



Conseil du développement industriel

Trente-cinquième session

Vienne, 2-4 décembre 2008

Point 7 de l'ordre du jour provisoire

Questions relatives au personnel

Questions relatives au personnel

Rapport du Directeur général

Le présent rapport contient des informations concernant le personnel du Secrétariat, ainsi que les modifications introduites au tableau I du Statut du personnel, du Règlement du personnel et des appendices qui s'y rapportent.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel.....	1-9	3
II. Évolution du régime commun	10-14	4
III. Questions concernant le Règlement du personnel	15-19	5
IV. Accord sur la sécurité sociale.	20	7
V. Mesure à prendre par le Conseil.	21	7

Annexes

I. Tableau I: Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, montants annuels bruts et nets après retenue au titre des contributions du personnel.....	8
II. Appendice C: Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (entrée en vigueur: 1 ^{er} septembre 2007).....	9
III. Appendice C: Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (entrée en vigueur: 1 ^{er} août 2008).....	10

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.



IV. 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	11
V. Appendice N: Prime d'affectation et prime de mobilité et de sujétion	12
VI. Disposition 103.12: Comité des nominations et des promotions.	17

I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

1. L'Organisation a continué de renforcer sa présence sur le terrain en y augmentant le nombre d'administrateurs (recrutés sur le plan international et sur le plan local). Au 1^{er} septembre 2008, on comptait 56 administrateurs sur le terrain (39 recrutés sur le plan international et 17 sur le plan national), ce qui constitue une augmentation de 43 % depuis le lancement de la politique de mobilité sur le terrain en avril 2006.
2. Les modalités d'exécution du programme d'intégration de jeunes administrateurs ont été finalisées et un document d'orientation contenant les dispositions relatives au recrutement et à l'organisation des carrières des fonctionnaires recrutés dans le cadre de ce programme a été publié. Ce programme vise à faciliter la planification de la relève, le maintien des connaissances et le rajeunissement des effectifs par le biais du recrutement sélectif de jeunes talents dans l'Organisation. Il s'adresse à des personnes de moins de 30 ans qui seront recrutées pour trois ans, à la classe P-1, sur des contrats à durée déterminée. Une fois recrutées, ces personnes suivront un programme de développement structuré et pourront être affectées sur le terrain. Le programme de formation de jeunes administrateurs propose dix postes à la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération technique et à la Division de la coordination des programmes et des opérations hors Siège.
3. Une politique révisée relative à l'échange des connaissances a été présentée à la Commission consultative mixte en vue de consultations entre l'administration et le personnel. Cette politique reconnaît que le personnel de l'ONUDI, avec ses connaissances et son expertise technique, est la ressource la plus importante de l'Organisation. Elle tient compte du fait que l'ONUDI agit dans un environnement économique exigeant, en perpétuelle évolution, et souligne la nécessité que l'ONUDI encourage l'échange de connaissances. La politique propose également certaines mesures visant à encourager un flux continu de savoirs et d'idées entre l'Organisation et l'extérieur par le biais de partenariats et d'échanges avec les institutions d'éducation et de recherche et les autres organismes.
4. Après la réussite du programme de renforcement des capacités de direction, mis en œuvre en 2007 pour les dirigeants, l'Organisation a introduit un programme de renforcement des capacités de gestion pour tous les administrateurs des classes P-1 à P-4 ainsi que pour les administrateurs nationaux de programme. Ce programme se compose de trois modules spécifiques et vise à améliorer les compétences en gestion des fonctionnaires, leur capacité d'obtenir des résultats en travaillant avec d'autres personnes et leurs capacités d'encadrement. Le programme va se poursuivre pendant deux ans.
5. En plus de ses programmes réguliers de formation, l'Organisation a également organisé un certain nombre de sessions de formation pour familiariser le personnel avec les différents règlements et processus administratifs et actualiser ses connaissances à cet égard. Des programmes sur le système de contrôle de l'exécution du budget et la gestion de projets ont été conduits. Un programme obligatoire de formation aux achats a été introduit pour garantir que tous les membres du personnel qui interviennent dans les achats connaissent suffisamment

les règlements qui y sont associés. Lors de la première phase de ce programme, les participants étudient seuls le Manuel des achats, puis passent un test sur l'intranet. S'ils réussissent ce test, ils reçoivent un certificat. Ils ont également la possibilité de suivre une formation avancée sur différents sujets liés aux achats tels que l'élaboration de spécifications techniques et de cahiers des charges, l'évaluation des offres, l'éthique des achats et le contrôle fiduciaire.

6. Le personnel hors Siège a également été convié à un programme de formation d'une semaine organisé à Vienne. La formation a accueilli des membres du personnel affectés dans les bureaux de promotion des investissements et de la technologie et dans d'autres bureaux. Elle visait à appuyer le personnel de ces bureaux pour accroître son efficacité et sa productivité.

7. Les bonnes relations entre employés demeurent une haute priorité pour l'administration et différentes actions ont été mises en œuvre pour impliquer le personnel à cet égard. L'année a été marquée par une intensification des consultations entre le personnel et l'administration, en particulier dans le cadre du CCM. Au cours de cette période, des réunions se sont tenues régulièrement (au moins une fois par mois), pendant lesquelles les représentants du personnel et de l'administration ont débattu de diverses questions relatives au bien-être des employés et aux conditions de travail, revu les politiques existantes et tenu des consultations sur de nouvelles politiques. Les discussions ont porté sur les points suivants: le programme d'intégration de jeunes administrateurs de l'ONUDI, la politique de l'Organisation en matière de protection des personnes qui signalent des manquements ou coopèrent dans le cadre d'audits et d'enquêtes dûment autorisés, la politique d'échange des connaissances de l'ONUDI et le suivi du comportement professionnel, le code de conduite de l'ONUDI et le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires.

8. Le Directeur général a poursuivi ses entretiens directs avec des membres du personnel sélectionnés au hasard dans le contexte de son initiative "Dialogue avec le Directeur général". Deux rencontres de ce type ont eu lieu en 2008 et, comme les précédentes, ont permis de susciter des propositions, d'obtenir des contributions et des réactions sur des questions organisationnelles.

9. Une initiative similaire a été introduite par le Directeur principal de la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération technique. Ce dernier s'est entretenu non seulement avec les administrateurs dans le cadre du processus d'évaluation et de notation, mais aussi avec le personnel des services généraux. Les points de vue exprimés lors de ces entretiens seront utiles pour la prise de décisions par la direction.

II. Évolution du régime commun

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

10. **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 de l'ONU avec les traitements correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables dans l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique.

11. Par sa résolution 62/227 du 21 décembre 2007, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2008, un barème révisé des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Ce barème reflète, sur la base du principe "ni gain ni perte", la valeur de 1,97 point d'ajustement ayant été incorporée aux traitements de base minima.

12. L'augmentation de 1,97 % 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 2008, sur la base du mouvement des indices d'ajustement nouvellement incorporés.

13. Le barème révisé des traitements de base des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, à compter du 1^{er} janvier 2008, figure en annexe I du présent document.

14. L'incorporation de 1,97 point d'ajustement aux traitements de base, selon le principe "ni gain ni perte" devrait avoir un impact sur deux catégories de droits statutaires des fonctionnaires, à savoir la prime de mobilité et de sujétion et la prime de rapatriement. À la suite de modifications du régime de sujétion et de mobilité à compter du 1^{er} janvier 2007 (voir ci-dessous), cette prime n'est plus associée au barème des rémunérations et n'est plus prise en compte dans la procédure d'incorporation. S'agissant de la prime de rapatriement, l'incorporation s'est traduite par une augmentation proportionnelle du montant de cette prestation versée aux fonctionnaires remplissant les conditions requises. Le programme et les budgets pour 2008-2009, tel qu'approuvés par les États membres, contiennent des dispositions visant à absorber l'augmentation des coûts connexes.

III. Questions concernant le Règlement du personnel

Rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

15. **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 des Nations Unies 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^{er} septembre 2007 et au 1^{er} août 2008. Ce barème, qui a été promulgué dans l'appendice C du Règlement du personnel, figure aux annexes II et III du présent document.

Barème des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux

16. **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 Commission de la fonction publique internationale (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^{er} avril 2007 un ajustement intérimaire de 1,96 % pour les agents des services généraux. Le barème révisé figure à l'annexe IV du présent document.

Prime d'affectation et prime de mobilité et de sujétion

17. **L'appendice N du Règlement du personnel** a été amendé pour refléter les modifications apportées au régime de mobilité et de sujétion, avec effet au 1^{er} janvier 2007, telles qu'approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/239 du 22 décembre 2006, sur recommandation de la Commission de la fonction publique internationale. Après de vastes consultations sur ses modalités de mise en œuvre dans les institutions du régime commun des Nations Unies, le régime révisé a été appliqué avec des mesures de transition appropriées. Le nouvel appendice N contenant les conditions révisées figure à l'annexe V du présent document, avec les suppressions entre crochets et les amendements soulignés.

Disposition 103.12 relative au Comité des nominations et des promotions

18. **Le sous-alinéa i) de l'alinéa a) de la disposition 103.12** du Règlement du personnel a été modifié pour faire apparaître que les postes d'agent des services généraux dans les lieux d'affectation hors Siège ne sont plus soumis à l'avis du Groupe de sélection aux postes d'agent des services généraux du Comité des nominations et des promotions. Le sous-alinéa i) de l'alinéa a) de la disposition 103.12 révisé figure dans l'annexe VI du présent document, avec les modifications soulignées. L'amendement a été introduit dans l'intérêt de l'efficacité, le processus compétitif étant maintenu et mis en œuvre au niveau local.

Incidences financières

19. Les incidences financières des modifications susmentionnées ont été anticipées dans le programme et les budgets pour l'exercice biennal 2008-2009.

IV. Accord sur la sécurité sociale

20. Les négociations entre l'ONUDI et la République autrichienne concernant un nouvel accord sur la sécurité sociale qui compléterait l'accord de Siège de 1995 (voir la décision GC.6/Dec.21) ont été conclues. L'accord sera présenté au Conseil à sa trente-sixième session pour approbation et il peut être appliqué provisoirement en attendant son approbation par le Conseil du développement industriel et la Conférence générale, puis son entrée en vigueur.

V. Mesure à prendre par le Conseil

21. 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.35/13;
- b) Note les modifications apportées, en application de l'article 13.3 du Statut du personnel, au tableau I dudit Statut afin de les rendre conformes à la décision de l'Assemblée générale énoncée dans la résolution 62/227;
- c) Note également les modifications apportées aux appendices A, C et N et au sous-alinéa i) de l'alinéa a) de la disposition 103.12 du Règlement du personnel.”

Annexe I

Tableau I

**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 2008

CLASSES	ÉCHELONS														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Directeur/Directrice															
D-2 Brut	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
Net F	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
Net C	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
Administrateur général/Administratrice générale															
D-1 Brut	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
Net F	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
Net C	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
Administrateur/Administratrice hors classe															
P-5 Brut	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
Net F	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
Net C	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
Administrateur/Administratrice de 1 ^{re} classe															
P-4 Brut	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232	117 400
Net F	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
Net C	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
Administrateur/Administratrice de 2 ^e classe															
P-3 Brut	71 729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
Net F	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
Net C	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 1 ^{re} classe															
P-2 Brut	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			
Net F	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967			
Net C	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 2 ^e classe															
P-1 Brut	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581					
Net F	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398					
Net C	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431					

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 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^{er} septembre 2007

CLASSES	ÉCHELONS														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	207 643	212 364	217 082	221 796	226 514	231 231									
D-1	188 733	192 604	196 474	200 336	204 207	208 269	212 417	216 563	220 703						
P-5	157 048	160 340	163 629	166 924	170 215	173 506	176 795	180 091	183 380	186 672	189 965	193 264	196 792		
P-4	128 194	131 367	134 532	137 700	140 875	144 040	147 209	150 382	153 549	156 715	159 882	163 062	166 226	169 395	172 567
P-3	105 360	108 052	110 740	113 425	116 119	118 807	121 495	124 188	127 003	129 945	132 884	135 822	138 764	141 703	144 643
P-2	86 437	88 848	91 249	93 655	96 061	98 465	100 870	103 272	105 681	108 086	110 489	112 896			
P-1	67 308	69 625	71 935	74 245	76 558	78 867	81 183	83 491	85 804	88 114					

Annexe III

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^{er} août 2008

CLASSES	ÉCHELONS														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	221 246	226 277	231 304	236 327	241 354	246 380									
D-1	201 097	205 222	209 346	213 461	217 585	221 913	226 333	230 751	235 162						
P-5	167 337	170 844	174 349	177 860	181 366	184 873	188 377	191 889	195 394	198 901	202 410	205 925	209 684		
P-4	136 592	139 973	143 346	146 721	150 104	153 476	156 853	160 234	163 608	166 982	170 356	173 745	177 116	180 493	183 872
P-3	112 262	115 131	117 995	120 856	123 726	126 590	129 455	132 324	135 323	138 458	141 590	144 720	147 855	150 986	154 119
P-2	92 100	94 669	97 227	99 791	102 354	104 916	107 478	110 038	112 604	115 167	117 727	120 292			
P-1	71 718	74 186	76 648	79 109	81 574	84 034	86 502	88 961	91 425	93 887					

Annexe IV

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^{er} avril 2007

CLASSES	ÉCHELONS											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1 Brut	26 087	26 947	27 806	28 666	29 526	30 386	31 245	32 109	33 004	33 899	34 793	35 688
Brut aux fins de la pension	25 587	26 407	27 225	28 043	28 861	29 681	30 498	31 316	32 134	32 952	33 770	34 589
Net	20 727	21 389	22 051	22 713	23 375	24 037	24 699	25 361	26 023	26 685	27 347	28 009
G-2 Brut	30 313	31 308	32 315	33 350	34 385	35 420	36 455	37 491	38 526	39 561	40 596	41 631
Brut aux fins de la pension	29 605	30 553	31 499	32 447	33 394	34 340	35 287	36 272	37 270	38 266	39 263	40 258
Net	23 981	24 747	25 513	26 279	27 045	27 811	28 577	29 343	30 109	30 875	31 641	32 407
G-3 Brut	35 330	36 530	37 730	38 930	40 130	41 330	42 530	43 730	44 930	46 130	47 330	48 568
Brut aux fins de la pension	34 253	35 349	36 494	37 648	38 799	39 954	41 107	42 261	43 414	44 568	45 721	46 874
Net	27 744	28 632	29 520	30 408	31 296	32 184	33 072	33 960	34 848	35 736	36 624	37 512
G-4 Brut	41 218	42 607	43 996	45 385	46 774	48 175	49 665	51 155	52 645	54 135	55 625	57 114
Brut aux fins de la pension	39 846	41 180	42 516	43 849	45 185	46 518	47 854	49 188	50 522	51 857	53 192	54 525
Net	32 101	33 129	34 157	35 185	36 213	37 241	38 269	39 297	40 325	41 353	42 381	43 409
G-5 Brut	48 030	49 752	51 474	53 196	54 917	56 639	58 361	60 083	61 804	63 526	65 248	66 970
Brut aux fins de la pension	46 390	47 933	49 476	51 019	52 562	54 105	55 648	57 190	58 734	60 279	61 820	63 364
Net	37 141	38 329	39 517	40 705	41 893	43 081	44 269	45 457	46 645	47 833	49 021	50 209
G-6 Brut	56 481	58 472	60 464	62 455	64 446	66 438	68 429	70 420	72 412	74 403	76 394	78 386
Brut aux fins de la pension	53 963	55 748	57 534	59 319	61 106	62 892	64 675	66 462	68 248	70 033	71 853	73 711
Net	42 972	44 346	45 720	47 094	48 468	49 842	51 216	52 590	53 964	55 338	56 712	58 086
G-7 Brut	66 258	68 565	70 872	73 180	75 487	77 794	80 101	82 409	84 716	87 023	89 330	91 638
Brut aux fins de la pension	62 726	64 792	66 859	68 927	70 993	73 143	75 293	77 444	79 596	81 745	83 897	86 048
Net	49 718	51 310	52 902	54 494	56 086	57 678	59 270	60 862	62 454	64 046	65 638	67 230

Annexe V

Appendice N

Prime d'affectation et prime de mobilité et de sujétion

2. Prime d'affectation

- a) Pas de changement.
- b) Pas de changement.
- c) Pas de changement.
- d) Pas de changement.

e) En règle générale, l'élément forfaitaire de la prime est versé uniquement aux fonctionnaires qui n'ont pas droit au paiement du déménagement. Cette somme forfaitaire est versée comme suit:

i) Dans les lieux d'affectation de la catégorie H: pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ainsi que les agents engagés au titre de projets, un mois de traitement de base net majoré de l'indemnité de poste applicable au lieu d'affectation considéré, en fonction de la classe, de l'échelon et de la situation de famille de l'intéressé; pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international, un mois de traitement de base net majoré, le cas échéant, de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité pour charges de famille versée au titre d'un conjoint à charge ou du premier enfant à charge, selon le cas, en fonction de la classe et de l'échelon de l'intéressé;

ii) Dans tous les autres lieux d'affectation: pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ainsi que les agents engagés au titre de projets, pour une affectation dont la durée prévue est de trois années au moins, deux mois de traitement de base net majoré de l'indemnité de poste applicable au lieu d'affectation considéré, en fonction de la classe, de l'échelon et de la situation de famille de l'intéressé; pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international, deux mois de traitement de base net majoré, le cas échéant, de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité pour charges de famille versée au titre d'un conjoint à charge ou du premier enfant à charge, applicable au lieu d'affectation considéré en fonction de la classe, de l'échelon et de la situation de famille de l'intéressé. Si le fonctionnaire n'est pas resté au moins trois ans, il est recouvré un mois de la somme forfaitaire. Cependant, si l'engagement ou la durée prévue de l'affectation du fonctionnaire au lieu d'affectation est de deux ans ou moins, un mois seulement de traitement de base net (majoré des éléments supplémentaires appropriés) lui est versé; le second mois de traitement de base net (majoré des éléments supplémentaires appropriés) est versé au début de la troisième année passée au lieu d'affectation si l'engagement ou l'affectation du fonctionnaire est porté au total à trois ans ou plus.

- f) Pas de changement.

- g) Pas de changement.
- h) Pas de changement.
- i) Pas de changement.
- j) Pas de changement.

3. Prime de mobilité et de sujétion

a) Les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, y compris les agents engagés au titre de projets et les agents des services généraux recrutés sur le plan international, qui sont nommés ou envoyés dans un lieu d'affectation pour un an ou plus ont droit au paiement d'une prime de mobilité et de sujétion. Cette prime est versée selon le barème applicable au fonctionnaire et consiste en trois éléments:

- (i) L'élément mobilité, conçu pour inciter [les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à accepter leur mutation dans différents lieux d'affectation] la mobilité géographique du personnel;
- ii) L'élément sujétion, [conçu pour inciter les fonctionnaires à occuper des postes dans des lieux d'affectation hors siège où les conditions de vie et de travail sont plus ou moins difficiles] comme compensation pour des conditions de vie plus ou moins difficiles dans les différents lieux d'affectation;
- iii) L'élément non-déménagement, versé en contrepartie du non-déménagement des effets personnels et du mobilier.

b) [Le montant de la prime à laquelle le fonctionnaire a droit est calculé en points de pourcentage d'un taux de rémunération de base, défini à l'alinéa d) ci-dessous. Pour chacun des trois éléments, ces points sont déterminés comme suit:] Les primes de mobilité/sujétion sont versées sous la forme d'indemnités forfaitaires déterminées par la Commission de la fonction publique internationale. Le montant des primes versées à chaque fonctionnaire admis à en bénéficier peut varier comme suit:

- i) Prime [élément:] de mobilité:
 - a. Dans les lieux d'affectation de la catégorie H, zéro pour les trois premières affectations. La prime de mobilité est versée à partir de [4 points de pourcentage pour] la quatrième affectation (à condition que le fonctionnaire ait été au moins deux fois en poste dans des lieux d'affectation) [hors siège]. [et 6 points de pourcentage à partir de la cinquième affectation;] Aux fins du calcul du montant de la prime, deux catégories de nombres d'affectation sont prises en compte (quatre à six, et sept ou plus);
 - b. Dans [tous les autres] lieux d'affectation des catégories A à E, zéro pour la première affectation [;]. La prime de mobilité est versée à partir de [10 points de pourcentage pour] la deuxième, [et de 2 points de pourcentage supplémentaires à chaque nouvelle affectation jusqu'à la cinquième;] Aux fins du calcul du montant de la prime, trois catégories de nombre d'affectation sont prises en compte (deux à trois, quatre à six, et sept ou plus);

ii) [Élément] Prime de sujétion: zéro pour les lieux d'affectation des catégories H et A, [et 8, 15, 20 et 25 points de pourcentage] Elle commence à être versée à la première affectation pour [pour] ceux des catégories B, C, D et E [respectivement];

iii) [Élément] Prime de non-déménagement: [3 points de pourcentage dans les lieux d'affectation de la catégorie H et 5 points de pourcentage dans tous les autres lieux d'affectation.] Les sommes forfaitaires sont versées pour les lieux d'affectation des catégories H à E.

[c] La matrice reproduite ci-après montre comment additionner, selon différentes combinaisons, les points de pourcentage correspondant aux trois éléments de la prime.

Matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion

Catégorie du lieu d'affectation	Nombre d'affectations				À partir de la cinquième
	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième	
Points de pourcentage					
H ^a	0	0	0	4 ^b	6 ^b
A ^c	5	15	17	19	21
B ^c	13	23	25	27	29
C ^c	20	30	32	34	36
D ^c	25	35	37	39	41
E ^c	30	40	42	44	46

^a Plus 3 % si le fonctionnaire n'a pas droit au déménagement de son mobilier.

^b À condition que le fonctionnaire ait fait l'objet d'au moins deux affectations dans des lieux d'affectation des catégories A à E, faute de quoi aucune prime n'est due.

^c Moins 5 % si le fonctionnaire a droit au déménagement complet de son mobilier.]

[d] c) [On détermine le montant effectif de la prime en appliquant les points de pourcentage à un taux de rémunération de base équivalant au traitement de base net d'un fonctionnaire au point médian (P-4/VI) du barème des traitements des administrateurs ayant des charges de famille. Ce taux de rémunération de base est applicable aux fonctionnaires des classes P-4 et P-5. Il est majoré de 13 % pour les fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur et minoré de 13 % pour ceux des classes P-1 à P-3 et pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international. Pour les fonctionnaires qui n'ont pas de conjoint ou d'enfant à charge, la prime équivaut, en fonction de leur classe, à 75 % de la prime payable aux fonctionnaires ayant des charges de famille.] Les primes de mobilité/sujétion sont des sommes forfaitaires. Le montant de la prime est calculé en fonction des groupes de classes suivants: les classes P-1 à P-3 et les agents des services généraux recrutés sur le plan international, P-4, P-5 et D-1 et catégories supérieures. Le personnel sans personnes à charge reçoit 75 % de la somme forfaitaire versée au personnel ayant des personnes à charge de la classe correspondante.

[e] d) La prime de mobilité et de sujétion est payable à tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises [, y compris ceux qui sont en poste dans leur propre pays,] et elle n'est pas prise en considération aux fins de la pension. [Elle est en principe versée, selon le cas, sous la forme d'une somme

forfaitaire au début de chaque période de 12 mois que le fonctionnaire doit en principe passer au lieu d'affectation ou au prorata de la durée de son affectation.]

[f) e) La prime est payable au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille si l'intéressé est réputé avoir des personnes à sa charge, où qu'elles résident. Lorsque le mari et la femme ont droit à la prime en tant que fonctionnaires de l'Organisation, celle-ci est versée à chacun d'eux sur la base de son propre traitement.

[g) f) Les fonctionnaires affectés à un lieu d'affectation donné, puis envoyés en déplacement ou en mission en bénéficiant d'une indemnité journalière de subsistance, ont droit à la prime de mobilité et de sujétion applicable au lieu d'affectation dans lequel ils ont été initialement envoyés et non au lieu d'affectation dans lequel ils se trouvent en déplacement ou en mission.

Élément mobilité

[h) g) Pour avoir droit à l'élément mobilité, le fonctionnaire doit avoir accompli au moins cinq années de service consécutives dans une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies. Cette condition peut être considérée comme remplie si l'intéressé a accumulé cinq années de service au cours d'une période de six années consécutives. La continuité du service n'est pas considérée comme interrompue lorsque l'intéressé a pris un congé spécial sans traitement. Toutefois, ces périodes d'absence, si elles correspondent à un ou plusieurs mois complets, sont déduites de la durée de service ouvrant droit à la prime.

[i) h) En comptabilisant le nombre d'affectations à prendre en considération pour l'application de l'élément mobilité, il convient de tenir compte des directives suivantes:

- A) Une affectation est comptée comme telle uniquement si elle implique l'installation du fonctionnaire au lieu d'affectation (autrement dit le paiement par l'Organisation des frais de voyage et de la prime d'affectation), sauf dans le cas d'une nomination initiale pour au moins un an qui n'a pas donné lieu au paiement des frais de voyage et d'une prime d'affectation;
- B) Une période de service au cours de laquelle le fonctionnaire se trouve en déplacement ou en mission en bénéficiant d'une indemnité journalière de subsistance n'est pas comptée comme une affectation. Cependant, si le déplacement ou la mission dure plus d'un an au même lieu d'affectation, cette période est alors considérée comme une affectation;
- C) Lorsqu'un fonctionnaire est envoyé dans un lieu d'affectation pour une période initiale inférieure à un an qui est ensuite prorogée de sorte que la durée du service dans ce lieu d'affectation est égale ou supérieure à un an, cette période de service est comptée comme une affectation;
- D) Dans le cas d'affectations consécutives inférieures à un an dans différents lieux d'affectation au cours desquelles le fonctionnaire reçoit une indemnité de poste au titre des dispositions 106.04 c) i) ou 206.12 d) du Règlement du personnel, ces périodes peuvent être additionnées et compter comme une affectation;

E) Lorsqu'un fonctionnaire est envoyé dans un lieu d'affectation pour une période d'au moins un an qui est ensuite ramenée à moins d'un an à l'initiative de l'Organisation, cette période de service doit en principe être comptée comme une affectation.

[j)] l) Aux fins de l'élément mobilité, les mutations, détachements et prêts à d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies sont considérés de la même façon qu'un mouvement au sein de l'Organisation: pour compter comme une affectation, ces mutations, détachements et prêts doivent porter sur une période d'au moins un an et entraîner un changement de lieu d'affectation.

[k)] j) La prime de mobilité est versée tous les mois. Le versement cesse après [Après] cinq années de service au même lieu d'affectation. [, l'élément mobilité est réduit de 10 points de pourcentage sur la matrice de calcul; si le lieu d'affectation est classé dans la catégorie H, l'élément mobilité est ramené à zéro. Cette limite de cinq ans peut à titre exceptionnel être prorogée par l'Organisation d'une année supplémentaire au maximum si le fonctionnaire: a) reste au lieu d'affectation à l'initiative de l'Organisation; ou b) doit en principe être muté avant la fin de la sixième année.]

Élément sujétion

[l)] k) L'élément sujétion est payable à compter de la nomination initiale ou de la première affectation d'un fonctionnaire dans un des lieux d'affectation classés dans les catégories B, C, D ou E, si l'intéressé remplit les conditions générales requises pour en bénéficier. L'élément sujétion est versé tous les mois. Il est versé pendant toute la durée de l'affectation et tant que le lieu d'affectation considéré reste classé dans la catégorie concernée. En cas de changement de catégorie, il est procédé à l'ajustement approprié [des points de pourcentage servant au calcul] de l'élément sujétion et au versement du montant correspondant.

Élément non-déménagement

[m)] l) L'élément non-déménagement est versé pendant une période maximum de cinq ans dans un lieu d'affectation donné aux fonctionnaires qui n'ont pas droit à des frais de déménagement, quelle que soit la durée totale du service qu'ils ont accompli consécutivement au sein d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies ou au lieu d'affectation. Il est versé sous forme de somme forfaitaire au début de l'affectation, et jusqu'à un maximum de cinq années. [Cette période peut être, à titre exceptionnel, prolongée de deux ans avec l'assentiment du Directeur général.]

Annexe VI

Disposition 103.12

Comité des nominations et des promotions

a) i) Le Directeur général constitue un Comité des nominations et des promotions, chargé de donner son avis sur les nominations et les promotions de fonctionnaires dans les catégories des administrateurs et des services généraux, et dans les classes D-2 et D-1, à l'exception des fonctionnaires relevant du Bureau du Directeur général, des chefs des Bureaux relevant du Directeur général, ainsi que des postes des classes de début (G-1/G-2) de la catégorie des services généraux et des postes d'agent des services généraux dans les lieux d'affectation hors Siège;
