



**Organisation des Nations Unies
pour le développement industriel**

Distr. générale
10 mars 2010
Français
Original: anglais

Conseil du développement industriel

Trente-septième session

Vienne, 10-12 mai 2010

Point 11 de l'ordre du jour provisoire

Questions relatives au personnel

Questions relatives au personnel

Rapport du Directeur général

On trouvera dans le présent rapport des informations concernant le personnel du Secrétariat ainsi que les modifications apportées au tableau I du Statut du personnel, au Règlement du personnel et à leurs appendices.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel	1-8	2
II. Evolution du régime commun	9-13	4
III. Questions concernant le Règlement du personnel	14-19	4
IV. Mesures à prendre par le Conseil	20	6

Annexes

I. Tableau I du Statut du personnel – Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, montants annuels bruts et nets après retenue au titre des contributions du personnel	7
II. Appendice A du Règlement du personnel – 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	8

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.

V.10-51844 (F) 100410 120410



Merci de recycler

I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

1. Depuis la publication du dernier rapport (IDB.39/19 du 4 mai 2009) et jusqu'à la fin de l'année 2009, 19 nominations de nouveaux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont intervenues, dont 10 au titre du Programme des jeunes administrateurs et 4 à des postes hors Siège (2 internationaux et 2 nationaux). Le nombre total d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur nommés en 2009 a été de 35, dont 10 venaient de pays non représentés ou sous-représentés, comme d'ailleurs 7 des 10 jeunes administrateurs recrutés. Parmi les nouveaux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs nommés en 2009 (dont 7 jeunes administrateurs sur 10), 46 % étaient des femmes contre 36 % en 2007 et 25 % en 2008. Fin 2009, 71 % des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs du Secrétariat étaient donc des hommes et 29 % des femmes contre 76 % et 24 % respectivement en 2008. On trouvera à l'appendice K du rapport annuel 2009 des renseignements complémentaires concernant la composition des effectifs.

2. Par suite de départs obligatoires à la retraite et d'autres cessations de service survenus au cours du second semestre de 2009, le nombre total d'administrateurs hors Siège avait quelque peu baissé en fin d'année, tombant à 60, contre 61 à la fin du mois d'avril 2009. Par ailleurs, la politique de l'Organisation en matière de mobilité sur le terrain a fait l'objet d'une évaluation par le Groupe de l'évaluation, qui a confirmé que dans l'ensemble cette politique avait des effets positifs en ramenant le taux de vacances de postes dans les services extérieurs de 47,8 % en 2005 à 7,3 % en 2009, en améliorant les perspectives de carrière des fonctionnaires, en leur permettant d'acquérir de l'expérience et en augmentant leur faculté d'adaptation. L'évaluation a également signalé des domaines ou appelant des améliorations, auxquelles le Secrétariat s'attachera conformément à sa politique générale de renforcement de la représentation hors Siège.

3. Depuis le dernier rapport, le Secrétariat a mis au point un nouveau code de déontologie et une nouvelle politique visant à protéger contre toute mesure de représailles quiconque signale des irrégularités ou coopère à des audits ou des enquêtes. Le nouveau code de déontologie qui est fondé sur les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux publiées par la Commission de la fonction publique internationale, définit et confirme les principes directeurs et valeurs de l'Organisation ainsi que les normes de conduite requises des différentes catégories de personnel, c'est-à-dire fonctionnaires, consultants, experts et stagiaires; et la nouvelle politique de protection contre les mesures de représailles met en place des procédures visant à protéger les fonctionnaires de l'ONUDI qui signalent des irrégularités, fournissent de bonne foi des informations sur des actes répréhensibles ou coopèrent à des audits ou enquêtes. En instance de publication au moment de la rédaction du présent rapport, les deux textes seront appliqués par un nouveau coordonnateur pour la déontologie et la responsabilisation.

4. Outre ce nouveau code de déontologie et la nouvelle politique contre les mesures de représailles, le Secrétariat a aussi poursuivi activement l'élaboration d'un programme concernant les déclarations de situation financière et les déclarations d'intérêts, qui énoncera des procédures propres à aider l'Organisation et ses fonctionnaires à cerner, gérer et résoudre des conflits d'intérêts effectifs,

perçus ou potentiels. Comme dans le cas du nouveau code de déontologie et de la nouvelle politique contre les mesures de représailles, le programme de déclaration de la situation financière et de déclaration d'intérêts sera géré par le nouveau coordonnateur pour la déontologie et la responsabilisation. Toutes les mesures mentionnées ci-dessus ont été mises au point en coopération étroite avec les représentants du personnel dans le cadre de la Commission consultative mixte.

5. Les efforts se sont poursuivis pour améliorer les compétences techniques et générales des fonctionnaires, en faisant appel à des moyens internes et externes, ainsi que pour faciliter aux nouveaux fonctionnaires l'intégration dans l'Organisation. A cet égard, on s'est attaché en particulier à toucher le personnel des services extérieurs, à mettre au point des outils d'apprentissage en ligne et à familiariser le personnel avec les normes comptables internationales du secteur public, les procédures de passation de marchés et de coopération technique et l'ordonnancement électronique.

6. Au moment de l'établissement du présent rapport, on avait commencé à prendre les dispositions d'ordre institutionnel en vue de l'exécution du programme de changement et de renouveau organisationnel. Quatre organes chargés de mettre en œuvre ce programme ont été créés après que ses caractéristiques essentielles avaient été arrêtées au cours d'une retraite des cadres tenue en janvier 2010 et que les meilleurs moyens de le gérer avaient été étudiés. Un comité comme principal organe de décision (comité pour le changement et le renouveau organisationnel), deux équipes spéciales internes (équipe spéciale de l'efficacité opérationnelles et équipe spéciale de la culture de gestion et de travail) et le Bureau du changement et du renouveau organisationnel, qui coordonneront et gèreront toutes les tâches liées au programme, ont été créés. Les équipes spéciales se composent de membres du personnel exerçant différentes fonctions à différents niveaux. Le Conseil du personnel y est aussi dûment représenté.

7. On ne saurait trop insister sur l'importance de la dimension humaine dans tout processus de changement; l'une des équipes spéciales créées examinera donc les questions de culture de gestion et de travail dont on connaît l'importance pour tout processus de changement en cours et au-delà. L'équipe de la culture de gestion de travail s'occupera de questions comme le suivi du comportement professionnel, mettant à profit les progrès faits au cours du second semestre de 2009 en ce qui concerne un nouveau système de suivi du comportement professionnel, la stratégie et les méthodes de communication et les moyens de récompenser le succès du travail d'équipe. Pour ce faire, les nouveaux faits concernant le suivi du comportement professionnel survenus au niveau du régime commun des Nations Unies seront pris en compte comme il convient dans les conditions propres à l'ONUDI. Les outils qu'offrent les technologies de l'information sont indispensables pour la mise en œuvre d'un nouveau système de suivi du comportement professionnel qui comprendra des mécanismes d'information en retour et un référentiel de compétences général.

8. Conscient des problèmes que le changement pose au personnel dans son ensemble et des possibilités qu'il lui ouvre, le Directeur général a commencé à rencontrer régulièrement des membres du personnel et à tenir par la suite des réunions avec toutes les unités administratives afin d'entrer en communication avec les fonctionnaires, et d'écouter leurs opinions et de solliciter leur réaction.

II. Evolution du régime commun

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

9. Tableau I du Statut du personnel. Le concept d'établissement de traitements minima par référence au barème des traitements de la fonction publique de référence (Administration fédérale des États Unis d'Amérique) à Washington, a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies à la section I.H. de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989. Des ajustements périodiques se font sur la base d'une comparaison des traitements nets minima des fonctionnaires avec les traitements correspondants des fonctionnaires occupant des postes dans l'Administration fédérale des États Unis d'Amérique.

10. Par sa résolution 64/231 du 22 décembre 2009, l'Assemblée générale a approuvé avec effet au 1^{er} janvier 2010 un barème révisé des traitements minima des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Ce barème reflète, sur la base du principe "ni gain ni perte", la valeur de 3,04 points d'ajustement ayant été incorporée aux traitements de base minima.

11. L'augmentation de 3,04 % des traitements de base minima n'affecte pas le montant de la rémunération du personnel, car la part de l'indemnité de poste est réduite d'un montant équivalent au montant incorporé aux traitements de base. À l'application du barème révisé des traitements de base, des indices et coefficients d'ajustement révisés ont été établis par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour tous les lieux d'affectation. Les coefficients d'ajustement ont été modifiés, avec effet au 1^{er} janvier 2010, sur la base du mouvement des indices d'ajustement nouvellement incorporés.

12. Le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, à compter du 1^{er} janvier 2010, figure à l'annexe I du présent document.

13. L'incorporation de 3,04 % d'ajustement aux traitements de base selon le principe "ni gain ni perte" a entraîné des augmentations de différents éléments des prestations dues en cas de cessation de service pour les fonctionnaires remplissant les conditions requises. Ces montants peuvent cependant être couverts par les crédits ouverts au titre du budget.

III. Questions concernant le Règlement du personnel

Barème des traitements des agents des services généraux

14. Appendice A du Règlement du personnel. En vertu du principe Fleming, les agents des services généraux bénéficient de rémunérations et autres conditions d'emploi correspondant aux conditions les plus favorables pratiquées sur place. Ce principe a été énoncé pour la première fois en 1949 par un organe d'experts des rémunérations créé par l'Assemblée générale des Nations Unies. Il constitue la pierre angulaire de la méthode suivie par la CFPI pour effectuer périodiquement des enquêtes sur les conditions d'emploi au niveau local à tous les lieux d'affectation

(Siège et bureaux extérieurs). Au cours des périodes s'écoulant entre les enquêtes, le barème des traitements des agents des services généraux fait l'objet d'ajustements intérimaires qui devraient tenir compte de l'évolution d'un indice des salaires ou des prix approprié ou d'une combinaison d'indices.

15. Conformément à la méthode suivie par la CFPI, l'ajustement intérimaire du barème des traitements des agents des services généraux à Vienne est fondé sur l'évolution d'indices combinés, à savoir l'indice local des prix à la consommation et l'indice local des traitements des travailleurs de bureaux. Le dernier ajustement intérimaire du barème des traitements des agents des services généraux à Vienne a été opéré en novembre 2008. En se fondant sur les publications officielles relatives à l'évolution de l'indice local des prix à la consommation et de l'indice local des traitements des travailleurs de bureaux au cours de la période novembre 2008-octobre 2009, les organisations sises au CIV sont convenues que le barème des traitements des agents des services généraux à Vienne devrait faire l'objet, le 1^{er} novembre 2009, d'un ajustement intérimaire et que le barème des traitements révisé prévoirait une augmentation de 1,52 %.

16. Le barème révisé des traitements des agents des services généraux, entré en vigueur le 1^{er} novembre 2009, figure à l'annexe II du présent document.

Primes de connaissances linguistiques des agents des services généraux en poste à Vienne

17. Appendice A du Règlement du personnel. Conformément à la procédure approuvée par la CFPI, la prime de connaissances linguistiques des agents des services généraux est fixée à 5 % du traitement net d'un(e) secrétaire de la classe G4, échelon 1, et doit être ajustée chaque fois que ce traitement net augmente d'au moins 15 % par rapport au moment où le montant de la prime de connaissances linguistiques a été fixé la dernière fois.

18. Par suite de l'ajustement intérimaire apporté en novembre 2009 au barème des traitements des agents des services généraux en poste à Vienne, le montant net du traitement d'un(e) secrétaire de la classe G4, échelon 1, a augmenté de 16,42 % par rapport à avril 2001, mois au cours duquel le montant de la prime de connaissances linguistiques avait été fixé la dernière fois. En se basant sur la méthode suivie par la CFPI, les organisations sises à Vienne sont donc convenues de porter le montant de la prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux en poste à Vienne remplissant les conditions requises de 1 418 euros à 1 651 euros par an pour la première langue supplémentaire et de 709 euros à 825 euros pour la deuxième langue supplémentaire.

19. Les incidences financières de la modification du barème des traitements des agents des services généraux et de la révision du montant de la prime de connaissances linguistiques s'élèvent à 33 400 euros, imputés au budget ordinaire, et à 7 300 euros, imputés au budget opérationnel, pour la période allant du 1^{er} novembre au 31 décembre 2009, et à près de 250 000 euros pour 2010. Ce montant additionnel sera couvert par les crédits ouverts au budget.

IV. Mesures à prendre par le Conseil

20. Le Conseil voudra 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.37/8;
 - b) Prend note des modifications apportées au tableau I du Statut du personnel afin de le rendre conforme à la décision de l'Assemblée générale énoncée dans la résolution 64/231;
 - c) Prend note en outre des modifications apportées à l'appendice A du Règlement du personnel.”

Annexe I

Tableau I du Statut du personnel

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, montants annuels bruts et nets après retenue au titre des contributions du personnel
(en dollars des États-Unis)
Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2010

		ÉCHELONS														
CLASSES		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Directeur/Directrice																
D-2	Brut	149 903	153 214	156 529	159 846	163 160	166 475									
	Net F	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
	Net C	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
Administrateur général/Administratrice générale																
D-1	Brut	137 021	139 804	142 581	145 365	148 149	150 972	153 885	156 794	159 703						
	Net F	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
	Net C	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
Administrateur/Administratrice hors classe																
P-5	Brut	113 404	115 771	118 140	120 504	122 874	125 238	127 607	129 974	132 341	134 707	137 075	139 441	141 810		
	Net F	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
	Net C	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
Administrateur/Administratrice de 1^{re} classe																
P-4	Brut	92 907	95 064	97 221	99 378	101 626	103 909	106 196	108 478	110 763	113 044	115 331	117 612	119 897	122 182	124 468
	Net F	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
	Net C	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
Administrateur/Administratrice de 2^e classe																
P-3	Brut	75 972	77 968	79 967	81 961	83 960	85 956	87 951	89 951	91 947	93 943	95 943	97 936	99 936	102 044	104 157
	Net F	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
	Net C	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 1^{re} classe																
P-2	Brut	61 919	63 707	65 492	67 279	69 065	70 850	72 638	74 419	76 208	77 996	79 779	81 568			
	Net F	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
	Net C	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 2^e classe																
P-1	Brut	47 968	49 496	51 146	52 867	54 579	56 296	58 014	59 732	61 444	63 161					
	Net F	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
	Net C	36 651	37 790	38 930	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

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 A du Règlement du personnel

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} novembre 2009

ÉCHELONS

CLASSES	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1 Brut	26 946	27 830	28 716	29 636	30 557	31 477	32 397	33 318	34 238	35 158	36 078	36 999
Brut aux fins de la pension	26 509	27 393	28 278	29 163	30 047	30 932	31 816	32 702	33 586	34 471	35 355	36 240
Net	21 322	22 003	22 684	23 365	24 046	24 727	25 408	26 089	26 770	27 451	28 132	28 813
G-2 Brut	31 399	32 464	33 528	34 593	35 658	36 723	37 788	38 853	39 918	40 982	42 047	43 119
Brut aux fins de la pension	30 858	31 881	32 905	33 927	34 950	35 974	36 997	38 020	39 043	40 066	41 089	42 113
Net	24 669	25 457	26 245	27 033	27 821	28 609	29 397	30 185	30 973	31 761	32 549	33 337
G-3 Brut	36 627	37 862	39 097	40 332	41 568	42 803	44 112	45 436	46 761	48 086	49 410	50 735
Brut aux fins de la pension	35 882	37 069	38 256	39 443	40 629	41 816	43 002	44 189	45 375	46 606	47 840	49 076
Net	28 538	29 452	30 366	31 280	32 194	33 108	34 022	34 936	35 850	36 764	37 678	38 592
G-4 Brut	42 684	44 193	45 726	47 259	48 793	50 326	51 859	53 393	54 926	56 459	57 993	59 526
Brut aux fins de la pension	41 702	43 076	44 450	45 837	47 267	48 697	50 127	51 556	52 985	54 415	55 844	57 274
Net	33 020	34 078	35 136	36 194	37 252	38 310	39 368	40 426	41 484	42 542	43 600	44 658
G-5 Brut	50 178	51 949	53 720	55 491	57 262	59 033	60 804	62 575	64 346	66 117	67 888	69 659
Brut aux fins de la pension	48 557	50 209	51 860	53 512	55 164	56 816	58 467	60 119	61 771	63 423	65 074	66 726
Net	38 208	39 430	40 652	41 874	43 096	44 318	45 540	46 762	47 984	49 206	50 428	51 650
G-6 Brut	58 874	60 922	62 970	65 017	67 065	69 113	71 161	73 209	75 257	77 304	79 352	81 400
Brut aux fins de la pension	56 666	58 576	60 486	62 395	64 305	66 214	68 124	70 165	72 213	74 261	76 310	78 357
Net	44 208	45 621	47 034	48 447	49 860	51 273	52 686	54 099	55 512	56 925	58 338	59 751
G-7 Brut	68 925	71 299	73 672	76 046	78 420	80 794	83 168	85 542	87 916	90 290	92 664	95 038
Brut aux fins de la pension	66 043	68 258	70 632	73 005	75 378	77 751	80 125	82 497	84 871	87 244	89 617	91 990
Net	51 143	52 781	54 419	56 057	57 695	59 333	60 971	62 609	64 247	65 885	67 523	69 161

* Échelon d'ancienneté.

Les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'un avancement de l'échelon XI à l'échelon XII d'une même classe sont les suivantes:

- Au minimum 20 années de service relevant du régime commun des Nations Unies et 5 années de service à l'échelon XI de la classe considérée;
- États de service satisfaisants.

Prime de connaissances linguistiques: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins de la pension) première langue supplémentaire, 1 651 euros (net) par an; deuxième langue supplémentaire, 825 euros.

Augmentations périodiques: les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles, si les services sont satisfaisants.

Indemnité de non-résident: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins de la pension) 1 889 euros (net) par an pour les fonctionnaires remplissant les conditions requises qui ont été nommés avant le 1^{er} septembre 1983; n'est pas versée aux fonctionnaires en poste à Vienne qui ont été nommés après cette date.