|  |  |
| --- | --- |
| **Point de l'ordre du jour: ADM 1** | **Document C23/51-F** |
| **9 juin 2023** |
| **Original: anglais** |
|  |  |
| Rapport de la Secrétaire générale |
| MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE |
| **Objet**Le présent document vise à rendre compte de la mise en œuvre du programme de départ volontaire, conformément au point 6 du *charge le Conseil de l'UIT* de la Décision 5 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires et à la Résolution 1413 (C23‑EXT) du Conseil.**Suite à donner par le Conseil**Le Conseil est invité à **prendre note** du rapport de la Secrétaire générale.**Lien(s) pertinent(s) avec le plan stratégique**Excellence en matière de ressources humaines et d'innovation institutionnelle.**Incidences financières**Le coût du programme de départ volontaire est estimé à 3,86 millions CHF, financé par un prélèvement sur le Fonds de réserve de l'UIT.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Références**[Résolution 1413 (C23-EXT) du Conseil](https://www.itu.int/md/S22-CEXT23-C-0007/en) |

# 1 Introduction

Aux termes du point 6 du *charge le Conseil de l'UIT* de la Décision 5 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires, le Conseil doit tenir compte de l'incidence de tout programme de réduction des dépenses sur les effectifs de l'Union et mettre en œuvre sans tarder, et de préférence à compter du début de 2023 au plus tard, un plan de départ volontaire et un plan de départ à la retraite anticipé, financé dans la mesure du possible par un excédent budgétaire, mais également par un prélèvement sur le Fonds de réserve, jusqu'à concurrence d'un montant de 6 millions CHF.

À sa session extraordinaire de 2023, le Conseil a décidé, par sa Résolution 1413 (C23-EXT), d'autoriser le Secrétaire général, à titre exceptionnel, à prélever jusqu'à 6 millions CHF sur le Fonds de réserve pour financer la mise en œuvre d'un plan de départ volontaire/par accord mutuel et d'un plan de départ à la retraite anticipé, et a en outre décidé de charger le Secrétaire général de mettre en œuvre le plan de départ volontaire/par accord mutuel et le plan de départ à la retraite anticipé sans tarder, de préférence au début de 2023 au plus tard, afin d'améliorer les prévisions concernant l'exécution du budget et de permettre l'élaboration de budgets équilibrés à l'avenir.

# 2 Procédure

Conformément à ces décisions, la Secrétaire générale a lancé, le 17 mars 2023, un programme de départ volontaire, financé au moyen du montant approuvé et prélevé sur le Fonds de réserve. Annoncé dans l'Ordre de service N° 23/03, ce programme de départ volontaire revêtait un caractère ponctuel et n'était proposé que pour une durée limitée aux fonctionnaires remplissant les conditions requises, dans la limite des ressources financières disponibles, et selon des conditions précises.

Les objectifs du programme étaient les suivants:

a) équilibrer les dépenses budgétaires en réduisant le nombre de fonctionnaires de l'Union à un rythme plus rapide que ne le permettraient la rotation naturelle des effectifs et les départs à la retraite prévus;

b) permettre à l'Union de réaligner ses structures et d'utiliser ses ressources en fonction de ses objectifs stratégiques redéfinis;

c) fournir à l'Union la souplesse nécessaire pour recruter les talents et les compétences supplémentaires dont elle a besoin pour remplir sa mission.

Élaboré à l'issue d'un examen des bonnes pratiques appliquées dans d'autres organisations, le programme proposait différentes options pour les prestations offertes aux fonctionnaires, tout en garantissant une approche équilibrée tenant compte des besoins de l'organisation et de l'obligation de mettre en œuvre le plan de départ de manière efficace sur le plan économique.

Les fonctionnaires devaient présenter leur demande officielle avant le 30 avril 2023 pour pouvoir profiter du programme, sur la base des estimations financières communiquées par le Département de la gestion des ressources humaines.

# 3 Demandes

Au total, 46 fonctionnaires ont soumis une demande pour bénéficier du programme de départ volontaire. Sur ces 46 demandes, quatre ont fait l'objet d'une recommandation défavorable des Directeurs de Bureau ou des Chefs de Département de Secrétariat général pour des questions de continuité des activités. Par conséquent, la commission spéciale a examiné 42 demandes comme suit:

Tableau 1 – Demandes dont l'approbation a été recommandée
 par les Bureaux/le Secrétariat général

|  |  |
| --- | --- |
| Secteur/Département | Demandes |
| BDT | 4 |
| BR | 5 |
| TSB | 3 |
| SG | 30 |
| **Total** | **42** |

Pour ce qui est de la répartition entre les sexes, 22 demandes ont été soumises par des femmes et 20 par des hommes. L'âge moyen des personnes ayant présenté une demande était de 59,8 ans, la personne la plus jeune étant âgée de 44,5 ans et la plus vieille de 64,1 ans.

# 4 Recommandations et décision

Conformément à l'Ordre de service N° 23/03, la Secrétaire générale a désigné une commission spéciale chargée d'examiner et d'évaluer les demandes de départ volontaire des fonctionnaires et les recommandations des Directeurs de Bureau ou des Chefs de Département du Secrétariat général. Les membres de la commission spéciale ont été nommés sur la base des recommandations des Directeurs de Bureau.

La commission a formulé des recommandations en faisant des intérêts de l'Union une priorité et en se fondant uniquement sur des considérations financières, conformément à la décision du Conseil. Le retour sur investissement a été calculé pour chaque demande compte tenu des coûts du programme et du montant estimé des économies à long terme pour l'organisation.

La commission spéciale a présenté le rapport correspondant au Comité de coordination pour examen et a ensuite recommandé à la Secrétaire générale de prendre la décision finale d'approuver ou de rejeter les demandes en se fondant sur les intérêts et les objectifs stratégiques de l'Union. Aux termes de l'Ordre de service N° 23/03, le départ volontaire est accordé à la discrétion de la Secrétaire générale et ne constitue pas un droit établi.

La Secrétaire générale a approuvé 28 demandes au total, en se fondant les intérêts et les objectifs stratégiques de l'Union et en procédant à un examen minutieux des incidences financières, conformément à la décision du Conseil d'approuver le plan afin d'améliorer les prévisions concernant l'exécution du budget et de permettre l'élaboration de budgets équilibrés à l'avenir.

Le coût final du programme de départ volontaire est estimé à 3,86 millions CHF, avec une économie à long terme estimée[[1]](#footnote-1) s'établissant à 14,059 millions CHF et un retour sur investissement concret de 10,189 millions CHF (264 pour cent).

Tableau 2 – Coût estimé du programme de départ volontaire,
économies prévues et retour sur investissement

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Demandes approuvées | Coût du programme de départ volontaire(CHF) | Économies nettes 2023 (CHF) | Économies nettes 2024-2027 (CHF) | Retour sur investissement (CHF)[[2]](#footnote-2) | Retour sur investissement (%) |
| 28 | (3 860 013) | 1 394 563 | 12 654 438 | **10 188 988** | **264%** |

Pour les fonctionnaires dont la demande a été acceptée conformément aux dispositions énoncées dans l'Ordre de service N° 23/03, la date de cessation du service actif sera le 31 juillet 2023. Font exception six (6) fonctionnaires pour lesquels la date de cessation de service a été repoussée pour garantir la continuité des activités, mais ne sera pas fixée au‑delà de fin 2023.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Aux fins de la présente analyse, on entend par long terme la période allant d'août 2023 à la fin du cycle de programmation suivant (2024-2027). Les économies découlent principalement de la suppression de l'emploi après le départ du titulaire ou, dans des cas exceptionnels, de la remise au concours de l'emploi à un grade inférieur, auquel cas le recrutement correspondant est reporté jusqu'à ce qu'un retour sur investissement positif soit obtenu. [↑](#footnote-ref-1)
2. On calcule généralement le retour sur investissement comme suit: revenu net/coût d'investissement. En l'espèce, retour sur investissement (CHF) = économies nettes estimées – coût du programme de départ volontaire. Retour sur investissement (%) = retour sur investissement (CHF)/coût du programme de départ volontaire. [↑](#footnote-ref-2)