



## Conseil du développement industriel

Vingt-neuvième session

Vienne, 9-11 novembre 2004

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

### QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

#### Rapport du Directeur général

Le présent rapport contient des informations sur la composition du personnel, l'évolution du régime commun et les modifications introduites dans le Règlement du personnel. Le Conseil y est également invité à élire un membre représentant les organes directeurs de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel pour qu'il y siège jusqu'à la fin de l'exercice biennal 2004-2005.

#### TABLE DES MATIÈRES

Chapitre	Paragraphes	Page
I. COMPOSITION DU PERSONNEL DANS LES CATÉGORIES DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR.....	1 - 6	2
II. ÉVOLUTION DU RÉGIME COMMUN.....	7	2
III. QUESTIONS CONCERNANT LE RÈGLEMENT DU PERSONNEL.....	8 - 11	2
IV. REPRÉSENTATION DES ORGANES DIRECTEURS AU COMITÉ DES PENSIONS DU PERSONNEL.....	12 - 14	3
V. MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL .....	15	4

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.

## I. COMPOSITION DU PERSONNEL DANS LES CATÉGORIES DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

1. Avec l'adoption du cadre de gestion des ressources humaines en juin 2001, des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne l'équilibre entre hommes et femmes et la répartition géographique équitable. En outre, le Commissaire aux comptes, dans son rapport de l'exercice biennal 2002-2003, a rappelé la mise en application du cadre de gestion, en particulier des modalités perfectionnées de sélection des candidats (IDB.29/3, chap. VII). Les figures 1 à 6B du présent document fournissent des informations sur le personnel des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de haut rang, y compris les agents recrutés au plan international au titre de projets, au 31 mai 2001, avant l'adoption du cadre de gestion en juin 2001, et au 31 juillet 2004.

2. Les effectifs originaires d'Afrique et d'Asie et du Pacifique ont augmenté respectivement de 3 points de pourcentage au cours de la période 2001-2004, comme l'indiquent les figures 1, 2A et 2B. De légères diminutions, de 1 point de pourcentage, sont observées s'agissant des effectifs originaires d'Europe orientale et des NEI et d'Europe occidentale et autres pays, tandis que les effectifs originaires d'Amérique latine et des Caraïbes et de pays non membres ont baissé de 2 points de pourcentage.

3. Comme l'indique la figure 3, le pourcentage de postes de haut niveau (P-5 et fonctionnaires de rang supérieur) attribués à des fonctionnaires originaires d'Afrique et d'Asie et du Pacifique a augmenté de 5 points, de 1 point pour ceux originaires d'Amérique latine et des Caraïbes, tandis que l'on peut observer une diminution de 4 points pour les fonctionnaires originaires d'Europe occidentale et autres pays. Cette diminution est due à des cessations de service principalement par le jeu naturel des départs.

4. La figure 4 indique une amélioration sensible de 9 points de pourcentage de la représentation, dans la catégorie des administrateurs, des femmes originaires d'Afrique et d'Asie et du Pacifique. Le nombre de femmes originaires d'Europe orientale et des NEI a augmenté de 5 %. Le nombre de postes attribués aux autres régions a diminué, de 4 % pour les femmes originaires d'Amérique latine et des Caraïbes, de 16 % pour celles originaires d'Europe occidentale et autres pays et de 2 % pour celles originaires d'États non membres.

5. La figure 5 montre la ventilation par sexe et par région pour les engagements d'administrateurs à titre régulier de mai 2001 à juillet 2004. Sur le nombre total des engagements, 42 % étaient des femmes contre 58 % d'hommes; 13 % des femmes engagées étaient

originaires d'Asie et du Pacifique, et 31 % des hommes originaires d'Europe occidentale et autres pays.

6. Les figures 6A et 6B permettent de comparer selon les régions le nombre de consultants recrutés sur le plan international au 31 mai 2001 et au 31 juillet 2004. Comme on peut le constater, au 31 juillet 2004, la part de l'Europe occidentale et autres pays était la plus élevée (62 %). On peut observer une augmentation en ce qui concerne l'Asie et le Pacifique et les États non membres, et une diminution de la part des autres régions.

## II. ÉVOLUTION DU RÉGIME COMMUN

7. Comme indiqué dans le document IDB.27/16, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), à la demande de l'Assemblée générale, examine actuellement le régime des traitements et des indemnités des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies. À cette fin, elle a élaboré un nouveau système simplifié d'évaluation des emplois à l'intention des organismes appliquant le régime commun, qui a été promulgué, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le nouveau système maintient la capacité d'évaluer tous les types de professions dans les organismes tout en tenant compte de la nature de nouveaux milieux de travail, en mettant par exemple l'accent sur l'innovation et l'établissement de partenariats et en accordant une moindre importance à la hiérarchie. Le nouveau système d'évaluation des emplois ne vise pas à modifier la structure par classe des postes, ce qui explique qu'il ait été précédé par un processus de validation. Il vise au contraire à évaluer les emplois à l'aide de critères actualisés. La tendance qui se dégage actuellement en matière de définition des tâches dans les organismes appliquant le régime commun veut que l'on privilégie la productivité et l'efficacité des emplois, le souci du client, la contribution dans un esprit d'équipe et le rôle d'animation. Fait plus important encore, la nouvelle approche propose d'établir des liens avec le développement des compétences et le suivi du comportement professionnel. Après avoir participé l'an dernier à la validation du système, l'ONUDI a commencé à adopter ce système plus efficace d'évaluation des emplois.

## III. QUESTIONS CONCERNANT LE RÉGLEMENT DU PERSONNEL

### Barème applicable aux administrateurs

8. **Appendice C du Règlement du personnel.** Conformément à l'article 54 b) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel 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 les montants de la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York et selon un pourcentage identique. En conséquence, la CFPI a promulgué un barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2003. Ce barème, qui a été promulgué dans l'appendice C du Règlement du personnel de l'ONUDI, figure à l'annexe I du présent document.

#### Traitements versés sur le lieu d'affectation

9. **Appendice A du Règlement du personnel.** En vertu du principe Flemming, les agents des services généraux bénéficient de rémunérations et autres conditions d'emploi correspondant aux conditions parmi 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 des enquêtes sur les conditions d'emploi au niveau local. En application du principe Flemming, l'alinéa a) de l'article 6.5 du Statut du personnel précise que "le Directeur général arrête le barème des traitements des fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées en prenant normalement pour base les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur au lieu d'affectation, compte étant tenu des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale". Se fondant sur la méthodologie approuvée par la CFPI qui tient compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation et de l'indice des salaires sur une période de 12 mois, et en concertation avec les autres organisations sises à Vienne, le Directeur général a apporté au barème des traitements des agents des services généraux, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2004, un ajustement intérimaire de 1,66 % pour les agents des services généraux. Le barème révisé figure à l'annexe II du présent document.

#### Incidences financières

10. Les incidences financières du barème révisé des rémunérations des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, considérées aux fins de la pension, tel qu'il a été exposé plus haut, se chiffrent à 452 200 euros pour l'exercice biennal 2004-2005 et à 74 900 euros pour quatre mois en 2003. L'incidence de l'ajustement intérimaire des traitements des agents des services généraux se chiffre à 394 200 euros pour l'exercice biennal en cours. Ce surcoût a été prévu dans les budgets correspondants et est en conséquence absorbé dans le cadre des ressources budgétaires approuvées par les États Membres.

#### Autres dispositions du Règlement du personnel

11. **Appendice G du Règlement du personnel.** Afin de rationaliser les procédures et de faire gagner du temps aux fonctionnaires chargés de traiter les avances de fonds à l'occasion d'un voyage, une avance équivalente à 100 % du montant prévu des frais de voyage remboursables peut être consentie aux fonctionnaires autorisés à voyager. La politique antérieure qui prévoyait une avance de 80 % du montant prévu des frais remboursables a été révisée et l'avance a été portée à 100 % du montant prévu des frais remboursables, pour réduire les dépenses d'administration liées au traitement des différentes transactions effectuées à l'occasion d'un voyage. L'amendement pertinent figure à l'annexe III du présent document. Les textes à supprimer sont indiqués entre crochets et les amendements soulignés.

#### IV. REPRÉSENTATION DES ORGANES DIRECTEURS AU COMITÉ DES PENSIONS DU PERSONNEL

12. Le Comité des pensions du personnel de l'ONUDI créé par la Conférence générale (GC.1/Dec.37) s'est réuni à six reprises en 2003 et à deux reprises entre janvier et août 2004.

13. La Conférence générale à sa dixième session a élu au Comité des pensions du personnel pour l'exercice biennal 2004-2005 les deux membres et les deux membres suppléants suivants (GC.10/Dec.20):

Membres: M. Cédric Janssens de Bisthoven  
(Belgique)  
M. Mlulami M. L. Singaphi  
(Afrique du Sud)

Membres M<sup>me</sup> Vesna Vuković (Croatie)  
suppléants: M. Tanmaya Lal (Inde)

14. Dans la même décision, la Conférence générale a autorisé le Conseil du développement industriel à procéder à des élections si l'un des postes susmentionnés devenait vacant avant qu'elle ne tienne sa onzième session. L'un des postes de membre est devenu vacant, l'affectation de M. Cédric Janssens de Bisthoven (Belgique) à la Mission permanente de la Belgique auprès de l'ONUDI ayant pris fin le 31 août 2004. En conséquence, le Conseil souhaitera peut-être procéder à des élections afin de pourvoir le poste ainsi devenu vacant jusqu'à la fin du mandat en cours conformément à la décision de la Conférence générale.

**V. MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL**

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

“Le Conseil du développement industriel:

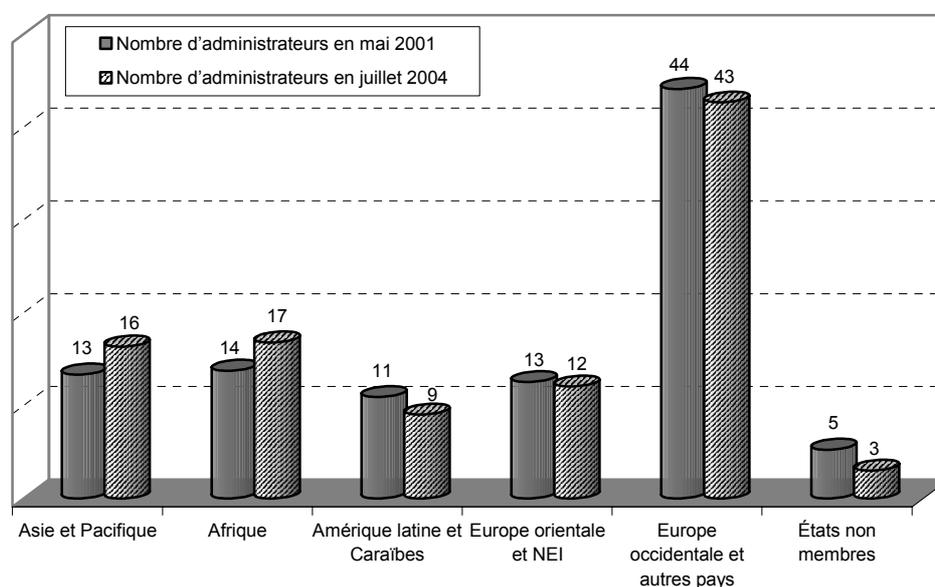
a) Prend note des informations contenues dans le document IDB.29/15;

b) Note les modifications apportées aux appendices A, C et G du Règlement du personnel;

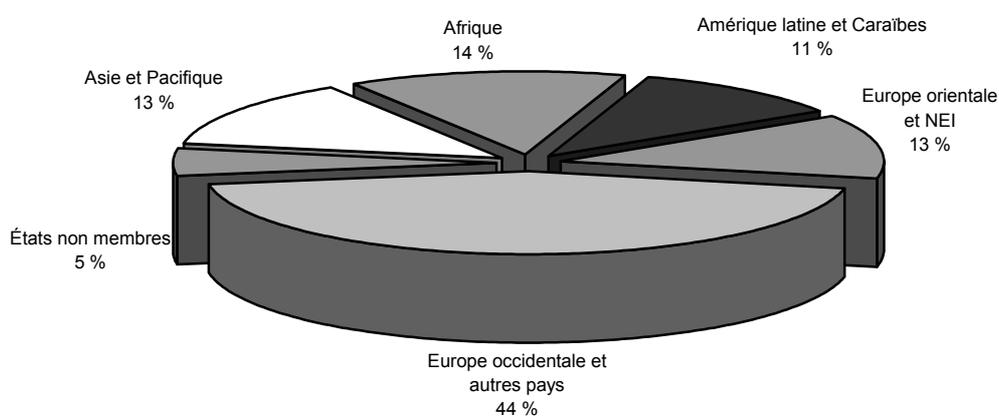
c) Conformément à la décision GC.10/Dec.20 c) de la Conférence générale, élit le membre suivant pour siéger au Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel jusqu'à la fin de l'exercice biennal 2004-2005:

Membre: \_\_\_\_\_ (pays).”

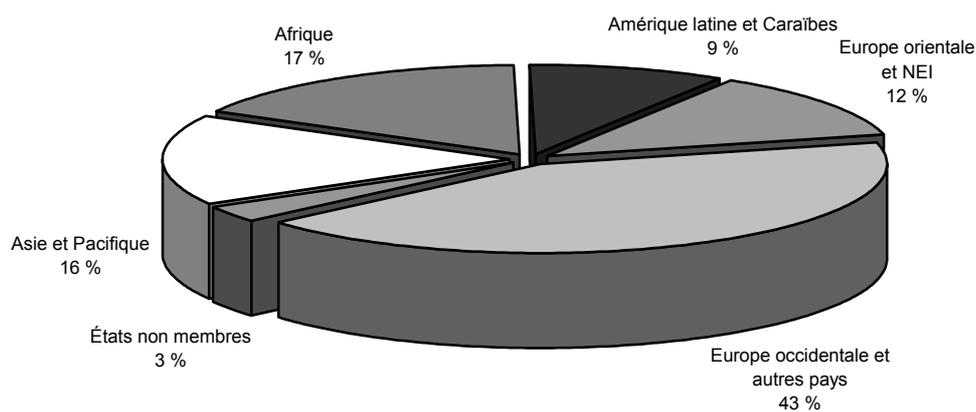
**Figure 1. Nombre d'administrateurs au Siège et dans les bureaux extérieurs, par région, 2001-2004 (Pourcentage)**



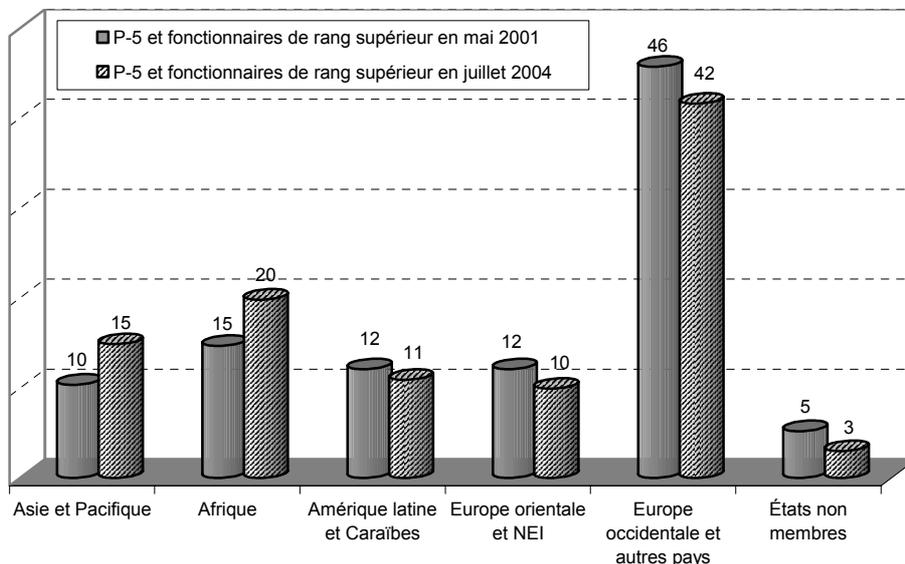
**Figure 2A. Administrateurs au Siège et dans les bureaux extérieurs, par région au 1<sup>er</sup> mai 2001**



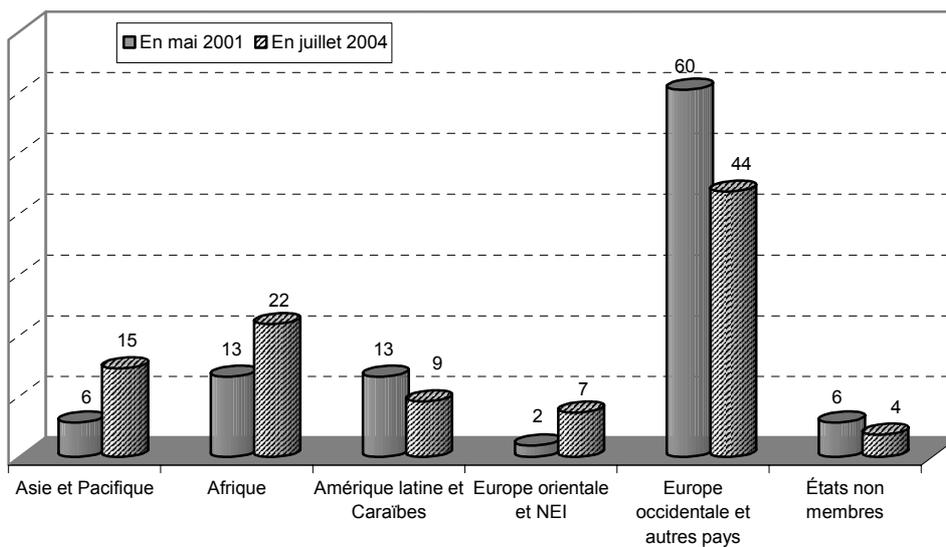
**Figure 2B. Administrateurs au Siège et dans les bureaux extérieurs, par région, au 31 juillet 2004**



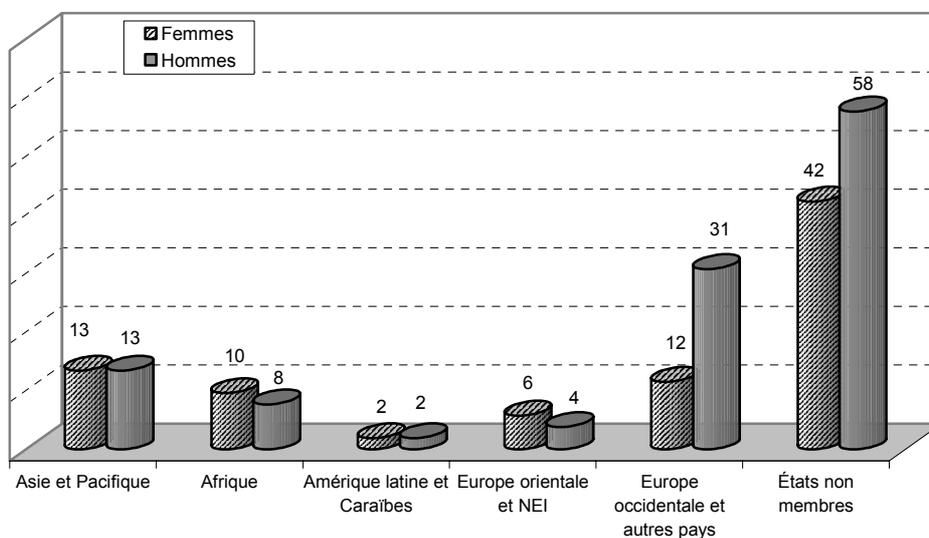
**Figure 3. Comparaison du nombre d'administrateurs hors classe et de fonctionnaires de rang supérieur au Siège et dans les bureaux extérieurs, par région, 2001-2004 (Pourcentage)**



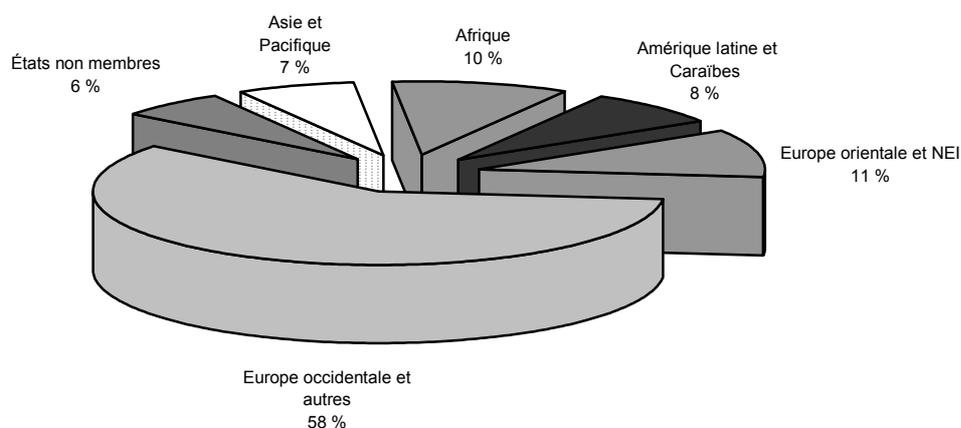
**Figure 4. Nombre de femmes administrateurs au Siège et dans les bureaux extérieurs, par région, 2001-2004 (Pourcentage)**



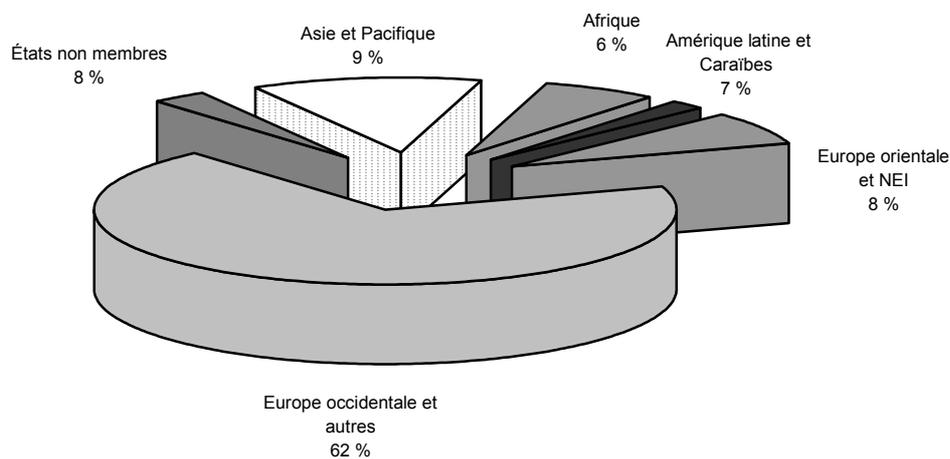
**Figure 5. Engagements à titre régulier d'administrateurs par sexe, 2001-2004 (Pourcentage)**



**Figure 6A. Consultants internationaux, par région, au 31 mai 2001**



**Figure 6B. Consultants internationaux, par région, au 31 juillet 2004**



## Annexe I

## 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<sup>er</sup> septembre 2003

ÉCHELONS															
CLASSES	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	181 760	185 892	190 022	194 149	198 279	202 408									
D-1	165 207	168 596	171 982	175 364	178 752	182 308	185 938	189 568	193 192						
P-5	137 472	140 353	143 233	146 117	148 998	151 877	154 758	157 643	160 521	163 402	166 285	169 172	172 261		
P-4	112 214	114 992	117 763	120 535	123 314	126 085	128 859	131 636	134 408	137 180	139 952	142 735	145 505	148 279	151 056
P-3	92 227	94 583	96 937	99 287	101 644	103 997	106 350	108 708	111 172	113 747	116 319	118 892	121 466	124 038	126 614
P-2	75 663	77 773	79 875	81 981	84 086	86 192	88 297	90 399	92 508	94 613	96 717	98 824			
P-1	58 918	60 947	62 968	64 990	67 015	69 036	71 063	73 084	75 107	77 131					

## Annexe II

### 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<sup>er</sup> avril 2004

		ÉCHELONS											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1	Brut	24 303	25 112	25 921	26 730	27 539	28 348	29 157	29 966	30 775	31 584	32 394	33 203
	Brut aux fins de la pension	24 088	24 860	25 630	26 400	27 170	27 941	28 711	29 481	30 251	31 022	31 792	32 562
	Net	19 513	20 136	20 759	21 382	22 005	22 628	23 251	23 874	24 497	25 120	25 743	26 366
G-2	Brut	28 279	29 217	30 155	31 092	32 030	32 968	33 905	34 843	35 781	36 718	37 656	38 594
	Brut aux fins de la pension	27 870	28 763	29 653	30 545	31 437	32 328	33 219	34 147	35 086	36 023	36 962	37 899
	Net	22 575	23 297	24 019	24 741	25 463	26 185	26 907	27 629	28 351	29 073	29 795	30 517
G-3	Brut	32 881	33 968	35 055	36 142	37 229	38 316	39 403	40 509	41 641	42 772	43 903	45 034
	Brut aux fins de la pension	32 246	33 277	34 356	35 442	36 526	37 613	38 699	39 785	40 870	41 956	43 042	44 128
	Net	26 118	26 955	27 792	28 629	29 466	30 303	31 140	31 977	32 814	33 651	34 488	35 325
G-4	Brut	38 208	39 465	40 751	42 059	43 368	44 676	45 984	47 292	48 600	49 908	51 216	52 524
	Brut aux fins de la pension	37 511	38 767	40 025	41 280	42 537	43 793	45 050	46 306	47 562	48 819	50 075	51 331
	Net	30 220	31 188	32 156	33 124	34 092	35 060	36 028	36 996	37 964	38 932	39 900	40 868
G-5	Brut	44 546	46 058	47 570	49 082	50 595	52 107	53 619	55 131	56 643	58 155	59 668	61 265
	Brut aux fins de la pension	43 672	45 125	46 577	48 029	49 482	50 935	52 387	53 840	55 293	56 746	58 198	59 651
	Net	34 964	36 083	37 202	38 321	39 440	40 559	41 678	42 797	43 916	45 035	46 154	47 273
G-6	Brut	51 965	53 714	55 462	57 211	58 959	60 759	62 635	64 510	66 386	68 261	70 136	72 012
	Brut aux fins de la pension	50 801	52 482	54 163	55 844	57 525	59 207	60 886	62 568	64 249	65 930	67 643	69 392
	Net	40 454	41 748	43 042	44 336	45 630	46 924	48 218	49 512	50 806	52 100	53 394	54 688
G-7	Brut	60 587	62 759	64 932	67 104	69 277	71 449	73 622	75 794	77 967	80 139	82 312	84 484
	Brut aux fins de la pension	59 050	60 996	62 942	64 888	66 833	68 857	70 881	72 906	74 932	76 956	78 981	81 006
	Net	46 805	48 304	49 803	51 302	52 801	54 300	55 799	57 298	58 797	60 296	61 795	63 294

\*Échelon d'ancienneté

### **Annexe III**

#### **Appendice G**

#### **VOYAGES AUTORISÉS**

##### **Dépenses effectuées au cours du voyage**

jj) Sans changement.

kk) Sans changement.

##### **Frais de voyage divers**

ll) Sans changement.

##### **Avances de fonds à l'occasion d'un voyage**

mm) Les fonctionnaires autorisés à voyager doivent se munir de la somme nécessaire pour faire face à toutes les dépenses normales en demandant, s'il y a lieu, une avance de fonds. [Une avance raisonnable, en rapport avec le montant prévu des frais de voyage remboursables, peut être consentie au fonctionnaire ou aux membres de sa famille pour les dépenses autorisées en vertu des présentes dispositions. Une avance est considérée comme raisonnable si elle n'est pas inférieure à 200 dollars des États-Unis ni ne dépasse 80 % du montant prévu des frais remboursables. Quand, au cours du voyage, l'indemnité de subsistance due à un fonctionnaire vient à atteindre le montant de l'avance qu'il a reçue, le solde du montant prévu des frais remboursables peut être avancé à l'intéressé.] Une avance représentant 100 % du montant prévu de l'indemnité de subsistance journalière et autres frais remboursables en vertu des présentes dispositions peut être consentie à un fonctionnaire autorisé à voyager.

##### **Faux frais en cas de maladie ou d'accident à l'occasion d'un voyage**

nn) Sans changement.