



Conseil du développement industriel

Vingt-sixième session

Vienne, 19-21 novembre 2002

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Rapport du Directeur général

Le présent document fournit des informations sur l'évolution du régime commun et les modifications apportées en conséquence au tableau I du Statut du personnel ainsi qu'au Règlement du personnel. Il rend compte de l'instauration d'engagements à durée limitée et engage le Conseil à élire deux membres au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Introduction	1-2	2
Chapitre		
I. ÉVOLUTION DU RÉGIME COMMUN	3-7	3
II. QUESTIONS CONCERNANT LE RÈGLEMENT DU PERSONNEL	8-17	3
III. REPRÉSENTATION DES ORGANES DIRECTEURS AU COMITÉ DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'ONUDI	18-20	5
IV. MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL	21	5
Annexes		
I. TABLEAU I: BARÈME DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR ET MONTANTS BRUTS ET NETS APRÈS RETENUE AU TITRE DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL		6
II. Appendice C: BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS CONSIDÉRÉES AUX FINS DE LA PENSION DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR		7
III. Disposition 103.10: NOMINATIONS POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE		8
IV. Disposition 103.12: COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES PROMOTIONS		9
V. Appendice M: SYSTÈME D'APPRÉCIATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL		10
VI. Appendice A: BARÈME DES TRAITEMENTS DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX, MONTANT ANNUEL BRUT, MONTANT ANNUEL BRUT AUX FINS DE LA PENSION ET MONTANT ANNUEL NET APRÈS RETENUE AU TITRE DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL		11
VII. Appendice A (<i>suite</i>): Nouveau montant des indemnités pour charges de famille		12

Pour des raisons d'économie, le présent document a été tiré à un nombre limité d'exemplaires. Les représentants sont priés de bien vouloir apporter leur propre exemplaire aux réunions.

Introduction

1. Le présent document fournit des informations sur diverses questions relatives au personnel. On trouvera des renseignements sur la composition du Secrétariat à l'appendice L du Rapport annuel 2001. Les figures 1 et 2 ci-dessous portent plus particulièrement sur les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

2. Trois directeurs principaux (D-2) sont entrés en fonction en septembre 2002. Il s'agit de M. Renato Fornocaldo (Italie), le Directeur principal de la Division de l'administration; M^{me} Haruko Hirose (Japon), Directrice principale de la Division de la coordination des programmes et des opérations hors Siège; M. Abel John Julian Rwendeire (Ouganda), Directeur principal de la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération technique.

Figure 1
Nombre d'administrateurs au Siège et dans les bureaux
ventilé par région et par sexe au 23 septembre

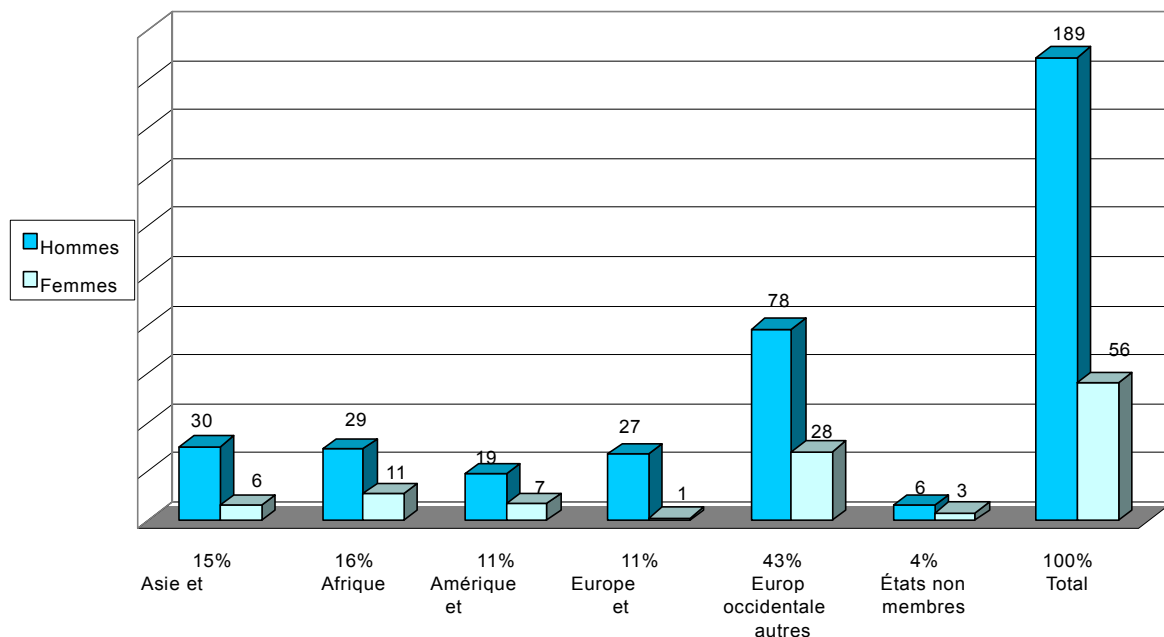
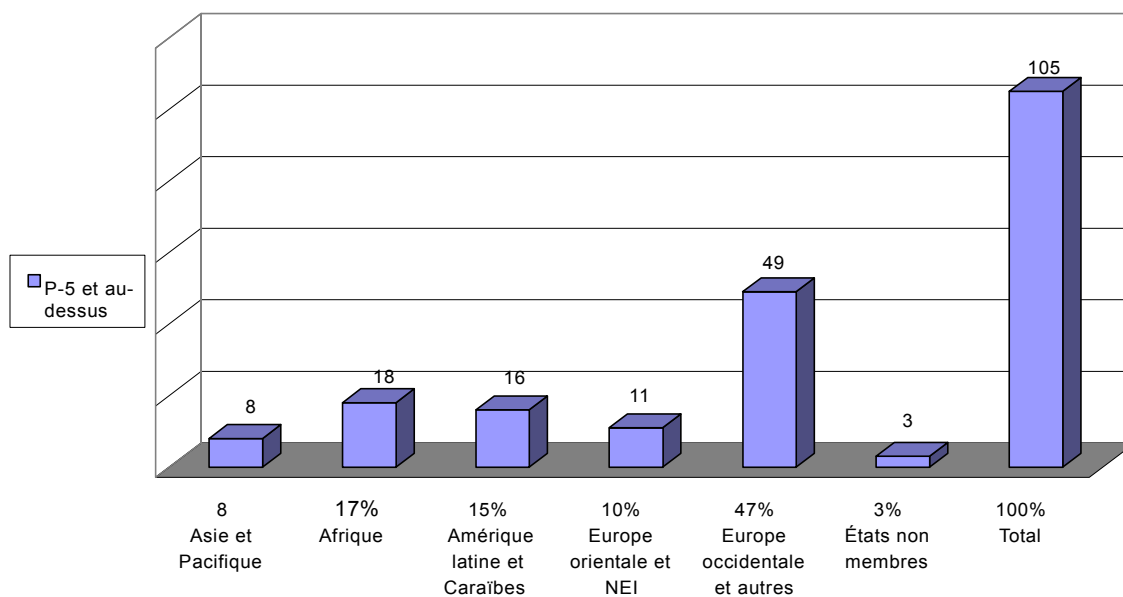


Figure 2
Nombres d'administrateurs hors classe et de fonctionnaires de rang supérieur au Siège et
dans les bureaux extérieurs, ventilé par région au 23 septembre 2002



I. ÉVOLUTION DU RÉGIME COMMUN

3. À sa cinquante-sixième session, l'Assemblée générale a adopté la résolution 56/244 relative au régime commun des Nations Unies, dans laquelle elle a réaffirmé son attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base pour la réglementation et la coordination des conditions d'emploi, et s'est en outre dite convaincue que le régime commun est l'instrument qui permet le mieux d'assurer à la fonction publique internationale les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme il est stipulé dans la Charte des Nations Unies.

4. Comme indiqué à l'article 11.5 de l'Acte constitutif de l'Organisation, "Les conditions d'emploi du personnel sont conformes, autant que possible, à celles du personnel soumis au régime commun des Nations Unies". En application de ce principe, l'article 13.3 du Statut du personnel précise que le Directeur général est autorisé, dans les limites du budget approuvé par la Conférence générale, à apporter les modifications appropriées aux tableaux et aux annexes du Statut du personnel afin de les rendre conformes à toutes décisions pertinentes que pourrait prendre l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur – modification du tableau I du Statut du personnel

5. Dans sa résolution 56/244, l'Assemblée générale a rappelé la section I.H de sa résolution 44/198, dans laquelle elle a approuvé l'établissement de traitements nets minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par référence aux traitements de base nets des fonctionnaires occupant des postes comparables dans la ville de base de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis). Elle a également approuvé, avec effet au 1^{er} mars 2002, conformément à la recommandation de la Commission, le barème révisé des traitements de base bruts et nets des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Ce barème résulte de la prise en compte d'une majoration de 3,87 % de l'indemnité de poste dans les traitements de base nets entrés en vigueur le 1^{er} mars 2001. Il a été appliqué sans pertes ni gains au niveau des traitements versés. En effet, selon les procédures habituellement suivies lors de l'entrée en vigueur d'un nouveau barème, la CFPI a établi de nouveaux coefficients d'ajustement pour tous les lieux d'affectation. Ce barème révisé entraîne une augmentation des primes de mobilité, de sujétion et de rapatriement dues aux fonctionnaires remplissant les conditions requises puisque le montant de ces primes est calculé à partir du montant des traitements de base nets.

6. Le barème révisé figure à l'annexe I du présent document.

Modification du régime des traitements et indemnités

7. Dans son rapport publié sous la cote IDB.24/13 en date du 18 avril 2001, le Directeur général a annoncé que le régime des traitements et indemnités allait être révisé. Cette révision a été entamée par la CFPI, en consultation avec les parties concernées. À sa cinquante-cinquième session, tenue en août 2002, la Commission a relevé un grand nombre de questions connexes qu'il convenait d'examiner plus en détail avant de proposer des modifications de fond. Elle est parvenue à un consensus concernant un ensemble de priorités et des délais de mise en œuvre pour réformer le régime des traitements et indemnités jusqu'en 2006.

II. QUESTIONS CONCERNANT LE RÉGLEMENT DU PERSONNEL

8. Le texte des dispositions modifiées du Règlement du personnel qui sont traitées dans le présent chapitre figure dans les annexes indiquées. Les termes supprimés y figurent entre crochets et les modifications y sont soulignées.

Barèmes applicables aux administrateurs

9. Conformément à l'article 54 b) du Statut de la Caisse des pensions de l'Organisation des Nations Unies, le barème des rémunérations des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, considérées aux fins de la pension, doit être ajusté à la même date que la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York et selon un pourcentage identique. En conséquence, la CFPI a promulgué, pour les fonctionnaires des catégories susmentionnées, un barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension, avec effet au 1^{er} novembre 2001. L'appendice C révisé du Règlement du personnel figure à l'annexe II du présent document.

Cadre de gestion des ressources humaines

10. Consciente de l'importance capitale de la fonction de gestion des ressources humaines pour garantir la bonne exécution des programmes, et désireuse d'intégrer le système d'organisation des carrières du personnel dans un programme global et d'harmoniser les procédures actuelles, l'ONUDI a adopté, en juin 2001, un cadre de gestion des ressources humaines, qui est mis en œuvre en trois phases, selon une approche progressive.

11. Lors de la première phase, l'Organisation s'est efforcée de garantir la stabilité de l'emploi, le recrutement sur une large base géographique et le maintien d'un personnel très qualifié en harmonisant

les directives relatives au recrutement, à la sélection et l'affectation des fonctionnaires. La deuxième phase a trait à l'organisation des carrières et la troisième portera sur la mise en place de conditions propices à un apprentissage continu. Les modifications à apporter au Règlement du personnel concernant la première phase – qui portent sur la disposition 103.10 relative aux nominations pour une durée déterminée – figurent à l'annexe III du présent document. Le nouveau texte de la disposition 103.10 y est souligné; l'ancien texte y est indiqué entre crochets. Le texte de la disposition 103.12 a), qui a été modifié de façon à harmoniser la désignation des fonctions, est reproduit à l'annexe IV.

12. Le nouveau système simplifié de notation qui a été lancé en juillet 2002 fait partie intégrante de la deuxième phase de mise en œuvre du cadre de gestion des ressources humaines. Il est fondé sur une planification de la répartition des tâches, un contrôle concerté du comportement professionnel et une évaluation des besoins d'évolution et d'apprentissage. Les modifications à apporter en conséquence à l'appendice M du Règlement du personnel sont indiquées à l'annexe V du présent document.

Engagements de durée limitée

13. Dans la première phase de mise en œuvre du cadre de gestion des ressources humaines, l'Organisation a commencé à proposer des engagements de durée limitée (DL) depuis le 1^{er} février 2002. Ce type d'engagements, approuvé par la CFPI, existe dans d'autres institutions spécialisées et à l'Organisation des Nations Unies. L'ONUDI compte y recourir aux fins d'activités spéciales nécessaires au fonctionnement de l'Organisation et d'activités de coopération technique dont l'ampleur et la durée sont limitées. Les engagements de durée limitée sont des engagements sans perspective de carrière d'une durée maximale de quatre ans; tout nouvel engagement doit être précédé d'une interruption de service d'un an.

14. Les personnes recrutées pour une période de durée limitée ont le statut de fonctionnaires de l'Organisation. En tant que fonctionnaires internationaux, elles sont tenues de se conformer aux normes de conduite requises et de s'acquitter des obligations énoncées au chapitre premier du Statut du personnel de l'Organisation, notamment de remplir leurs fonctions et de régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt de l'Organisation sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucune source extérieure à l'Organisation.

15. Depuis que les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies ont recours à des engagements de durée limitée, il est reconnu que cela a accéléré et assoupli les procédures de recrutement et simplifié les modalités administratives. Ces engagements concernent les agents des services

généraux ainsi que les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. L'ensemble des prestations de base des fonctionnaires recrutés pour une durée limitée se compose d'un traitement net (sans augmentation par échelon) déterminé par la CFPI, d'une indemnité de fonction et, sous réserve que les conditions requises soient remplies, d'indemnités pour charges de famille. Les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont droit à une indemnité de cherté de vie. Les fonctionnaires recrutés sur le plan international ont droit à une prime d'affectation pour subvenir à leurs besoins immédiats au moment de leur entrée en fonction. Ils peuvent également expédier aux frais de l'Organisation des effets personnels en quantité limitée. Tous bénéficient d'une couverture sociale. Les conditions d'emploi du personnel recruté pour une durée limitée sont décrites en détail dans les dispositions 300 et suivantes du Règlement du personnel de l'ONUDI. Initialement publiées afin de définir le cadre réglementaire applicable au personnel engagé pour une période de courte durée – payé à la journée ou au mois –, ces dispositions ont été révisées pour inclure les dispositions applicables au personnel engagé pour une période de durée limitée. Les dispositions 300 et suivantes révisées du Règlement du personnel figurent dans le document UNIDO/DG/B/Staff Rules/3/Rev.1. L'ONUDI emploie actuellement quatre fonctionnaires recrutés pour une durée limitée.

Traitements versés sur le lieu d'affectation

16. L'article 6.5 du Statut du personnel dispose que le Directeur général arrête le barème des traitements des fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux en prenant normalement pour base les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur au lieu d'affectation, compte tenu des recommandations de la CFPI. À la lumière des résultats de l'enquête sur les conditions d'emploi que la CFPI a menée à Vienne, le Directeur général a approuvé le barème révisé des traitements et indemnités pour charges de famille que la Commission a recommandé. Le dernier ajustement provisoire des traitements des agents des services généraux à Vienne est intervenu en avril 2001 (voir le document UNIDO/DG/B/Staff Rules/1/Rev.1/Amend.20 du 12 juillet 2001). Le barème révisé a été appliqué à partir du 1^{er} avril 2002, à la date de référence de l'enquête de la CFPI. Le nouveau barème représente une augmentation globale de 2,98 %. Le barème des traitements applicables à compter du 1^{er} avril 2002 aux agents des services généraux à Vienne et les indemnités révisées pour charges de famille figurent aux annexes VI et VII du présent document.

Incidences financières

17. Les incidences financières des ajustements résultant de l'application du barème révisé des traitements et des rémunérations considérées aux fins

de la pension dont il est question plus haut s'élèvent à 433 600 euros pour la fin de l'exercice biennal. Les incidences financières du barème adopté à la suite de l'enquête de la CFPI se montent à 739 100 euros pour la fin de l'exercice biennal. Le niveau des ressources budgétaires approuvé par les États Membres et les économies réalisées du fait d'un taux de vacance de postes supérieur au taux prévu dans le budget permettront d'absorber ce surcoût.

III. REPRÉSENTATION DES ORGANES DIRECTEURS AU COMITÉ DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'ONU

18. Le Comité des pensions du personnel de l'ONU créé par la Conférence générale (GC.1/Dec.37) a tenu deux réunions en 2001. Il en a tenu quatre entre le 1^{er} janvier 2002 et la date d'établissement du présent rapport.

19. Dans sa décision GC.9/Dec.19, la Conférence générale a élu deux membres et deux membres suppléants au Comité des pensions du personnel de l'Organisation pour l'exercice biennal 2002-2003, à savoir:

Membres: M^{me} Caroline Ziadé (Liban)

M. Constancio R. Vingno, Jr.
(Philippines)

Membres suppléants: M. Cédric Janssens de Bisthoven
(Belgique)

M. Mlulani M.L. Singaphi
(Afrique du Sud)

20. Les deux membres ayant quitté Vienne depuis, le Conseil voudra peut-être procéder à des élections afin de pourvoir les postes ainsi devenus vacants jusqu'à la fin du mandat en cours conformément aux dispositions du paragraphe c) de la décision GC.9/Dec.19.

IV. MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL

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

“Le Conseil du développement industriel:

a) Prend note des informations contenues dans le document IDB.26/11;

b) Note les modifications apportées en application de l'article 13.3 du Statut du personnel au tableau I dudit Statut afin de le rendre conforme à la décision énoncée dans la résolution 56/244 de l'Assemblée générale;

c) Note en outre les modifications apportées aux dispositions 103.10, 103.12 et aux appendices A, C et M du Règlement du personnel;

d) Note la révision des dispositions 300 et suivantes du Règlement du personnel et l'instauration d'engagements de durée limitée;

e) Conformément à la décision GC.9/Dec.19 c) de l'Assemblée générale, élit les membres suivants pour siéger au Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel jusqu'à la fin de l'exercice biennal 2002-2003:

Membres: (pays)
..... (pays)”

Annexe I
TABLEAU I
BARÈME DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR
MONTANTS BRUTS ET NETS APRÈS RETENUE AU TITRE DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL
(en dollars des États-Unis)

Entrée en vigueur: 1^{er} mars 2002

ÉCHELONS																
CLASSES	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
Directeur/Directrice																
D-2	Brut	129 834	132 689	135 540	138 392	141 245	144 097									
	Net F	90 697	92 467	94 235	96 003	97 772	99 540									
	Net C	83 322	84 805	86 286	87 768	89 250	90 733									
Administrateur général/Administratrice générale																
D-1	Brut	114 784	117 226	119 669	122 106	124 550	126 994	129 437	131 877	134 319						
	Net F	81 366	82 880	84 395	85 906	87 421	88 936	90 451	91 964	93 478						
	Net C	75 209	76 539	77 868	79 195	80 526	81 845	83 115	84 384	85 652						
Administrateur/Administratrice hors classe																
P-5	Brut	101 084	103 294	105 505	107 715	109 924	112 132	114 344	116 553	118 761	120 974	123 185	125 392	127 602		
	Net F	72 872	74 242	75 613	76 983	78 353	79 722	81 093	82 463	83 832	85 204	86 575	87 943	89 313		
	Net C	67 698	68 955	70 159	71 362	72 565	73 767	74 970	76 173	77 376	78 579	79 781	80 983	82 162		
Administrateur/Administratrice de 1^{re} classe																
P-4	Brut	82 255	85 283	87 306	89 329	91 442	93 597	95 752	97 906	100 065	102 216	104 371	106 529	108 682	110 837	112 994
	Net F	61 548	62 887	64 222	65 557	66 894	68 230	69 566	70 902	72 240	73 574	74 910	76 284	77 583	78 919	80 256
	Net C	57 316	58 546	59 770	60 994	62 220	63 443	64 669	65 894	67 118	68 342	69 540	70 717	71 888	73 062	74 235
Administrateur/Administratrice de 2^e classe																
P-3	Brut	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250
	Net F	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255
	Net C	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 1^{re} classe																
P-2	Brut	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636			
	Net F	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200			
	Net C	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479			
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 2^e classe																
P-1	Brut	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432					
	Net F	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631					
	Net C	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899					

F: Taux applicable aux fonctionnaires ayant un(e) conjoint(e) ou un enfant à charge.

C: Taux applicable aux fonctionnaires n'ayant ni conjoint(e) à charge ni enfants à charge.

Annexe II

Appendice C

**BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS CONSIDÉRÉES AUX FINS DE LA PENSION DES ADMINISTRATEURS
ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR**
(Utilisé pour calculer le montant des cotisations et des prestations de retraite)
(en dollars des États-Unis)

Entrée en vigueur: 1^{er} novembre 2001

ÉCHELONS															
CLASSES	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	156 656	160 217	163 776	167 333	170 892	174 452									
D-1	138 748	141 593	144 437	147 277	150 123	153 109	156 158	159 207	162 250						
P-5	122 795	125 369	127 942	130 517	133 091	135 663	138 237	140 813	143 383	145 958	148 532	151 112	153 870		
P-4	101 524	104 036	106 544	109 052	111 565	114 073	116 583	119 094	121 603	124 111	126 619	129 136	131 643	134 152	136 664
P-3	84 497	86 655	88 812	90 965	93 125	95 280	97 436	99 596	101 853	104 213	106 569	108 927	111 285	113 641	116 001
P-2	69 321	71 254	73 180	75 110	77 038	78 968	80 896	82 822	84 754	86 683	88 610	90 541			
P-1	53 979	55 838	57 690	59 543	61 398	63 250	65 107	66 958	68 811	70 666					

Annexe III

Disposition 103.10

NOMINATIONS POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

a) Lors de leur engagement, les fonctionnaires sont nommés pour une durée déterminée, dont la date d'expiration est précisée dans une lettre de nomination. Ils sont normalement engagés pour une période de trois ans, y compris une période de stage de 12 mois qui, dans des cas exceptionnels, peut être prorogée d'une année au plus. Les nominations pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prorogation ou une nomination d'un type différent.

b) Sous réserve que le comportement professionnel du fonctionnaire ait donné satisfaction et que les crédits disponibles le permettent, les nominations pour une durée déterminée peuvent être prorogées, normalement pour une période de trois ans. À titre exceptionnel, elles peuvent être prorogées pour une période d'une durée comprise entre trois et cinq ans selon les conditions fixées par le Directeur général.

c) La non-prorogation de nominations pour une durée déterminée n'ouvre droit au paiement d'aucune indemnité.

[a) Les fonctionnaires recrutés pour une période de 12 mois ou plus sont nommés pour une durée déterminée.

b) Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs (P-1 à P-5) et les agents des services généraux nommés pour une durée déterminée sont normalement engagés pour une période initiale de trois ans, y compris une période de stage de 12 mois qui, dans des cas exceptionnels, peut être prorogée d'une année au plus.

c) Les fonctionnaires ayant rang de directeur (et d'administrateur principal) nommés pour une durée déterminée sont engagés pour une période de deux ans au plus.

d) Les nominations pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prorogation ou sur une nomination d'un type différent. Quand cela est dans l'intérêt des activités de programme de l'Organisation, toutefois, les nominations pour une durée déterminée peuvent être prorogées pour des périodes ultérieures d'une durée déterminée de trois ans au plus, sans dépasser une durée totale de sept ans à partir de l'engagement initial de l'intéressé.

e) Il ne sera envisagé de prorogations au-delà de ces sept ans qu'après une évaluation à laquelle il sera procédé à la fin de la sixième année de service et en fonction des besoins en personnel de l'Organisation et des rapports d'appréciation du comportement professionnel du fonctionnaire concerné.

f) La non-prorogation de nominations pour une durée déterminée, tant pendant la période de sept ans qu'au terme de celle-ci, n'ouvre droit au paiement d'aucune indemnité.

g) Les dispositions ci-dessus s'appliquent à tous les fonctionnaires recrutés à partir du 1^{er} janvier 1999 et à ceux nommés avant cette date qui comptent moins de trois années de service au terme de leur nomination.

h) Les fonctionnaires nommés avant le 1^{er} janvier 1999 qui ont effectué trois années de service ou plus continueront d'être régis par les dispositions de leur engagement initial d'une durée déterminée, qui n'incluent pas la limite de sept ans prévue à l'alinéa d) ci-dessus.]

Période de stage

i) Pas de changement

j) Pas de changement

Annexe IV

Disposition 103.12

COMITE DES NOMINATIONS ET DES PROMOTIONS

Les définitions ci-après s'appliquent aux fins du présent Règlement:

Nomination: Accord contractuel, conclu à l'issue du processus de sélection, par lequel le fonctionnaire s'engage à prendre ses fonctions et à demeurer au service de l'Organisation;

Réaffectation: Mutation à un poste semblable de la même classe d'un fonctionnaire titulaire d'un poste ayant été supprimé, ou transfert latéral d'un fonctionnaire à un poste non analogue mais de la même classe;

Les transferts latéraux à un poste analogue et de la même classe au sein d'une même division relèvent de la compétence des directeurs principaux;

Poste analogue: Poste de la même classe, comportant la même définition d'emploi et exigeant les mêmes qualifications;

Promotion: Changement de classe, au sein d'une même catégorie de postes ou d'une catégorie à une autre, lorsque l'intéressé a été sélectionné pour occuper un poste vacant ou un poste ayant fait l'objet d'un reclassement, conformément aux procédures visées dans le présent Règlement;

Révision: Examen quinquennal des nominations à titre permanent.

a) i) Le Directeur général constitue le Comité des nominations et des promotions, chargé de donner son avis sur les nominations, les réaffectations, les promotions et la révision de la situation de fonctionnaires à des postes des classes de directeur et d'administrateur général, d'administrateur et d'agent des services généraux, à l'exception des postes relevant directement de la Direction générale, des postes de conseiller auprès de la Direction générale, [des postes de conseiller spécial au Cabinet du Directeur général et] des postes de représentant de l'ONUDI et [, ainsi que] des postes des classes de début (G-1/G-2) de la catégorie des services généraux;

ii) Sous réserve des critères énoncés au paragraphe 5 de l'article 11 de l'Acte constitutif et des clauses des articles 3.2 et 4.2 du Statut du personnel, les organes de nomination et de promotion, lorsqu'il y a des postes à pourvoir par recrutement, affectation ou réaffectation, donnent normalement la préférence, à qualifications égales, aux fonctionnaires de l'Organisation et aux fonctionnaires d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Il sera dûment tenu compte des principes de représentation équilibrée des deux sexes et de représentation géographique.

b) Pas de changement.

Annexe V
Appendice M

SYSTÈME D'APPRÉCIATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL

- a) Ainsi qu'il est spécifié dans la disposition 104.08 du Règlement du personnel, les services et la conduite des fonctionnaires font l'objet d'appréciations établies le moment venu par leurs supérieurs hiérarchiques;
- b) Des appréciations sont établies:
- i) À l'issue des 12 mois de service accomplis en vertu d'une nomination de stage, s'il y a lieu;
 - ii) Chaque année;
- c) En outre, à moins que le fonctionnaire n'ait fait l'objet d'une appréciation, dans le même poste occupé par lui, au cours des six mois précédents, une appréciation est établie:
- i) Lors de la mutation à une autre unité administrative du Secrétariat de l'ONUDI, ou à un autre lieu d'affectation, ou d'une affectation à une mission pour une période d'au moins six mois;
 - ii) Lors d'une mutation à une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies ou lors de la cessation de service;
 - iii) Lorsque le supérieur hiérarchique immédiat est sur le point de changer d'affectation ou de quitter le Secrétariat.
- d) Lorsqu'il reçoit communication de l'appréciation, le fonctionnaire qui ne partage pas les opinions qui sont exprimées peut, dans un délai d'un mois, présenter une déclaration consignait ses explications. Cette déclaration, qui peut porter sur toute observation ou note figurant dans l'appréciation, est classée dans le dossier administratif du fonctionnaire, sans toutefois constituer une déclaration d'objection.
- e) Le fonctionnaire qui conteste l'évaluation globale figurant dans la section VI de l'appréciation s'il est indiqué que son comportement professionnel [est faible (note 2)] a besoin d'être amélioré ou n'est pas satisfaisant [ou insatisfaisant (note 1)] peut, dans le mois qui suit sa réception, présenter des objections à l'encontre de ladite appréciation. Ces objections peuvent viser une partie ou l'ensemble de l'appréciation.
- f) La déclaration d'objection fait l'objet d'une enquête de la part d'un jury composé de trois personnes que le fonctionnaire choisit sur une liste de cinq fonctionnaires normalement de rang plus élevé que le sien, qui est en général proposée par le [notateur] responsable de la révision. À l'issue de son enquête, le jury rend compte en règle générale au [notateur] responsable de la révision, qui consigne son avis par écrit.
- g) L'augmentation de traitement prévue à l'article 6.1 du Statut du personnel et à la disposition 106.01 du Règlement du personnel n'est pas accordée si l'évaluation globale indiquée à la section VI de l'appréciation du comportement professionnel est que ce comportement [est faible (note 2)] a besoin d'être amélioré ou n'est pas satisfaisant [ou insatisfaisant (note 1)].
- h) Des rapports spéciaux sont établis par le chef de division sous la forme d'un mémorandum ayant directement trait aux faits donnant lieu à l'établissement de l'appréciation:
- i) Lorsque des événements justifiant que l'avancement d'échelon ne soit pas accordé surviennent après l'appréciation du comportement professionnel la plus récente qui aurait servi normalement de base à cet avancement;
 - ii) Lorsqu'il est recommandé qu'il soit mis fin à la nomination du fonctionnaire du fait que ses services ne donnent pas satisfaction.
- i) Dans le mois qui suit la date où il reçoit communication du rapport spécial, le fonctionnaire peut présenter une déclaration d'objection qui fera aussi l'objet d'une enquête de la part d'un jury, dans les conditions spécifiées à l'alinéa f) ci-dessus.
- j) Tout fonctionnaire qui a été affecté pendant moins de six mois à une autre unité administrative du Secrétariat peut demander qu'un rapport spécial soit établi sur cette affectation.

Annexe VI

Appendice A

BARÈME DES TRAITEMENTS DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX, MONTANT ANNUEL BRUT, MONTANT ANNUEL BRUT
AUX FINS DE LA PENSION ET MONTANT ANNUEL NET APRÈS RETENUE AU TITRE DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL
(en euros)

Entrée en vigueur: 1^{er} avril 2002

		ÉCHELONS											
CLASSES		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII *
G-1	Brut	23 379	24 162	24 945	25 729	26 512	27 295	28 078	28 861	29 644	30 427	31 210	31 994
	Brut aux fins de la pension	23 281	24 026	24 770	25 515	26 259	27 004	27 748	28 493	29 237	29 981	30 726	31 470
	Net	18 858	19 461	20 064	20 667	21 270	21 873	22 476	23 079	23 682	24 285	24 888	25 491
G-2	Brut	27 223	28 130	29 036	29 943	30 849	31 756	32 662	33 569	34 475	35 382	36 288	37 195
	Brut aux fins de la pension	26 936	27 798	28 659	29 521	30 383	31 244	32 106	33 002	33 909	34 815	35 722	36 628
	Net	21 818	22 516	23 214	23 912	24 610	25 308	26 006	26 704	27 402	28 100	28 798	29 496
G-3	Brut	31 671	32 721	33 770	34 819	35 869	36 918	37 968	39 017	40 066	41 116	42 165	43 231
	Brut aux fins de la pension	31 164	32 162	33 204	34 253	35 302	36 352	37 401	38 451	39 500	40 549	41 599	42 648
	Net	25 243	26 051	26 859	27 667	28 475	29 283	30 091	30 899	31 707	32 515	33 323	34 131
G-4	Brut	36 819	38 034	39 248	40 462	41 677	42 895	44 158	45 422	46 685	47 949	49 212	50 476
	Brut aux fins de la pension	36 253	37 467	38 682	39 896	41 110	42 325	43 539	44 753	45 967	47 182	48 396	49 610
	Net	29 207	30 142	31 077	32 012	32 947	33 882	34 817	35 752	36 687	37 622	38 557	39 492
G-5	Brut	42 774	44 234	45 695	47 155	48 616	50 077	51 538	52 999	54 459	55 920	57 381	58 842
	Brut aux fins de la pension	42 208	43 612	45 015	46 419	47 823	49 227	50 631	52 035	53 439	54 843	56 247	57 651
	Net	33 792	34 873	35 954	37 035	38 116	39 197	40 278	41 359	42 440	43 521	44 602	45 683
G-6	Brut	49 942	51 632	53 323	55 014	56 704	58 395	60 085	61 776	63 466	65 226	67 039	68 852
	Brut aux fins de la pension	49 097	50 722	52 347	53 971	55 596	57 221	58 845	60 470	62 095	63 719	65 374	67 065
	Net	39 097	40 348	41 599	42 850	44 101	45 352	46 603	47 854	49 105	50 356	51 607	52 858
G-7	Brut	58 238	60 195	62 151	64 108	66 200	68 299	70 397	72 496	74 594	76 693	78 791	80 890
	Brut aux fins de la pension	57 070	58 951	60 831	62 712	64 592	66 548	68 505	70 462	72 419	74 375	76 332	78 289
	Net	45 236	46 684	48 132	49 580	51 028	52 476	53 924	55 372	56 820	58 268	59 716	61 164

*Échelon d'ancienneté

Annexe VII

Appendice A (suite)Nouveau montant des indemnités pour charges de famille

Enfant à charge	Montant annuel net en euros		
	1 ^{er} enfant	2 ^e enfant	3 ^e enfant et chaque enfant supplémentaire
Âgé de moins de 10 ans	2 247	2 401	2 554
Âgé de 10 ans ou plus	2 466	2 619	2 772
Âgé de 19 ans ou plus	2 777	2 930	3 083
Conjoint à charge	554 par année		
Indemnité supplémentaire pour le premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps	364 par année		
Personne non directement à charge	174 par année		
L'indemnité versée pour le père ou la mère, un frère ou une sœur à charge a été supprimée le 1 ^{er} juillet 1981. Toutefois, les fonctionnaires remplissant les conditions requises qui recevaient cette indemnité avant le 1 ^{er} juillet 1981 continueront de la recevoir.			

Montant antérieur des indemnités

Enfant à charge	Montant antérieur des indemnités		
	1 ^{er} enfant	2 ^e enfant	3 ^e enfant et chaque enfant supplémentaire
Âgé de moins de 10 ans	1 934	2 087	2 240
Âgé de 10 ans ou plus	2 152	2 305	2 458
Âgé de 19 ans ou plus	2 414	2 566	2 719
Conjoint à charge	Pour les fonctionnaires nommés avant le 1 ^{er} octobre 1996		389
	Pour les fonctionnaires nommés à partir du 1 ^{er} octobre 1996		384
Indemnité supplémentaire pour le premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps	398		