



Conseil du développement industriel

Quarante-huitième session

Vienne, 23-25 novembre 2020

Point 17 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 complète les informations fournies dans le *Rapport annuel de l'ONUDI 2019* (IDB.48/2, chapitre 8 et appendices F, I et J). Pour des raisons d'économie, les annexes au présent rapport figurent dans un document de séance (IDB.48/CRP.10, en anglais seulement) 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.	1-8	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.	13-20	5
IV. Représentation des organes directeurs de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI	21	6
V. Mesure à prendre par le Conseil	22	6
Annexes		
I. Staff Rule 103.12 – Appointment and Promotion Board issued on 23 August 2019		
II. Appendix P – Appointment and Promotion Board, Composition and Rules of Procedure issued on 23 August 2019		
III. Salary scales for staff in the general service category effective 1 April 2019		
IV. Salary scales for staff in the professional and higher categories effective 1 January 2020		

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



- V. Revised Appendix N (Tables 1 and 3) effective 1 January 2020
- VI. Salary scales for staff in the general service category effective 1 April 2020
- VII. Revised Appendix P – Appointment and Promotion Board, Composition and Rules of Procedure issued on 21 July 2020
- VIII. Scale of pensionable remuneration for the professional and higher categories effective 1 February 2020

I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

Recrutement

1. Depuis avril 2019, 39 postes relevant de contrats de la série 100 du Règlement du personnel ont fait l'objet d'un avis de vacance (21 à l'extérieur et 18 en interne). Sur les 21 postes donnant lieu à un recrutement externe (12 de la catégorie des services généraux et neuf de celle des administrateurs), sept ont déjà été pourvus et quatre sont en phase finale de recrutement. Sur les 18 postes donnant lieu à un recrutement en interne (un de la classe D-1, 10 de la catégorie des administrateurs et sept de celle des services généraux), 10 ont déjà été pourvus et deux sont en phase finale de recrutement.

2. Depuis avril 2019, cinq nouveaux partenaires-experts (trois femmes et deux hommes) parrainés par des instituts de trois pays [Chine (3), Japon (1) et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (1)] ont rejoint l'ONUDI. Depuis, quatre nouveaux accords partenaires-experts ont été conclus avec des instituts de Chine, du Japon et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. En outre, des lettres d'accord concernant le programme de stages de l'ONUDI ont été signées avec trois universités.

3. Depuis mai 2019, trois nouveaux administrateurs auxiliaires ont rejoint l'ONUDI et deux l'ont quittée. Il y en a actuellement sept en poste (six femmes et un homme), qui sont parrainés par cinq pays (Allemagne, Chine, Italie, Japon et Koweït). Dans les mois à venir, six de plus (quatre femmes et deux hommes), parrainés par la Chine, la Finlande et l'Italie, devraient prendre leurs fonctions.

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

4. L'ONUDI poursuit ses efforts pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ses effectifs et accélérer les progrès sur la voie de la parité des sexes par le recrutement, la formation et le perfectionnement.

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

5. L'ONUDI est toujours un membre actif de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) chargée de la prévention du harcèlement sexuel, dont le mandat est de coordonner les activités menées dans ce domaine et de diffuser les pratiques exemplaires à cet égard. L'ONUDI contribue à la base de données ClearCheck, un outil essentiel commun à l'ensemble du système qui permet d'éviter d'engager ou de rengager des personnes dont il a été mis fin au contrat de travail qui les liait à un organisme des Nations Unies pour harcèlement sexuel.

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 tous les cas d'allégations crédibles d'exploitation et d'atteintes sexuelles survenus en son sein. C'est ainsi que le 23 mars 2020, le Directeur général a adressé à tous les représentantes 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.

Autres faits nouveaux

7. Conformément au Cadre de gestion des ressources humaines, l'ONUDI a mené, en 2019, une opération de promotion au mérite, qui a donné lieu à la promotion de 23 fonctionnaires (14 femmes et neuf hommes), dont 14 de la catégorie des services

généraux, un(e) administrateur(trice) national(e) et huit de la catégorie des administrateurs, en reconnaissance de leurs contributions exceptionnelles et de leurs excellents résultats en 2018 et 2019.

8. En juillet 2020, avant la soixante-septième session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, 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 (OMPI) ont écrit au Comité mixte et à la Caisse au sujet de la réaffectation des sièges du Comité mixte, demandant le maintien du statu quo établi avant la soixante-sixième session du Comité mixte. Le Comité des pensions de l'ONUDI a noté avec préoccupation qu'à la suite d'une modification apportée au Règlement intérieur de manière unilatérale, sans consultation de l'ONUDI, un demi-siège avait été retiré à l'ONUDI et à l'UIT. À la soixante-septième session, le Comité mixte a prié le Groupe de travail sur la gouvernance de réexaminer la question de l'affectation de ses sièges et du droit de vote qui y est associé lorsqu'il examinerait le rapport de l'entité d'experts extérieurs sur sa gouvernance. Le Secrétariat entend continuer de porter cette question à l'attention de la Caisse dans un avenir proche.

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 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 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.

10. Dans sa résolution 74/255 B du 27 décembre 2019, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2020, 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 des traitements unifié des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur fait apparaître une augmentation de 1,21 % (annexe IV).

11. La mise en application de ce 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 – négligeable – 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 pour 2020-2021 (IDB.47/5).

Gestion de l'assurance maladie après la cessation de service dans le régime commun

12. 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 dans la gestion de l'assurance maladie après la cessation de service, ce qui constitue un droit acquis des fonctionnaires internationaux. Un groupe de travail commun aux organismes des Nations Unies a analysé 23 régimes d'assurance maladie et formulé une série de recommandations en faveur de la maîtrise des coûts, dont la plupart ont été appliquées par l'ONUDI. Le rapport du Secrétaire général établi à partir des conclusions du groupe de travail (A/73/662) a été approuvé dans une large mesure par l'Assemblée générale, qui a prié le Secrétaire général, dans sa résolution 73/279, d'envisager des solutions pour financer les charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. En juillet 2020, le Secrétariat a informé les États Membres des faits nouveaux survenus à l'Assemblée générale.

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^{er} février 2020, est passé de 65,5 à 70,3. En conséquence, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a promulgué, au 1^{er} février 2020, le barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension, qui figure à l'annexe VIII du présent document. Des crédits suffisants ont été ouverts à cette fin dans le programme et les budgets de l'ONUDI pour 2020-2021 (IDB.47/5).

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

15. La version révisée du référentiel de compétences de l'ONUDI a été promulguée le 21 mai 2019, par la circulaire DGB/2019/10 du Directeur général. Elle intègre le modèle de leadership du système des Nations Unies, publié en 2017, aux compétences de l'ONUDI en matière d'encadrement et de direction afin de renforcer la distinction entre les deux types de comportement.

16. Une version révisée de la politique institutionnelle concernant l'interdiction, la prévention et le règlement des cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, de discrimination et d'abus d'autorité a été publiée le 4 juin 2019 dans la circulaire DGB/2019/12 du Directeur général. Elle contient un petit guide à l'usage des responsables hiérarchiques sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

17. Le 18 septembre 2019, une version révisée de la Politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a été promulguée par la circulaire DGB/2019/16 du Directeur général. Cette politique est régie par un engagement formel à promouvoir un environnement inclusif et favorable par une absence totale de tolérance à l'égard de la discrimination, des préjugés et du harcèlement fondés sur le sexe et le genre, ainsi qu'à mettre en œuvre de bonnes pratiques, telles que des modalités de travail aménagées et des politiques conciliant vie familiale et vie professionnelle.

18. Les procédures relatives à la déclaration de confidentialité et aux conflits d'intérêts destinées au personnel de l'ONUDI chargé du recrutement ont été actualisées et figurent dans l'instruction administrative AI/2020/04, promulguée le 24 août 2020. La disposition 103.12 du Règlement du personnel relative au Comité des nominations et des promotions a été modifiée (annexe I) pour tenir compte de l'importance accordée à l'équilibre entre les femmes et les hommes et à la répartition géographique, et un appendice P relatif à la composition et au règlement intérieur du Comité des nominations et des promotions a été ajouté au Règlement du personnel (annexe II). La composition du Comité des nominations et des promotions a été modifiée (annexe VII) avec effet au 23 mai 2020.

19. Conformément à la résolution 74/255 B de l'Assemblée générale en date du 27 décembre 2019, les montants annuels de la prime de sujétion (tableau 1) et de l'élément incitation à la mobilité (tableau 3) figurant à l'appendice N du Règlement du personnel ont été modifiés (annexe V) avec effet au 1^{er} janvier 2020.

20. 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 actualisées compte tenu du fonctionnement de ces régimes en 2019.

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

21. 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 créé le Comité des pensions du personnel de l'ONUDI. Dans sa décision GC.18/Dec.16, la Conférence a élu deux membres et une suppléante au Comité des pensions pour l'exercice biennal 2020-2021, un poste de suppléant restant vacant. Par ailleurs, elle a autorisé le Conseil du développement industriel à procéder à des élections si l'un des postes du Comité des pensions devenait vacant avant qu'elle ne tienne sa dix-neuvième session. À la suite du départ de l'un des membres du Comité des pensions et afin de pourvoir le poste de suppléant vacant, le Conseil est prié de prendre des mesures concernant l'élection de deux candidats au Comité des pensions pour le reste de l'exercice biennal 2020-2021.

V. Mesure à prendre par le Conseil

22. Le Conseil pourrait envisager d'adopter le projet de décision suivant :

« Le Conseil du développement industriel :

a) Prend note des informations figurant dans le document IDB.48/26 ;

b) Décide, conformément au paragraphe c) de la décision GC.18/Dec.16 de la Conférence générale, d'élire le membre et le (la) suppléant(e) suivants au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour le reste de l'exercice biennal 2020-2021 :

Membre : (pays)

Suppléant(e) : (pays) »