



23 avril 2002

Circulaire du Secrétaire général

Organes centraux de contrôle

Aux fins de l'application de la disposition 104.14 du Règlement du personnel relative aux organes centraux de contrôle, le Secrétaire général promulgue ce qui suit :

Section 1

Création des organes

1.1 Il est créé un Conseil central de contrôle à New York, à Genève, à Vienne et à Nairobi pour donner des avis sur les nominations et les promotions aux classes P-5 et D-1 au Secrétariat. Les postes devenus vacants dans d'autres lieux d'affectation sont normalement examinés par le Conseil central de contrôle de New York. Si les circonstances le justifient, le Secrétaire général peut décider que des vacances de poste qui seraient normalement examinées par le Conseil central de contrôle d'un lieu d'affectation soient examinées par celui d'un autre lieu d'affectation. Les autres lieux d'affectation où un conseil central de contrôle sera éventuellement créé seront désignés sur la base de l'expérience, des besoins locaux et des capacités.

1.2 Il est créé un Comité central de contrôle à New York, à Genève, à Vienne, à Nairobi, à Addis-Abeba, à Bangkok, à Beyrouth et à Santiago pour donner des avis sur les nominations et les promotions des administrateurs des classes P-1 à P-4 au Secrétariat.

1.3 Il est créé une Commission centrale de contrôle à New York, à Genève, à Vienne, à Nairobi, à Addis-Abeba, à Bangkok, à Beyrouth et à Santiago pour donner des avis sur les nominations et les promotions des agents des services généraux et des catégories apparentées aux classes G-5, TC-4 et S-3 et au-delà.

1.4 Des organes subsidiaires peuvent être créés si nécessaire, par exemple aux fins des promotions des agents du Service mobile.

1.5 Les chefs de département ou de bureau qui ont été habilités à nommer et promouvoir des fonctionnaires à des fonctions limitées à l'entité concernée peuvent créer un organe mixte spécial chargé de leur donner des avis dans l'exercice de leurs pouvoirs. La composition et les attributions de cet organe sont aussi conformes que possible aux dispositions énoncées aux sections 2 à 5 de la présente circulaire. Les chefs de département ou de bureau en question peuvent aussi opter pour l'application intégrale du nouveau mécanisme régissant les vacances de poste à



venir, auquel cas la nomination du fonctionnaire ainsi sélectionné ne serait pas ou ne serait plus limitée à l'entité concernée. Dans cette hypothèse, le cas est examiné par un organe central de contrôle du Secrétariat créé conformément aux paragraphes 1.1 à 1.3 ci-dessus et est renvoyé au Secrétaire général aux fins de décision si ledit organe a établi que les critères d'évaluation n'ont pas été correctement appliqués ou que les procédures en vigueur n'ont pas été suivies, conformément au paragraphe 5.6 ci-après.

Section 2

Composition des conseils centraux de contrôle

2.1 Les conseils centraux de contrôle créés en application du paragraphe 1.1 se composent de fonctionnaires de la classe D-1 ou de rang supérieur et comprennent chacun :

a) Trois membres et sept suppléants à New York et trois membres et au moins trois suppléants dans les autres lieux d'affectation désignés, choisis par le Secrétaire général;

b) Trois membres et sept suppléants à New York et trois membres et au moins trois suppléants dans les autres lieux d'affectation désignés, choisis par l'organe compétent représentant le personnel du lieu d'affectation concerné;

c) Un membre supplémentaire choisi conjointement par les membres choisis par le Secrétaire général et les membres choisis par le personnel, qui assure la présidence du Conseil. Dans le choix des membres et suppléants, tout est fait pour assurer une représentation équilibrée sur le plan géographique ainsi qu'entre hommes et femmes et entre départements et bureaux d'origine.

2.2 L'organe représentant le personnel du lieu d'affectation concerné est prié par écrit de désigner les membres et suppléants au titre de l'alinéa b) du paragraphe 2.1. Si un choix final n'a pas été opéré dans les deux mois suivant la demande écrite, ou en cas de non-participation collective des membres et suppléants choisis par le personnel, le Conseil central de contrôle en question peut néanmoins être constitué et s'acquitter de ses fonctions, à condition que quatre membres ou suppléants soient présents.

2.3 Chaque conseil central de contrôle arrête son règlement intérieur.

2.4 Les membres et suppléants visés au paragraphe 2.1 sont nommés pour une période de deux ans renouvelable une fois.

2.5 Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, ou un représentant dûment habilité, est membre *ès qualités*, sans droit de vote, du Conseil central de contrôle de New York. Un représentant du bureau du personnel local désigné par le chef du bureau remplit les fonctions de membre *ès qualités*, sans droit de vote, du conseil central de contrôle créé dans chacun des autres lieux d'affectation.

2.6 Un représentant du Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme participe à titre consultatif aux réunions du Conseil central de contrôle de New York. Un responsable des questions relatives aux femmes au niveau du département participe au même titre aux réunions des conseils centraux de contrôle des autres lieux d'affectation.

Section 3

Composition des comités centraux de contrôle

3.1 Les comités centraux de contrôle créés en application du paragraphe 1.2 se composent de fonctionnaires de la classe P-4 et au-delà et comprennent chacun :

a) Trois membres et au moins trois suppléants, choisis par le Secrétaire général;

b) Trois membres et autant de suppléants qu'il est choisi par le Secrétaire général au titre de l'alinéa a) du paragraphe 3.1, choisis par l'organe représentant le personnel du lieu d'affectation;

c) Un membre supplémentaire choisi conjointement par les membres choisis par le Secrétaire général et les membres choisis par le personnel, qui assure la présidence du Comité. Dans le choix des membres et suppléants, tout est fait pour assurer une représentation équilibrée sur le plan géographique ainsi qu'entre hommes et femmes et entre départements et bureaux d'origine.

3.2 L'organe représentant le personnel du lieu d'affectation est prié par écrit par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, dans le cas du Comité central de contrôle de New York, ou par le chef du bureau concerné, dans le cas des comités centraux de contrôle des autres lieux d'affectation, de choisir les membres et suppléants au titre de l'alinéa b) du paragraphe 3.1. Si un choix final n'a pas été opéré dans les deux mois suivant la demande écrite, ou en cas de non-participation collective des membres et suppléants choisis par le personnel, le Comité central de contrôle concerné peut néanmoins être constitué et s'acquitter de ses fonctions, à condition que quatre membres ou suppléants soient présents.

3.3 Chaque comité central de contrôle arrête son règlement intérieur.

3.4 Les membres et suppléants visés au paragraphe 3.1 sont nommés pour une période de deux ans renouvelable une fois.

3.5 Dans le cas du Comité central de contrôle de New York, un représentant du Bureau de la gestion des ressources humaines est membre *ès qualités*, sans droit de vote, du Comité. Un représentant du bureau du personnel local désigné par le chef du bureau remplit les fonctions de membre *ès qualités*, sans droit de vote, du comité central de contrôle créé dans chacun des autres lieux d'affectation.

3.6 Un représentant du Bureau de la Conseillère spéciale pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme participe à titre consultatif aux réunions du Comité central de contrôle de New York. Un responsable des questions relatives aux femmes au niveau du département participe au même titre aux réunions des comités centraux de contrôle créés dans les autres lieux d'affectation.

Section 4

Composition des commissions centrales de contrôle

Les dispositions de la section 3 régissant la composition des comités centraux de contrôle s'appliquent à la composition des commissions centrales de contrôle créées en application du paragraphe 1.3, si ce n'est que les commissions centrales de contrôle sont composées d'administrateurs et d'agents des services généraux et des catégories apparentées d'une classe au moins équivalente à celle du poste pour lequel la nomination ou la promotion est envisagée.

Section 5

Attributions des organes centraux de contrôle

Sélection

5.1 Les organes centraux de contrôle examinent les critères d'évaluation des candidats proposés par le département ou le bureau pour s'assurer qu'ils sont objectifs et adaptés aux fonctions liées au poste et qu'ils correspondent aux compétences requises. L'approbation préalable des critères d'évaluation par un organe central de contrôle est requise avant l'évaluation des candidats. Une fois approuvés par un organe central de contrôle, ces critères peuvent être appliqués à l'évaluation des candidats à de futurs postes vacants de la même classe auxquels sont liées des fonctions similaires.

5.2 Les organes centraux de contrôle examinent la proposition visant à pourvoir le poste vacant formulée par le département ou le bureau intéressé pour s'assurer que les candidats ont été évalués sur la base des critères préapprouvés et que les procédures applicables ont été suivies.

5.3 Pour ce faire, les organes centraux de contrôle examinent les questions suivantes :

a) La recommandation du département ou du bureau est-elle raisonnée et objectivement motivée sur la base des critères d'évaluation préapprouvés et est-elle accompagnée d'une attestation selon laquelle le chef du département ou du bureau a formulé la proposition en tenant compte des objectifs de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines, en particulier pour ce qui est de l'équilibre géographique et de l'égalité entre hommes et femmes?

b) Le dossier indique-t-il qu'il y a eu erreur de fait, de droit ou de procédure, un parti pris ou une irrégularité de motif ayant pu empêcher la prise en considération, de manière approfondie et équitable, des qualifications et de l'expérience des candidats?

5.4 Une fois que l'organe central de contrôle a établi que les critères d'évaluation ont été correctement appliqués et que les procédures en vigueur ont été suivies, il en informe le chef du département ou du bureau intéressé et recommande que celui-ci approuve la sélection du candidat ou son inscription sur une liste de candidats présélectionnés.

5.5 Si l'organe central de contrôle a des questions ou des doutes quant à la bonne application des critères d'évaluation ou des procédures en vigueur, il demande les renseignements nécessaires, selon qu'il convient, au chef du département ou du bureau, au responsable de programme ou au membre ès qualités représentant le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le bureau du personnel local. S'il est répondu aux questions et que les doutes soient levés à la satisfaction de l'organe central de contrôle, celui-ci procède conformément au paragraphe 5.4.

5.6 Si, après avoir obtenu des renseignements complémentaires, l'organe central de contrôle constate que les critères d'évaluation ont été mal appliqués ou que les procédures en vigueur n'ont pas été suivies, il communique ses constatations et recommandations à celui des fonctionnaires ci-après qui est habilité à prendre la décision au nom du Secrétaire général :

- a) Le Secrétaire général adjoint à la gestion, dans le cas des postes des classes P-5 et D-1;
- b) Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, pour tous les autres postes.

Autres décisions à prendre concernant les fonctionnaires

5.7 Les comités centraux de contrôle vérifient que les fonctionnaires recrutés dans la catégorie des administrateurs conformément à la disposition 104.15 du Règlement du personnel remplissent les conditions requises pour être nommés à titre permanent après avoir accompli une période de stage, normalement de deux ans. Il s'agit de déterminer si les fonctionnaires intéressés ont entièrement prouvé leur aptitude à faire partie de la fonction publique internationale et montré qu'ils possèdent les hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité prévues dans la Charte des Nations Unies. Si le Comité estime que le fonctionnaire nommé pour une période de stage ne remplit pas ces conditions, il peut recommander que sa période de stage soit prolongée d'un an ou qu'il soit congédié.

5.8 Conformément à la disposition 104.13 b) du Règlement du personnel, les recommandations de nomination à titre permanent formulées d'un commun accord par le Bureau de la gestion des ressources humaines et le département ou bureau intéressé ne doivent être portées à la connaissance que du Comité central de contrôle avant d'être soumises au Secrétaire général.

5.9 Les organes centraux de contrôle examinent les propositions de licenciement pour services non satisfaisants au titre de l'alinéa a) de l'article 9.1 du Statut du personnel de fonctionnaires nommés à titre permanent et font savoir au Secrétaire général si les conditions de ce licenciement sont remplies.

Section 6

Mesure transitoire

Conformément à la disposition 104.14 h) i) c) du Règlement du personnel, les agents des services généraux et des catégories apparentées sont nommés à la classe de début ou promus dans leur catégorie après avoir réussi un test ou un examen de recrutement, sans décision d'un organe central de contrôle. Afin de faciliter le passage à ce système dans les lieux d'affectation où il n'existe pas encore de mécanisme complet de tests et d'examens, les nominations et promotions jusqu'à la classe G-4 peuvent être examinées par une commission centrale de contrôle jusqu'au 1er mai 2003, un système de tests et d'examens devant être en place à cette date.

Section 7

Dispositions finales

7.1 La présente circulaire entre en vigueur le 1er mai 2002.

7.2 Les dispositions de la présente circulaire priment toutes dispositions contraires d'autres textes administratifs en vigueur.

Le Secrétaire général
(Signé) Kofi A. Annan