



Conseil exécutif

Centième session
Rovinj (Croatie), 27-29 mai 2015
Point 5 f) de l'ordre du jour provisoire

CE/100/5(f)
Madrid, 21 avril 2015
Original : anglais

Rapport du Secrétaire général

Partie II : Questions administratives et statutaires

f) Rapport sur les ressources humaines

I. Communication d'informations sur la situation des ressources humaines de l'Organisation

1. Le présent document dresse un état des lieux de la situation des ressources humaines de l'Organisation au 1^{er} avril 2015. Comme de précédents rapports sur les ressources humaines, il contient des statistiques du personnel et des informations à jour sur des questions de personnel.

II. Autorisation budgétaire et structure organisationnelle

2. Tout au long de l'année 2014 et 2015, le Secrétaire général a remanié la structure du secrétariat, comme suit :

- a) Intégration du Réseau de connaissances au programme des Membres affiliés ;
- b) Création du poste de coordonnateur de programme, Représentant de l'OMT auprès des Nations Unies à Genève ;
- c) À compter du 1^{er} juin 2015, le projet des normes IPSAS fusionne avec les activités de Budget et finances en un seul programme Budget et finances placé sous la direction d'un chef de programme.

3. La mise en place des changements au niveau de la direction communiqués par le Secrétaire général dans son rapport « Priorités et vision de la direction pour la période 2014-2015 » [CE/98/3(l)(c)] se poursuit, dans les limites des ressources approuvées et du nombre de postes qui demeure inchangé, à 106 postes. L'organigramme du secrétariat de l'OMT est joint au présent document.

A. Structure des postes par programme

4. La liste à jour des postes et des programmes apparaît dans le tableau suivant.



Tableau 1 : structure des postes par programme (1^{er} avril 2015)

Nom du programme	Intitulé du poste	Nombre de postes	Nombre de fonctionnaires	Postes vacants
DIRECTION				
	Secrétaire général	1	1	0
Cabinet du Secrétaire général	Chef de cabinet	1	1	0
	Directeur-Conseiller pour le tourisme et la culture	1	1	0
	Représentant de l'OMT à l'Office des Nations Unies à Genève	1	1	0
	Administrateur principal de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	3	3	0
	Chauffeur	1	1	0
Bureau du Directeur exécutif chargé des programmes opérationnels et des relations institutionnelles	Directeur exécutif	1	1	0
	Assistant principal de programme	1	1	0
Bureau du Directeur exécutif chargé du programme et de la coordination	Directeur exécutif	1	1	0
	Assistant principal de programme	1	1	0
Bureau du Directeur exécutif chargé de la coopération technique et des services	Directeur exécutif	1	1	0
	Assistant principal de programme	1	1	0
Bureau du Directeur de l'administration et des finances	Directeur	1	1	0
	Assistant principal de programme	1	1	0
PROGRAMMES RÉGIONAUX				
Programme régional pour l'Afrique	Directeur régional	1	1	0
	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	1	1
Programme régional pour les Amériques	Directeur régional	1	1	0
	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	1	1

Programme régional pour l'Asie et le Pacifique	Directeur régional	1	1	0
	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	1	1
Programme régional pour l'Europe	Directeur régional	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	1	1
Programme régional pour le Moyen-Orient	Directeur régional	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	1	1
Membres affiliés	Administrateur de programme	1	0	1
	Assistants principaux et assistants de programme	3	3	0
PROGRAMMES OPÉRATIONNELS				
Développement durable du tourisme	Directeur de programme	1	1	0
	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Administrateur de programme	1	0	1
	Assistants principaux et assistants de programme	2	2	0
Statistiques et compte satellite du tourisme	Directeur de programme	1	1	0
	Administrateur de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	3	3	0
Tendances du marché du tourisme	Directeur de programme	1	1	0
	Administrateur de programme	2	1	1
	Assistants de programme	1	1	0
Coopération technique	Directeur de programme	1	1	0
	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Administrateur de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	3	3	0
Gestion des destinations et qualité	Directeur de programme	1	1	0
	Administrateur de programme	1	0	1
	Assistants principaux et assistants de programme	2	2	0
Relations institutionnelles et mobilisation de ressources	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Administrateur de programme	1	1	0

	Assistants principaux de programme	1	1	0
Éthique et responsabilité sociale	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Assistant de programme	1	1	0
Salons et projets spéciaux sur le terrain	Coordonnateur de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	2	0
PROGRAMMES D'APPUI DIRECT				
Communications et publications	Chef de programme	1	1	0
	Administrateur principal de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	3	3	0
Services de conférence	Chef de programme	1	1	0
	Traducteurs	4	4	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	2	0
Programme et coordination	Chef de programme	1	1	0
PROGRAMMES D'APPUI INDIRECT				
Budget et finances	Chef de programme	1	0	1
	Coordonnateur de programme	2	2	0
	Assistants principaux et assistants de programme	2	2	0
Ressources humaines	Chef de programme	1	1	0
	Assistants principaux de programme	2	2	0
Technologies de l'information et de la communication	Chef de programme	1	1	0
	Administrateur de programme	1	1	0
	Assistants principaux et assistants de programme	3	3	0
Voyages	Administrateur principal de programme	1	1	0
	Assistant de programme	1	1	0
Questions juridiques et contrats	Coordonnateur de programme	1	1	0
Services généraux	Assistants principaux et assistants de programme	4	4	0
	Assistant administratif	2	2	0
TOTAL		106	96	10

B. Ventilation des données correspondant à l'occupation effective des postes

5. Des informations sur le nombre de fonctionnaires et leur répartition par classe, sexe, nationalité et âge au 1^{er} avril 2015 sont fournies aux tableaux 2, 3, 4 et 5 ci-dessous. Comme dans de précédents rapports au Conseil exécutif, la ventilation pertinente a été effectuée par catégorie de personnel du régime commun des Nations Unies : catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (classes allant de P.1 à D.2) et catégorie des services généraux (classes allant de G.1 à G.7), et comme indiqué dans le programme de travail et budget de l'Organisation.

Tableau 2 : Répartition des fonctionnaires par classe

Classe	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Au-dessus	TOTAL
Nombre	4	4	10	10	9	5	42
Classe	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	TOTAL
Nombre	0	5	9	8	22	6	50

Tableau 3 : Répartition des fonctionnaires par catégorie et par sexe

	P et au-dessus	Catégorie des services généraux	Total
Femmes	21	34	55
Hommes	20	17	37
Total	41	51	92

Tableau 4 : Répartition des fonctionnaires par catégorie et par nationalité (y compris le Secrétaire général et les directeurs exécutifs)

PAYS	P	G	PAYS	P	G
Algérie		1	Lituanie		1
Argentine	1	1	Mexique	1	1
Australie		1	Maroc		1
Autriche	1		Mozambique	1	
Bosnie-Herzégovine		1	Pays-Bas	3	
Brésil	1		Nicaragua		1
Cambodge	1		Pérou	1	
Cameroun		1	Portugal	1	1
Canada	1		République de Corée	2	1
Chine	2	1	République de Moldova		1
République dominicaine		1	Fédération de Russie	1	1
Égypte	1		Seychelles	2	
France	3	3	Espagne	8	25
Allemagne	3	1	Suisse		1
Ghana		1	Turquie	1	
Haïti	1		Ukraine	1	
Hongrie	1		Royaume-Uni	1	

Inde	1		États-Unis d'Amérique		1
Indonésie		1	Uruguay	1	1
Italie	1		Ouzbékistan		1
Jordanie	1		Venezuela	1	
Liban	1	1			
			Nombre total par catégorie de personnel	45	51
			Nombre total de fonctionnaires	96	

6. Quarante-trois nationalités sont actuellement représentées au secrétariat. Il est important de réitérer l'engagement pris par l'Organisation, pour l'embauche de personnel, d'assurer une répartition géographique aussi large que possible tout en maintenant les plus hauts niveaux de compétence, d'efficacité et d'intégrité, sans perdre de vue le nombre limité de postes.

Tableau 5 : Répartition des fonctionnaires par catégorie et par âge

Catégorie	P et au-dessus	G	Total
29 ou moins		2	2
30 à 39	6	10	16
40 à 49	14	19	33
50 à 54	7	9	16
55 à 59	8	5	13
60	2	3	5
61	3	2	5
62 ou plus	2	0	2
Total	42	50	92

7. N'apparaissent pas dans ce tableau les fonctionnaires ayant un engagement de durée déterminée à des fonctions de direction arrivant au terme de leur mandat le 31 décembre 2015 (c'est-à-dire les directeurs exécutifs) ou le 31 décembre 2017 (le Secrétaire général).

C. Questions de personnel

8. Un certain nombre de faits nouveaux concernant les questions de personnel sont survenus depuis les précédents rapports sur ce sujet, comme indiqué ci-dessous.

1. Résultat des processus de sélection

9. Suite à une sélection par voie de concours, les postes vacants suivants ont été pourvus :

Référence de l'avis de vacance	Titre du poste	Nom du titulaire
UNWTO/VAC/03/TMTS/2014	Administrateur de programme (P.1) programme Tendances du marché du tourisme	Julian, Michel (République dominicaine)
UNWTO/VAC/01/RPAM/2014	Assistant principal de programme (G.6) programme régional pour les Amériques	Urcuyo, Daniela (Nicaragua)
UNWTO/VAC/02/IRRM/2014	Assistant principal de programme (G.6) programme Relations institutionnelles et mobilisation de ressources	Lisboa, Claudia (Portugal)

10. Actuellement, deux avis de vacance de poste ont été publiés : chef de programme (P.4), budget et finances et coordonnateur de programme (P.3), programme régional pour l'Afrique. La date limite pour le dépôt des candidatures était le 31 mars 2015 pour le poste de chef de programme et le 18 avril 2015 pour le poste de coordonnateur de programme. Le processus de sélection débutera dès que la période pour le dépôt des candidatures sera close.

2. Mise à jour du plan d'évolution professionnelle

11. Le plan d'évolution professionnelle (phase 4) a suivi son cours en 2014 et les décisions qui en ont découlé sont entrées en vigueur au premier trimestre 2015. Comme lors des phases précédentes, le plan a été appliqué en se fondant sur les postes approuvés, la classe et le profil d'emploi type et sur le résultat du plan d'évaluation du rendement annuel, renforcé récemment.

3. Enquête locale sur les salaires à Madrid

12. En octobre 2013, une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour la catégorie des services généraux a eu lieu à Madrid. En se fondant sur les résultats de l'enquête générale, un barème des traitements prenant effet le 1^{er} octobre 2013, reflétant une augmentation générale de 2,9 pour cent, a été établi par les Nations Unies.

13. Dans sa résolution 68/253 du 27 décembre 2013, l'Assemblée générale des Nations Unies priait la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les résultats de l'examen approfondi visé dans la résolution 67/257 de l'Assemblée générale n'auraient pas été communiqués à l'Assemblée pour examen. En conséquence, les indemnités sont demeurées inchangées.

4. Questions à l'échelle du système des Nations Unies

14. Le 29 décembre 2014, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté les rapports de sa Cinquième Commission (Commission des questions administratives et budgétaires) contenant des recommandations sur un large éventail de questions relatives au régime commun des Nations Unies. De ces recommandations, la plus significative et celle qui intéresse l'OMT de plus près est celle qui a trait à la décision (A/RES/69/251) de porter l'âge réglementaire du départ à la retraite de 62 à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, compte tenu des droits acquis des fonctionnaires. Cela s'accompagnait d'une demande adressée à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), laquelle était priée d'examiner cette proposition avant la soixante et onzième session de l'Assemblée et de lui recommander une date d'entrée en vigueur, à l'issue de consultations avec toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. L'Assemblée, comme suite également à sa résolution 67/257 adoptée en avril 2012, a réitéré sa demande à la CFPI visant à ce que cette dernière procède à un examen complet de l'ensemble des prestations offertes aux fonctionnaires, dont elle serait saisie pour examen au plus tard à sa soixante-dixième session débutant en septembre 2015.

5. Prêt de fonctionnaires

15. En 2014 aussi, les États Membres ont porté un intérêt croissant au dispositif de renforcement des capacités proposé par l'Organisation grâce auquel des experts et des fonctionnaires du tourisme peuvent être prêtés par un État Membre, sur une base non remboursable, pour participer aux activités du secrétariat pendant une période déterminée. Cet arrangement est formalisé au moyen d'un mémorandum d'accord.

6. Nouveau régime pour les non-fonctionnaires

16. En s'appuyant sur les recommandations du projet de rapport A.385 établi par le Corps commun d'inspection (CCI) sur les non-fonctionnaires, le régime d'emploi des non-fonctionnaires est en train d'être réexaminé de fond en comble pour en accroître la transparence, l'uniformité et la cohérence à l'échelle de tout le secrétariat de l'OMT, en vue de sa mise en application en 2015.

7. Amendements au Règlement du personnel

17. Conformément à l'article 1 du Statut du personnel de l'OMT, le Conseil exécutif, sur proposition du Secrétaire général, « édicte dans un Règlement du personnel les dispositions de mise en œuvre du Statut jugées nécessaires et compatibles avec les principes du Statut ». En prévision de la centième session, le Secrétaire général a préparé trois amendements (plus bas) au Règlement du personnel.

18. En ce qui concerne la disposition 17.1, Congés spéciaux, alinéas b) et c), la révision a pour objet d'aligner les règles de l'Organisation sur la pratique actuelle au sein du système des Nations Unies concernant l'octroi de congés spéciaux sans traitement.

19. En ce qui concerne la disposition 17.1, Congés spéciaux, alinéa g), la révision, qui va dans le sens du système des Nations Unies, permet d'accorder au fonctionnaire un congé spécial de cinq jours ouvrables à la mort d'un frère ou d'une sœur.

TEXTE ACTUEL	NOUVEAU TEXTE PROPOSÉ
CHAPITRE V CONGÉ ANNUEL ET CONGÉ SPÉCIAL	CHAPITRE V CONGÉ ANNUEL ET CONGÉ SPÉCIAL
<i>Disposition 17.1 Congés spéciaux</i>	<i>Disposition 17.1 Congés spéciaux</i>
<p><i>b) Les périodes de congé spécial sans traitement d'un mois ou plus n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul du droit au congé annuel, au congé de maladie, à l'allocation pour frais d'études, à l'allocation en cas de décès, à l'indemnité de rapatriement et aux indemnités de cessation de service. Pendant ces périodes, l'Organisation ne verse aucune contribution au titre de la pension et de l'assurance maladie du fonctionnaire. En cas de congé spécial sans traitement de six mois ou plus, le droit au congé dans les foyers est ajourné d'un laps de temps correspondant.</i></p> <p><i>c) Nonobstant la présente disposition et la disposition 15.5 d) (date d'augmentation) les périodes de congé spécial ne sont pas censées</i></p>	<p><i>b) Les périodes de congé spécial sans traitement d'un mois ou plus n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul du droit au congé annuel, à l'avancement dans la classe, au congé de maladie, à l'allocation pour frais d'études, à l'allocation en cas de décès, à l'indemnité de rapatriement et aux indemnités de cessation de service. Pendant toute période de congé spécial sans traitement, l'Organisation ne verse aucune contribution au titre de la pension et de l'assurance maladie du fonctionnaire. En cas de congé spécial sans traitement de six mois ou plus, le droit au congé dans les foyers est ajourné d'un laps de temps correspondant.</i></p> <p><i>c) Nonobstant la présente disposition, les périodes de congé spécial ne sont pas censées interrompre la continuité du service.</i></p>

<p><i>interrompre la continuité du service.</i></p> <p><i>g) Un congé spécial de cinq jours ouvrables est accordé à tout fonctionnaire pour son mariage ou à la mort du père, de la mère, du conjoint ou de la conjointe, ou encore d'un enfant.</i></p>	<p><i>g) Un congé spécial de cinq jours ouvrables est accordé à tout fonctionnaire pour son mariage ou à la mort du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du conjoint ou de la conjointe, ou encore d'un enfant.</i></p>
--	---

III. Suites à donner par le Conseil exécutif

20. Le Conseil exécutif est invité à :

- a) Prendre note des informations fournies concernant les ressources humaines de l'Organisation ;
- b) Se déclarer satisfait du travail accompli actuellement par celles et ceux qui sont au service de l'Organisation et de leur contribution au programme de travail de cette dernière, compte tenu en particulier des exigences croissantes auxquelles l'Organisation fait face avec ses ressources limitées ; et
- c) Approuver les amendements des alinéas b), c) et g) de la disposition 17.1, « Congés spéciaux », du Règlement du personnel.

Annexe I. Organigramme du secrétariat de l'OMT

