



Conseil du développement industriel

Cinquante-deuxième session

Vienne, 25-27 novembre 2024

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 2023* (IDB.52/2).

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel.	1–22	2
II. Évolutions du régime commun ayant des incidences sur le Statut et le Règlement du personnel de l'ONUDI.	23–25	8
III. Questions relatives au Règlement du personnel.	26–27	8
IV. Représentation des organes directeurs de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI.	28	9
V. Mesure à prendre par le Conseil	29	9



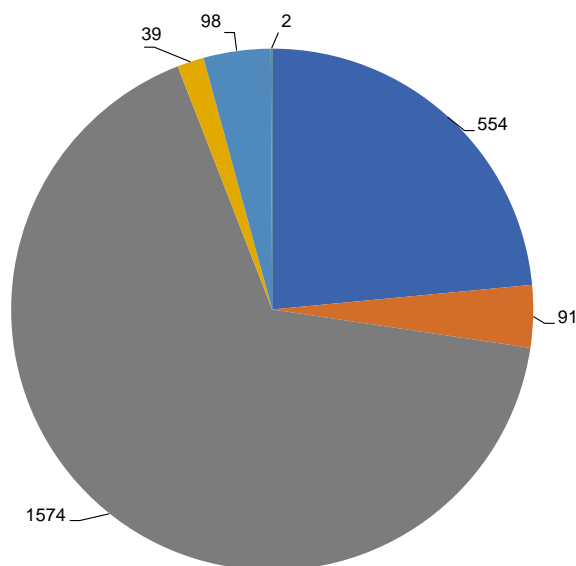
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

Vue d'ensemble de la composition des effectifs

1. Au 31 août 2024, 2 358 personnes étaient employées par l'ONUDI, selon différentes modalités contractuelles. On dénombrait 684 fonctionnaires et 1 574 titulaires de contrats de service individuels. La composition globale des effectifs est présentée dans le tableau ci-dessous.

Figure 1

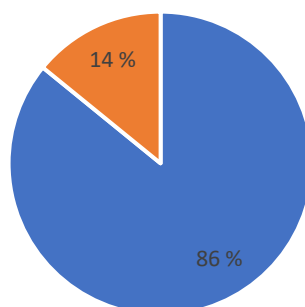
Vue d'ensemble des effectifs de l'ONUDI au 31 août 2024



- Fonctionnaires dont les postes sont financés au moyen du budget ordinaire ou du budget opérationnel
- Fonctionnaires dont les postes sont financés au moyen des fonds alloués aux projets
- Consultants
- Fonctionnaires titulaires d'engagements mensuels
- Stagiaires
- Fonctionnaires en détachement

2. Le tableau suivant illustre la répartition, au 31 août 2024, des 645 fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée dont les postes sont financés soit au moyen du budget ordinaire ou du budget opérationnel, soit au moyen des fonds alloués aux projets.

Figure 2
Vue d'ensemble des effectifs de fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée au 31 août 2024



- Fonctionnaires dont les postes sont financés au moyen du budget ordinaire ou du budget opérationnel
- Fonctionnaires dont les postes sont financés au moyen des fonds alloués aux projets

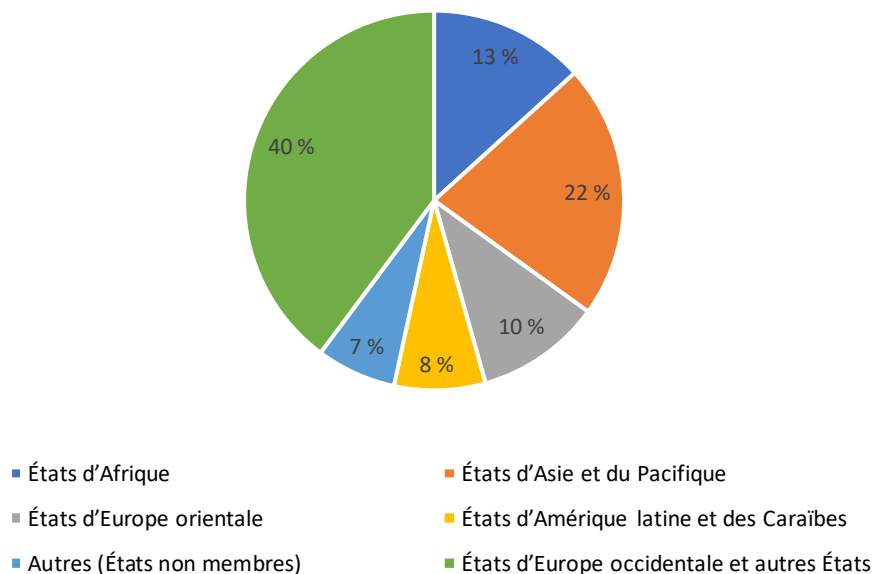
3. Les tableaux suivants présentent la répartition des fonctionnaires de l'ONUDI de manière plus détaillée – par type d'engagement et par classe – au 31 décembre 2023 et au 31 août 2024, aux fins de comparaison.

<i>Au 31 décembre 2023</i>		<i>Au 31 août 2024</i>	
<i>Classe</i>	<i>Nombre</i>	<i>Classe</i>	<i>Nombre</i>
Directeur général	1	Directeur général	1
D-2	4	D-2	5
D-1/L-6	21	D-1/L-6	24
P-5/L-5	65	P-5/L-5	68
P-4/L-4	83	P-4/L-4	71
P1 à P3	116	P1 à P3	140
Administrateurs nationaux (NO/A à NO/D)	45	Administrateurs nationaux (NO/A à NO/D)	43
Agents des services généraux (G-1 à G-6)	336	Agents des services généraux (G-1 à G-6)	332
Titulaires de contrats de service individuels	1 606	Titulaires de contrats de service individuels	1 574
Total général	2 277	Total général	2 258

4. Parmi les fonctionnaires dont les postes sont financés au moyen du budget ordinaire ou du budget opérationnel, 360 étaient en poste au Siège de Vienne et 109 dans des lieux d'affectation hors Siège. Parmi les fonctionnaires dont les postes sont financés au moyen des fonds alloués aux projets, il convient de noter qu'au 31 août 2024, 71 étaient en poste au Siège et 48 dans des lieux d'affectation hors Siège.

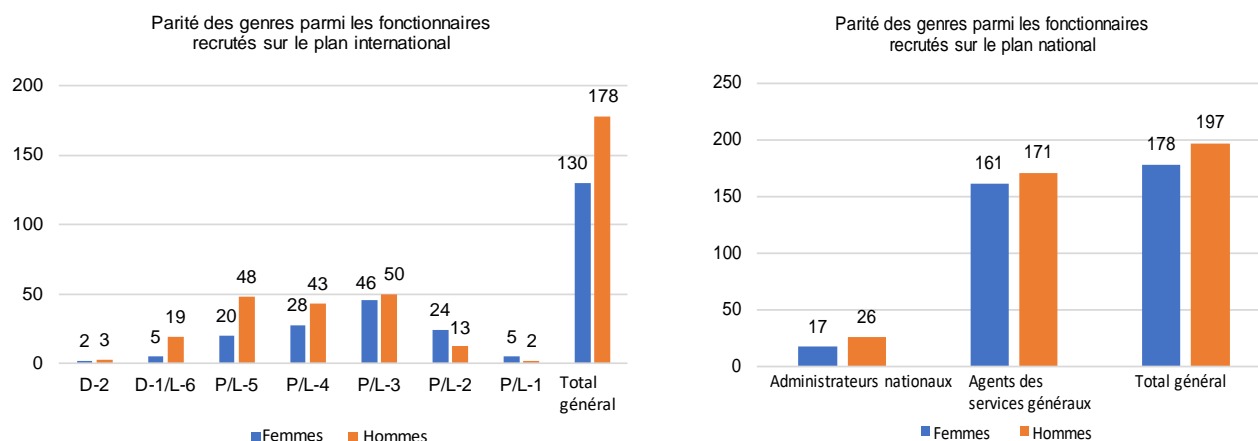
5. La répartition géographique, au 31 août 2024, des fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée appartenant à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur est présentée dans le tableau ci-dessous.

Figure 3
Vue d'ensemble de la répartition géographique des fonctionnaires recrutés sur le plan international titulaires d'engagements de durée déterminée



6. Pour ce qui est de la parité des genres, les femmes représentent aujourd'hui 45 % des effectifs de l'ONUDI. En 2024, leur représentation aux postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a progressé, passant de 37 % au 31 janvier à 42 % au 31 août. Les progrès accomplis vers la parité des genres ont été particulièrement remarquables à certaines classes, la part des postes de la classe P-3/L-3 occupés par des femmes étant passée de 33 % à 48 % au cours des 12 derniers mois. Toutefois, cette part n'est que de 29 % à la classe P-5/L-5, et elle tombe à 20 % à la classe D-1/L-6.

Figure 4
Parité des genres



Révision de la structure du service de la gestion des ressources humaines

7. La Division de la gestion des ressources humaines, qui relève de la Direction des services et opérations internes, a joué un rôle central dans les travaux préparatoires à la révision de la structure du Secrétariat de l'ONUDI, structure qui a été officiellement promulguée le 20 juin 2024. En particulier, la Division a procédé à une gestion prévisionnelle de tous les besoins en personnel afin de mettre les ressources humaines en adéquation avec les besoins et les priorités de l'Organisation.

8. Ces travaux ont également été l'occasion de renouveler la structure organisationnelle de la Division, afin de centraliser davantage les activités relatives aux ressources humaines – conseils, services d'appui et opérations – exécutées dans l'ensemble de l'Organisation. Les principaux changements ont notamment consisté à créer, au moyen des ressources existantes, une unité administrative s'occupant expressément de la politique des ressources humaines et des relations au sein du personnel, ainsi qu'à intégrer l'ancienne division des services d'apprentissage et de perfectionnement à un service rassemblant toutes les activités relatives aux ressources humaines.

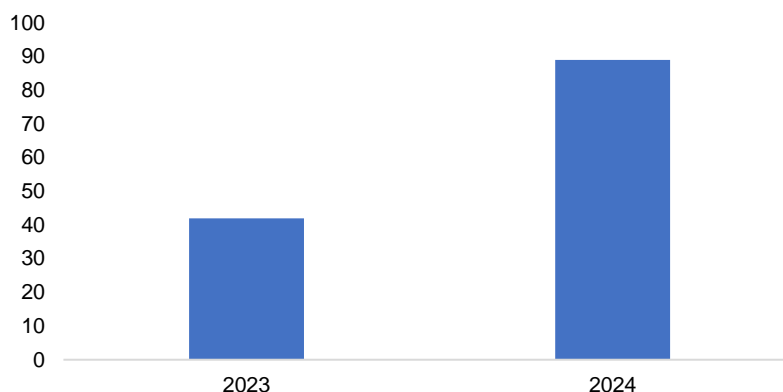
Acquisition de talents

9. Au premier trimestre de 2024, dans le cadre de la révision de la structure du Secrétariat, le travail susmentionné de gestion prévisionnelle des besoins en personnel a été engagé et mené à bien. Cela a permis à l'ONUDI d'évaluer ses besoins en personnel de manière stratégique et d'élaborer un plan de recrutement en prenant en compte les postes auparavant vacants qu'il n'avait pas été possible de pourvoir, d'abord pour des raisons budgétaires, puis en raison des cessations de service prévues. À l'issue de cette entreprise, elle s'est préparée à recruter afin de pourvoir, en 2024, 85 postes financés au moyen du budget ordinaire ou du budget opérationnel, dont 24 postes de fonctionnaires recrutés sur le plan international et 61 postes de fonctionnaires recrutés sur le plan local.

10. Au 1^{er} septembre 2024, des recrutements étaient en cours pour pourvoir 49 des postes financés au moyen du budget ordinaire ou du budget opérationnel, ainsi que 27 postes financés au moyen de fonds alloués aux projets, d'autres recrutements devant être engagés au quatrième trimestre de 2024 pour pourvoir le reste des postes.

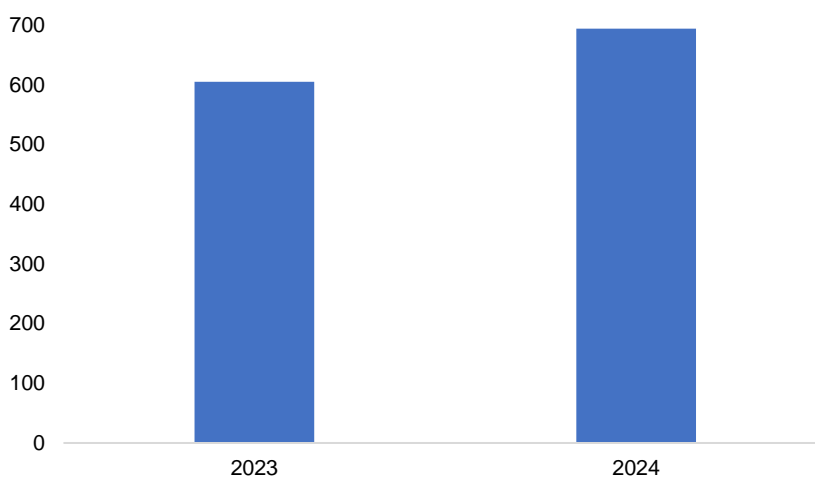
11. Le graphique ci-dessous montre le nombre de recrutements pour des engagements de durée déterminée financés au moyen du budget ordinaire ou du budget opérationnel ou au moyen des fonds alloués aux projets pour la période allant de janvier à août, en 2023 et en 2024.

Figure 5
Recrutements pour des engagements de durée déterminée en 2023 et en 2024, aux fins de comparaison



12. Si l'on prend en compte les recrutements de personnel relevant d'autres catégories (titulaires de contrats de service individuels, stagiaires et autres), un total de 855 demandes de recrutement a été traité au cours des huit premiers mois de l'année 2024. Cela représente une augmentation de 13 % par rapport à la même période de l'année 2023. Ces recrutements ont concerné principalement des postes financés au moyen des fonds alloués aux projets dans le cadre de contrats de service individuels. L'évolution des recrutements de titulaires de contrats de service individuels entre 2023 et 2024 est illustrée dans le graphique ci-dessous.

Figure 6
Recrutements de consultants en 2023 et en 2024, aux fins de comparaison



13. Au cours de la même période, 5 nouveaux administrateurs et administratrices auxiliaires, quatre spécialistes partenaires et 131 stagiaires ont intégré l'ONUDI. On compte actuellement 16 administrateurs et administratrices auxiliaires dans l'Organisation, qui sont parrainés par les cinq États Membres suivants : Allemagne, Chine, Finlande, Italie et Japon.

14. La remise à plat et la modernisation continues des politiques et des pratiques de recrutement restent une priorité. En 2024, le Directeur général a approuvé un certain nombre de mesures visant à rationaliser et à améliorer les procédures de recrutement existantes. Il s'agissait notamment d'élargir le droit à postuler à des emplois de durée déterminée faisant l'objet de recrutements en interne, afin d'autoriser les candidatures de membres du personnel dont les postes sont financés sur des projets et de titulaires de contrats de service individuels.

15. L'ONUDI continuera, si l'occasion se présente, à améliorer ses politiques, procédures et services de recrutement, ainsi que l'appui qu'elle fournit à son personnel en la matière. À cet égard, une nouvelle politique de recrutement externe devrait être publiée au début de l'année 2025. Celle-ci intégrera les meilleures pratiques relatives à l'acquisition de talents, qui permettent notamment d'attirer les candidates et candidats les plus qualifiés ayant les origines géographiques les plus variées possibles, ainsi que des initiatives sur mesure pour favoriser la parité des genres.

Perfectionnement des compétences

16. Le perfectionnement professionnel continu reste la pierre angulaire de l'efficacité et de la motivation du personnel. Depuis 2022, les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement sont accessibles aux différentes catégories du personnel de l'ONUDI. La gamme de modules pédagogiques de la Division de la gestion des ressources humaines propose un assortiment de modalités d'apprentissage modernes – en classe ; en ligne avec instructeur ; en ligne et en autodidacte –, le but étant de maximiser les retombées obtenues à l'aide des ressources disponibles et de rendre l'apprentissage plus accessible et plus inclusif. Le nombre d'heures d'apprentissage déclarées n'a cessé d'augmenter. L'objectif est que l'apprentissage fasse partie intégrante des activités quotidiennes de chacun et chacune et soit défini plus largement, de manière à inclure les concepts d'apprentissage social et d'apprentissage sur le lieu de travail.

Opérations relatives aux ressources humaines

17. Les services statutaires liés à l'administration du personnel de l'ONUDI, qui englobent un large éventail de fonctions essentielles telles que la gestion de l'assurance maladie et de l'assurance vie, la prorogation des contrats, l'administration des prestations et des pensions, le devoir de diligence et la santé mentale, continuent d'être fournis à l'ensemble du personnel. Non seulement ils garantissent le respect des politiques de l'Organisation, mais ils jouent également un rôle crucial dans la protection du bien-être du personnel et son soutien professionnel.

Relations au sein du personnel

18. Dans le domaine des ressources humaines, la première des priorités reste de promouvoir un environnement de travail stimulant et inclusif, une tâche accomplie en partenariat étroit avec d'autres parties prenantes, telles que la Division de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, le Groupe de la déontologie et de la responsabilité et le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne.

19. Il reste primordial de traiter toutes les allégations de conduites prohibées, y compris de harcèlement, notamment sexuel, et d'appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de toute allégation d'exploitation et d'atteintes sexuelles. À cet égard, il convient de noter que pour 2024, l'ONUDI a reçu, à ce jour, une seule plainte pour harcèlement sexuel, qui fait actuellement l'objet d'une enquête du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne.

20. 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.

21. Afin de familiariser davantage le personnel de l'ONUDI à la notion d'exploitation et d'atteintes sexuelles et, au-delà, de promouvoir la politique de tolérance zéro appliquée par l'Organisation face à de tels actes, une formation en ligne à suivre en autodidacte élaborée par le Groupe de la déontologie et de la responsabilité est disponible depuis juillet 2024 sur la plateforme d'apprentissage de l'ONUDI. Enfin, la Division de la gestion des ressources humaines met au point, en coopération avec le Groupe de la déontologie et de la responsabilité, un module de formation sur la prévention du harcèlement, qui devrait être lancé avant la fin de l'année 2024.

Activités à venir concernant les questions relatives au personnel

22. La Division de la gestion des ressources humaines continuera d'élaborer et d'appliquer un cadre moderne, axé sur l'humain, qui permette à l'ONUDI d'attirer, de recruter, de mobiliser et de perfectionner des femmes et des hommes dotés des meilleures compétences possibles et venant de toutes les régions. La modernisation constante des politiques et procédures relatives à l'administration du personnel restera la pierre angulaire de cette démarche. Parmi les mesures prioritaires à prendre, citons l'examen complet du cadre contractuel du personnel de l'ONUDI, qui permettra d'aligner la politique de l'Organisation en la matière sur celle des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et sur les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

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)

23. 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 et ceux de leurs homologues de l'Administration fédérale des États-Unis (hors ajustements résultant de la prise en compte des conditions locales).

24. À sa soixante-dix-huitième session, en 2023, l'Assemblée générale des Nations Unies n'a pas apporté de modifications au barème des traitements unifié des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur approuvé dans sa résolution [77/256](#) du 30 décembre 2022 et, par conséquent, aucune dépense supplémentaire n'a été inscrite dans le programme et les budgets de l'ONUDI.

Examen en cours de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

25. À sa quatre-vingt-quinzième session, en mars 2023, la CFPI a entamé un examen de l'ensemble des prestations, donnant suite à une demande formulée par l'Assemblée générale dans ses résolutions [76/240](#) et [77/256](#). Les recommandations issues de cet examen, mené conjointement avec les services des ressources humaines et les fédérations du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, devraient être présentées à la quatre-vingt-unième session de l'Assemblée, qui se tiendra en 2026.

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)

26. 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.

27. Le coefficient d'ajustement révisé applicable à New York, entré en vigueur le 1^{er} février 2024, est passé de 80,5 à 88,4. En conséquence, la CFPI a promulgué, au 1^{er} février 2024, le barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension. Des crédits suffisants ont été ouverts à cette fin dans le programme et les budgets de l'ONUDI pour 2024-2025.

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

28. 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.20/Dec.16, elle a élu, pour l'exercice biennal 2024-2025, deux membres au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI et une personne à l'un des postes de suppléant, l'autre 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 vingt et unième session. En conséquence, le Conseil est prié d'élire une personne suppléante au Comité des pensions pour le reste de l'exercice biennal 2024-2025.

V. Mesure à prendre par le Conseil

29. Le Conseil est invité à envisager d'adopter le projet de décision suivant :

« Le Conseil du développement industriel

a) Prend note des informations figurant dans le document IDB.52/26 ;

b) Décide, conformément au paragraphe b) de la décision GC.20/Dec.16 de la Conférence générale, d'élire la personne suppléante suivante au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour le reste de l'exercice biennal 2024-2025 :

Suppléant ou suppléante : (pays). »
