Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

Distr. générale
23 mai 2023
Français
Original : anglais

Conseil du développement industriel
Cinquante et unième session
Vienne, 3-6 juillet 2023
Point 15 de l'ordre du jour provisoire
Questions relatives au personnel

Questions relatives au personnel

Rapport du Directeur général

Le présent document contient 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 2022* (IDB.51/2 et ses appendices). Pour des raisons d'économie, les annexes au présent rapport figurent dans un document de séance (IDB.51/CRP.6, en anglais seulement) publié en même temps que le rapport.

Table des matières

		Paragraphes	*Page*
I.	Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel	1-9	3
II.	Évolutions du régime commun ayant des incidences sur le Statut et le Règlement du personnel de l'ONUDI	10-12	4
III.	Questions relatives au Règlement du personnel	13-18	4
IV.	Mesure à prendre par le Conseil	20	5

Annexes

I. Salary scales for staff in the professional and higher categories effective 1 January 2023 . . .

II. Scale of pensionable remuneration for the professional and higher categories effective 1 February 2023 . . . . . .

III. Salary scales for staff in the general service category effective 1 April 2022 . . . . . .

IV. Salary scales for staff in the general service category effective 1 November 2022 . . . . . .

V. Revised Appendix E (e) (i) (ii) effective 1 January 2022 . . . . . .

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.

V.23-12635 (F) 300623 030723

Merci de recycler

VI. Revised Staff Rule 108.04 (d) issued 18 November 2022 . . . . . .
VII. Revised Staff Rule 108.04 Parental leave effective 1 January 2023 . . . . . .
VIII. Revised Staff Rule 103.10, 104.08, 106.02 issued 6 April 2023 . . . . . .
IX. Revised Appendix M Staff Performance Appraisal System issued 6 April 2023 . . . . . .

I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

Recrutement

1. Depuis octobre 2022, 10 postes (deux de la catégorie des services généraux et huit de celle des administrateurs) relevant de contrats de la série 100 du Règlement du personnel ont fait l'objet d'un avis de vacance à l'extérieur. Au 28 avril 2023, le recrutement était en cours pour les 10 postes. Les deux postes d'agent des services généraux relevant de contrats de la série 100 du Règlement du personnel sont financés par des projets. Cinq des huit postes de la catégorie des administrateurs sont à pourvoir dans le cadre du programme Jeunes administrateurs. En 2022, quatre postes de la catégorie des administrateurs et un poste de la catégorie des services généraux ont été pourvus par décision exécutive du Directeur général. Deux autres postes, l'un de la catégorie des services généraux et l'autre de la catégorie des administrateurs, ont été pourvus à partir d'une liste de réserve.

2. Depuis octobre 2022, 73 stagiaires, originaires de 29 pays, ont intégré l'ONUDI (53 femmes et 20 hommes). En avril 2023, on en comptait 60 (43 femmes et 17 hommes), originaires de 25 pays.

3. Depuis octobre 2022, huit nouveaux administrateurs et administratrices auxiliaires ont intégré l'ONUDI et deux l'ont quittée. Il y en a actuellement 17 en poste (8 femmes et 9 hommes), qui sont parrainés par six pays (Allemagne, Autriche, Chine, Finlande, Italie et Japon).

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

4. La parité des sexes, en particulier aux postes de la tranche supérieure de la catégorie des administrateurs, restera un objectif prioritaire, à atteindre au moyen de recrutements externes et d'activités de formation et de perfectionnement. Entre 2021 et 2022, il y a eu une légère amélioration de la représentation des femmes à la classe P-5, qui est passée de 27,94 % à 29,85 %. Toutefois, en avril 2023, cette proportion était tombée à 27,27 %. Par rapport à 2022, la représentation des femmes aux postes de la tranche inférieure de la catégorie des administrateurs s'était améliorée en avril 2023, notamment à la classe P-3, où elle était passée de 35,29 % à 36,99 %, et à la classe P-2, où elle était passée de 46,43 % à 51,61 %. La proportion totale de femmes à l'ONUDI est de 42,46 %.

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

5. En 2022, l'ONUDI a reçu une plainte pour harcèlement sexuel, qui a fait l'objet d'une enquête du Groupe du contrôle interne et a été jugée infondée. En 2022, elle a mené à son terme la procédure disciplinaire engagée en raison d'une plainte reçue en 2020, laquelle a été jugée fondée et a abouti au congédiement sans préavis du fonctionnaire concerné.

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.

Prolongation des contrats

7. En 2022, l'ONUDI a publié sa politique sur la procédure régissant la prolongation des engagements de durée déterminée au-delà de l'âge normal de départ à la retraite (60 ou 62 ans). Conformément à la disposition 103.10 c) du Règlement du personnel, les recommandations en faveur d'une prolongation des engagements de durée déterminée au-delà de l'âge normal de départ à la retraite ne sont examinées que si cette prolongation est nécessitée par l'urgence des activités de programme et des besoins de l'Organisation (par exemple, en raison des compétences particulières

de la personne titulaire), sous réserve que les deux autres critères de prolongation – fonds disponibles et résultats satisfaisants – soient remplis.

Évaluation et notation et gestion de la performance

8. En 2023, dans le cadre de la réforme organisationnelle engagée en 2022, l'ONUDI a publié son nouveau cadre d'évaluation et de notation et de gestion de la performance, et mis à jour le Règlement du personnel (voir annexe VIII), notamment l'appendice M, relatif au système d'évaluation et de notation des fonctionnaires (voir annexe IX). La nouvelle politique d'évaluation et de notation des fonctionnaires défend une relation de collaboration renforcée entre la personne qui supervise et la personne supervisée en ce qui concerne les objectifs à atteindre et les comportements escomptés. Elle met également l'accent sur la continuité des progrès, favorisée par un dialogue régulier et par l'apprentissage et le perfectionnement au sein de l'Organisation.

Contrats de service individuels

9. En 2023, l'ONUDI a publié le cadre régissant les contrats de service individuels, qui énonce les principales procédures à suivre pour s'assurer les services de ces membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.

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)

10. Le barème des traitements de base minima 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).

11. Par sa résolution 77/256 du 30 décembre 2022, l'Assemblée générale a approuvé, pour qu'il prenne effet au 1er janvier 2023, le nouveau barème des traitements unifié des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 2,28 % (voir annexe I).

12. 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.

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 1er février 2023, est passé de 69,9 à 80,5. En conséquence, la Commission de la fonction publique internationale a promulgué, au 1er février 2023, le barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension (voir annexe II). Des crédits suffisants ont été ouverts à cette fin dans le programme et les budgets de l'ONUDI pour 2022-2023.

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

15. Dans sa résolution 76/240 du 30 décembre 2021, l'Assemblée générale a décidé, à compter de l'année scolaire ou universitaire en cours au 1er janvier 2022, de rehausser de 14 % le barème dégressif des remboursements de l'indemnité pour frais d'études et de relever à 5 300 dollars la prime d'internat forfaitaire. Comme indiqué à l'annexe V du présent document, le paragraphe e) i) et ii) de l'appendice E a été modifié en conséquence.

16. Par la publication de la disposition 108.04 d) du Règlement du personnel, le 18 novembre 2022, de nouvelles dispositions ont été adoptées sur le congé d'allaitement (voir annexe VI).

17. Dans sa résolution 77/256 du 30 décembre 2022, l'Assemblée générale a salué la création du nouveau dispositif de congé parental, prié le Secrétaire général de le mettre en œuvre au Secrétariat de l'ONU dans les limites des ressources existantes, à titre exceptionnel pour l'année 2023, et encouragé les chefs de secrétariat d'autres organisations à suivre cette pratique.

18. La disposition 108.04 du Règlement du personnel a été modifiée pour adopter un nouveau congé parental à compter du 1er janvier 2023 (voir annexe VII).

IV. Mesure à prendre par le Conseil

20. Le Conseil est invité à prendre note des informations figurant dans le présent document.