé de maintenir le financement par répartition des obligations au titre de l'assurance maladie après la cessation de service, tandis que les discussions au sujet de la gestion de ces obligations se poursuivraient. Dans ce contexte, l'ONUDI poursuit ses délibérations pour élaborer une proposition, comparable aux autres modèles de financement utilisés dans le système des Nations Unies, qui prévoit un financement partiel de l'assurance maladie après la cessation de service pour faire face aux risques inhérents à ce système par répartition.

### **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)**

13. 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 est ajusté à la même date que les montants de la rémunération nette (traitement de base plus indemnité de poste) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à New York.

14. Le coefficient d'ajustement révisé applicable à New York, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2021, est passé de 67,1 à 69,3. En conséquence, la Commission de la fonction publique internationale a promulgué, au 1<sup>er</sup> février 2021, le barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension, tel qu'il figure à l'annexe II du présent document. Des crédits suffisants ont été ouverts à cette fin dans le programme et les budgets de l'ONUDI pour 2020-2021.

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

15. En juillet 2020, les comités des pensions du personnel de l'ONUDI, de l'Union internationale des télécommunications (UIT) et de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle ont écrit au Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour lui demander de rétablir le statu quo établi avant la soixante-sixième session du Comité mixte concernant leurs sièges au Comité mixte. À cet égard, le Conseil du développement industriel devrait rappeler que le nombre de sièges alloués à l'ONUDI et à l'UIT au Comité mixte avait été réduit d'un demi pour chacune par le secrétariat de la Caisse, à la suite d'une modification apportée au Règlement intérieur de manière unilatérale, sans véritables consultations avec les deux organisations et malgré la résolution par laquelle l'Assemblée générale demandait que la gouvernance du Comité mixte soit examinée par un consultant indépendant. À ce jour, l'ONUDI n'a pas reçu de réponse officielle de la Caisse sur la question, bien qu'elle l'ait relancée en lui demandant de modifier sans délai le Règlement intérieur pour rétablir le statu quo de 2019 concernant le Comité mixte. En outre, d'après le formulaire d'accréditation pour la soixante-neuvième session du Comité mixte qui doit se tenir en juillet 2021, le nombre de sièges alloués à l'ONUDI n'a pas été rétabli et reste de un.

### **V. Mesure à prendre par le Conseil**

16. Le Conseil est invité à prendre note des informations fournies dans le présent document.