



Assemblée générale

Distr. générale
7 août 2009
Français
Original : anglais

Soixante-quatrième session

Point 133 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Application de l'engagement continu

Rapport du Secrétaire général

Résumé

On trouvera dans le présent rapport, comme suite à la demande faite par l'Assemblée générale aux paragraphes 3 et 4 de la section II de sa résolution 63/250, des précisions concernant l'application de l'engagement continu.

Afin de faciliter l'examen de la question auquel l'Assemblée générale doit procéder au cours de la partie principale de sa soixante-quatrième session, et l'intention étant de mettre le contrat continu en application le 1^{er} janvier 2010, le Secrétaire général présente des renseignements sur les aspects suivants de la question : procédures à suivre en cas d'octroi ou d'annulation d'un engagement continu, y compris les conditions requises et la place tenue par le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires; incidences financières et conséquences sur le plan de la gestion de l'engagement continu, y compris la question du plafonnement éventuel du nombre de conversions en engagements continus; incidences de la mise en application de l'engagement continu sur le système des fourchettes de répartition géographique, ainsi que sur les administrateurs auxiliaires et les lauréats des concours.

* A/64/150



I. Introduction

1. Aux paragraphes 2 et 3 de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé le nouveau régime des engagements, qui en comprend trois types (engagement temporaire, pour une durée déterminée ou continu) régis par une série unique du Règlement du personnel, pour entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009. Elle demandait au Secrétaire général de ne pas accorder d'engagement continu avant qu'elle ait encore examiné la question, à la partie principale de sa soixante-quatrième session.

2. Le présent rapport apporte donc des précisions sur les questions suivantes, comme il était demandé au paragraphe 4 de la section II de la résolution 63/250 :

a) Rigueur et transparence des procédures d'octroi d'engagements continus, y compris sous les angles des critères d'attribution, du rapport avec les mesures disciplinaires et de la gestion centrale des conversions d'engagement;

b) Place du système d'évaluation et de notation et solutions propres à le renforcer, l'idée étant de veiller à ce que les fonctionnaires à qui est offert un engagement continu justifient des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et la question étant examinée à la lumière de tous débats que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a pu consacrer à la question;

c) Incidences, sur le plan financier et sur celui de la gestion, de la conversion de contrats de durée déterminée en engagements continus, et plafonnement éventuel du nombre de conversions;

d) Analyse des incidences du futur engagement continu sur le système des fourchettes de répartition géographique;

e) Rigueur et transparence des procédures régissant l'examen, effectué lorsqu'il est envisagé d'accorder ou d'annuler un engagement continu, du comportement professionnel du fonctionnaire et de la question de savoir si les fonctions seront nécessaires à long terme, les responsabilités étant clairement et strictement définies afin de garantir que tout octroi ou toute annulation d'engagement continu se fera en toute équité et en toute transparence, dans le plein respect de la légalité et des droits du fonctionnaire;

f) Moyens possibles de faire en sorte que les lauréats de concours nationaux de recrutement et le personnel linguistique ne soient pas désavantagés par les modifications envisagées;

g) Analyse des conséquences pour les administrateurs auxiliaires;

h) Répercussions possibles de la modification envisagée de l'article 9.1 du Statut du personnel.

II. Rappel des faits

3. Le présent rapport est un résumé des propositions du Secrétaire général concernant la mise en application de l'engagement continu, compte tenu du régime des engagements du régime commun des Nations Unies adopté par la CFPI et du

rapport établi par la suite par celle-ci sur les propositions du Secrétaire général concernant la rationalisation du régime des engagements de l'ONU¹. Les recommandations faites par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur la question ont également été prises en compte². Dans le système de la CFPI, l'engagement continu est destiné aux fonctionnaires de carrière qui assurent la continuité des activités de programme dans les fonctions essentielles de l'organisation. Ces fonctions essentielles doivent être d'une nécessité permanente, aux termes du mandat de l'organisation, pour qu'on puisse accorder un engagement continu, qui, par sa nature même, est sans limite de durée.

4. Les consultations officielles entre le personnel et l'Administration de l'ONU sur les propositions du Secrétaire général ont été tenues au cours des quatre dernières sessions du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. En juin 2009, celui-ci a réaffirmé qu'il soutenait les propositions du Secrétaire général concernant l'application de l'engagement continu, dont le détail est donné plus bas, dans la section III.

5. Les fonds et programmes dotés d'une administration distincte continueraient à bénéficier d'une certaine souplesse dans l'application du nouvel engagement continu à leur propre personnel, compte tenu de leurs besoins opérationnels propres, tant qu'ils en font un usage conforme au Statut et au Règlement du personnel de l'ONU.

III. Application de l'engagement continu, à compter du 1^{er} janvier 2010

A. Octroi d'un engagement continu

6. Selon le Secrétaire général, un engagement continu pourrait être proposé à un fonctionnaire qui a au moins cinq années de présence ininterrompue au service de l'Organisation, à condition que ses services répondent à un besoin constant, qu'il ait montré qu'il possède les plus hautes qualités de travail et de compétence, sanctionnées par une note supérieure ou égale à 3 dans ses quatre plus récents rapports d'évaluation, et qu'il n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire dans les cinq ans précédant le moment de l'examen du dossier.

B. Conditions requises pour être candidat à l'octroi d'un engagement continu

7. Le Secrétaire général propose qu'un fonctionnaire du Secrétariat ayant cinq années de travail ininterrompu au service d'une entité appliquant le régime commun, quel que soit son type d'engagement – c'est-à-dire titulaire d'un engagement relevant de la série 100, 200 ou 300 ou engagé depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2009, du nouveau Statut et du nouveau Règlement du personnel – soit admis à prétendre à la conversion de son engagement en

¹ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 30 et rectificatif (A/60/30 et Corr.1), annexe IV, et soixante-et-unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1).*

² A/63/256, A/61/537, A/59/446 et A/55/499.

engagement continu. Toute interruption du travail au service de l'entité fait repartir à zéro le décompte du temps de travail ininterrompu. Le temps de travail au titre d'un engagement temporaire ne compte pas comme temps ouvrant droit à un engagement continu.

8. Il ne serait pas interdit aux titulaires d'un engagement limité à un service particulier de prétendre à un engagement continu. Normalement, un fonctionnaire participant à un projet ou travaillant dans une entité dont le mandat est de durée limitée ne pourrait pas le faire, du fait que son activité est limitée dans le temps; il pourrait néanmoins prétendre à un engagement continu s'il y a toujours un endroit dans l'Organisation où on a besoin de ses services. Une fois engagé à titre continu, l'intéressé ne serait plus cantonné dans un bureau ou département particulier. Le Comité consultatif s'est déclaré favorable à ces principes dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/62/7/Add.14, par. 15).

C. Exclusion des administrateurs auxiliaires et des experts associés

9. Au paragraphe 24 de la Section II de la résolution 63/250, l'Assemblée générale a décidé que le temps de présence en tant qu'administrateur auxiliaire ne serait pas compté dans le calcul du temps d'activité aux fins de la condition à remplir pour pouvoir prétendre à un engagement continu. En conséquence, même s'il est vrai que les administrateurs auxiliaires bénéficiaient d'engagements de la série 200 jusqu'au 30 juin 2009, leurs années d'activité en cette qualité ne seront pas retenues dans le décompte des cinq années de présence ininterrompue nécessaires pour pouvoir prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu. Leurs années de travail en tant qu'administrateur auxiliaire engagé pour une durée déterminée, auquel ils sont passés le 1^{er} juillet 2009, ne comptera pas non plus.

10. Les administrateurs auxiliaires continueront d'être considérés comme des candidats externes aux fins du système de sélection des candidats aux postes vacants au Secrétariat de l'ONU, leur engagement n'ayant pas été examiné par un organe central de contrôle. La mise en application de l'engagement continu sera donc sans effet sur cette catégorie de personnel, qui comptait 188 personnes au 30 juin 2009.

D. Persistance du besoin

11. Le Secrétaire général rappelle que, dans le régime des engagements de la CFPI, les engagements continus sont un outil propre à faciliter la gestion stratégique des ressources humaines des organisations appliquant le régime commun aux fins de la réalisation de l'ensemble de leurs objectifs³. Il serait donc logique, dans cette optique, que les engagements continus soient accordés sans restriction tant aux administrateurs qu'aux agents des services généraux, et l'on pourrait imaginer d'en accorder à des fonctionnaires en poste dans n'importe quel lieu d'affectation rattaché au Secrétariat, y compris dans les missions.

12. Le Secrétaire général a bien réfléchi à la question de la persistance du besoin, qui serait un des principaux critères à appliquer à l'octroi d'un engagement continu.

³ Ibid., *soixantième session, Supplément n° 30* (A/60/30), annexe IV, par. 1.

Il importe ici que le Secrétariat soit capable de prévoir à moyenne ou longue échéance le maintien de n'importe quelle fonction, quelle que soit la source de son financement. Qu'il s'agisse de postes financés au moyen du budget ordinaire ou du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, ou bien encore de fonds extrabudgétaires, c'est en fonction de la durée prévue du programme, en même temps que de la question de savoir si la personne est qualifiée pour occuper des fonctions dans un avenir plus éloigné, que l'on détermine si ses services répondent à un besoin persistant. La question s'analyse en prenant en considération les éléments suivants :

a) Les besoins de l'Organisation en ce qui concerne les fonctions particulières exercées par le fonctionnaire au moment où la question se pose;

b) Les besoins en ce qui concerne les prestations que l'on peut attendre d'un fonctionnaire particulier, vu ses qualifications, son expérience et sa formation, dans la mesure où l'on peut en déduire qu'il semble posséder des compétences utilisables dans un autre poste, à longue échéance, qui peuvent ne pas être celles attachées au poste occupé au moment de l'étude de son dossier. La question de savoir si un fonctionnaire sera capable d'exercer des fonctions diverses, éventuellement à travers plusieurs groupes professionnels, est un élément primordial de l'ambition qu'a le Secrétaire général de créer un Secrétariat mondial unifié, idée dont font partie intégrante la mobilité et l'ouverture des perspectives de carrière. Dans cette optique, les éléments stratégiques que sont l'obligation de mobilité, la politique de gestion des carrières et le recours à l'engagement continu ont un effet de synergie dans la gestion des ressources humaines pratiquée par le Secrétaire général. Dans le cas des opérations de maintien de la paix, on déterminera quels sont les besoins persistants, dans le cadre de la planification des effectifs, afin de prévoir la composition de l'effectif de base nécessaire pour assurer les fonctions courantes et les compétences dont pratiquement toute mission a besoin et qui peuvent être déplacées d'une mission à l'autre. Une telle planification des effectifs a été entreprise pour savoir quelle serait la composition de l'effectif de 2 500 fonctionnaires de carrière membres du personnel civil de maintien de la paix dont le Secrétaire général a proposé la création dans son rapport A/61/850 et dans l'additif de son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255/Add.1).

E. Incidences financières et conséquences sur le plan de la gestion

1. Plafonnement éventuel du nombre de conversions

13. La principale incidence financière de la conversion d'un engagement pour une durée déterminée en engagement continu est l'obligation financière endossée par l'Organisation, qui, en cas de licenciement, devra verser une indemnité au fonctionnaire. Le Secrétaire général sait que l'obligation n'est pas la même dans le cas des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, dont la nomination doit expirer à une certaine date et qui n'ont aucune raison valable juridiquement ou autrement de s'attendre à ce que leur engagement soit renouvelé ou transformé en engagement continu, comme il est précisé dans le Statut et le Règlement du personnel et dans leur offre et leur lettre de nomination. C'est ce que l'Assemblée générale a demandé au paragraphe 21 de la section II de la résolution 63/250.

14. Si on plafonne le nombre de fonctionnaires admis à prétendre à une conversion ou le nombre de ceux qui en bénéficient, cela pourrait aboutir à limiter le nombre de titulaires d'engagements continus, et, par conséquent, l'obligation financière endossée par l'Organisation.

15. Le Secrétaire général continue néanmoins de penser que le plafonnement du nombre de conversions ne serait pas une mesure de bonne gestion, comme il l'a dit dans son rapport sur la rationalisation du régime des engagements (A/63/298, par. 30). Il estime que cette mesure risque d'avoir pour effet d'exclure certains fonctionnaires qui remplissent par ailleurs, si tous les critères prévus sont pris en considération, les conditions requises pour pouvoir prétendre à un engagement continu. Il y a fort à parier que l'Organisation devrait faire face au dépôt de recours devant le système de justice interne pour cause de traitement arbitraire et inéquitable. Le plafonnement du nombre de conversions risque aussi de perpétuer l'impression d'injustice ressentie par différents groupes de fonctionnaires, impression que la réforme du régime des engagements était, au départ, censée corriger. L'imposition d'un plafond semblerait aller à l'encontre de l'idée même que le système tout entier repose sur le mérite.

16. Le Secrétaire général pense également qu'un plafonnement visant certains postes ou mandats ou certaines fonctions en particulier ne serait pas compatible avec les besoins opérationnels de l'Organisation, ni avec le principe de la mobilité des fonctionnaires, ceux-ci étant dissuadés de demander ou d'accepter des postes rattachés à certains projets ou à certaines entités si ces postes n'ouvrent pas droit à prétendre à un engagement continu, ce qui pèserait sur la mobilité et réduirait l'efficacité des capacités d'exécution des programmes. Au paragraphe 39 de son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/63/526), le Comité consultatif s'est également prononcé contre l'imposition d'un plafond.

17. De l'avis du Secrétaire général, les critères qu'il est proposé d'appliquer lorsqu'on envisage de convertir un engagement en engagement continu (cinq ans de présence continue, qualité des résultats et persistance du besoin) suffiront en pratique à écarter les fonctionnaires qui ne possèdent pas les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité (du fait de la qualité de leur performance ou de problèmes disciplinaires), qui ne restent pas cinq ans (pour diverses raisons, parmi lesquelles le départ volontaire, le départ à la retraite et la fin des activités liées à un projet, par exemple), ou dont l'Organisation ne prévoit pas d'avoir besoin en permanence dans un avenir prévisible. Ces critères garantiraient qu'un pourcentage raisonnable de fonctionnaires restent engagés à titre temporaire ou pour une durée déterminée.

18. À l'échelle mondiale, les besoins en effectifs du Secrétariat se sont accrus sans cesse au fil des ans, ce qui vient à l'appui de l'argument du Secrétaire général selon lequel l'octroi d'engagements continus sans plafonnement du nombre de conversions n'aurait pas d'effet défavorable sur l'obligation financière endossée à l'avenir par l'Organisation. Les besoins en ressources humaines du Secrétariat, qui se sont accrus régulièrement avec le temps, touchent actuellement un large éventail de fonctions, ce qui dénote le besoin évolutif d'un effectif composé d'individus polyvalents et mobiles.

19. L'accroissement de l'effectif constaté sur les 15 dernières années fait ressortir le besoin permanent d'un corps de fonctionnaires qui assure les fonctions permanentes indispensables à l'exécution du mandat général de l'Organisation. Grâce à l'engagement continu, celle-ci serait beaucoup mieux à même de faire face

à l'évolution de ses besoins opérationnels, qui sont de plus en plus complexes, tout en favorisant l'égalité de traitement et en offrant une sécurité de l'emploi accrue à tous les fonctionnaires du Secrétariat, dans tous les lieux d'affectation et quel que soit leur niveau hiérarchique.

20. On voit dans le tableau qui suit le nombre de personnes, sur les cinq prochaines années, qui seraient en droit de demander que leur engagement soit converti en engagement continu – ce qui, dans tous les cas et par construction, se ferait par phases, comme l'a noté le Comité consultatif (voir A/63/526, par. 39).

Nombre de fonctionnaires en droit de demander un engagement continu, par année

<i>Année</i>	<i>Nombre de fonctionnaires^a</i>
2009	692
2010	958
2011	868
2012	1 035
2013	958
Total	4 511

^a Y compris tous les administrateurs et les membres des catégories apparentées, ainsi que les agents des services généraux et des catégories apparentées qui ne sont pas en mission sur le terrain. Les données sur ces derniers, les agents locaux des missions, seront publiées ultérieurement.

21. Il a été avancé que l'éventuel plafonnement du nombre d'engagements continus était principalement lié aux considérations financières exposées au paragraphe 13 ci-dessus. On pourrait également faire valoir que ce plafonnement pourrait contribuer à l'intensification de la concurrence entre les fonctionnaires de l'Organisation, ce qui serait un moyen effectif de relever la qualité des prestations. Cependant, le Secrétaire général estime que ce ne serait pas un bon moyen de s'attaquer aux problèmes de performance, et que cela ne ferait rien pour dissiper la crainte de voir la conversion en engagement continu devenir quasiment automatique. Quant à la création d'un mécanisme spécial de concurrence destiné à déterminer à qui il conviendrait d'accorder un engagement continu, il semble que ce serait coûteux et lourd, et que cela ferait double emploi avec les systèmes de gestion des ressources humaines déjà en place.

22. Le Secrétaire général estime que le meilleur moyen d'agir sur la performance des fonctionnaires est le système d'évaluation et de notation, et il rappelle qu'il est proposé d'exiger que les résultats d'un fonctionnaire aient été jugés satisfaisants dans ses quatre derniers rapports et qu'il n'ait eu aucun problème de discipline depuis au moins cinq ans pour qu'il puisse prétendre à l'octroi d'un engagement continu. En ce qui concerne la compétitivité, le Secrétaire général pense que le système de sélection du personnel garantit pleinement que le recrutement de candidats aux normes de l'Organisation sera très concurrentiel. Il estime donc que l'imposition d'un plafond arbitraire ne pourrait absolument ni être aussi efficace que

la conjonction d'un système de recrutement très efficace et concurrentiel et d'un système d'évaluation des résultats qui fonctionne bien, ni s'y substituer.

23. Sans nier que la prudence s'impose quant au nombre de conversions à des engagements continus, le Secrétaire général pense que la question serait convenablement réglée par l'application des critères proposés, qui ont été énoncés plus haut au paragraphe 6 et qui pourraient en eux-mêmes garantir que les engagements continus ne seront pas accordés « automatiquement » et qu'il restera toujours un certain pourcentage de fonctionnaires engagés à titre temporaire ou pour une durée déterminée.

24. De plus, le Secrétaire général est d'avis que tous les avantages possibles du plafonnement du nombre d'engagements continus seraient plus qu'annulés par les difficultés, et que cette mesure serait très lourde à administrer. Par exemple, si l'Organisation doit limiter l'octroi d'engagements continus à un certain pourcentage des fonctionnaires, il faudra savoir à quelle « population » appliquer ce pourcentage. Il faudrait notamment se demander s'il doit être calculé sur la totalité des membres du personnel du Secrétariat dans le monde entier, tous types d'engagement confondus; uniquement sur le nombre de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée; uniquement sur le nombre de fonctionnaires occupant des postes financés au moyen du budget ordinaire, ou en comptant aussi ceux qui occupent des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires; si le pourcentage doit porter sur les fonctionnaires exerçant certaines fonctions, ou être calculé par département ou par lieu d'affectation; s'il faut exclure les titulaires d'un engagement à titre permanent. Ces questions ne se posent pas de manière hypothétique, ce sont des questions pratiques, dont n'importe laquelle pourrait exposer l'Organisation à des réclamations de la part des fonctionnaires qui en subissent les conséquences négatives.

2. Place du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, moyens possibles de le renforcer et rapport avec les mesures disciplinaires

25. La CFPI, suivie en cela par la Comité consultatif, a commencé par penser que la proposition du Secrétaire général revenait à rendre automatique la conversion des engagements en engagements continus.

26. Ce que propose le Secrétaire général est que la décision d'accorder un engagement continu soit subordonnée à un examen rigoureux de la qualité des prestations du fonctionnaire et à l'absence de mesures disciplinaires prises à son encontre, ces considérations s'ajoutant au critère de la persistance du besoin. La performance de l'intéressé serait examinée de façon approfondie, y compris en consultant son dossier personnel et ses rapports de notation. Ses prestations devraient avoir donné toute satisfaction les quatre dernières années et il ne devrait avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire au cours des cinq ans précédant l'examen du dossier de conversion, montrant ainsi qu'il possède les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

27. Comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport sur la rationalisation du régime des engagements (A/63/298), un groupe de travail intersessions de l'Administration et du personnel a été créé en 2007 et chargé d'élaborer des moyens de renforcer le système de suivi des résultats, notamment en ce qui concerne la ponctualité avec laquelle les fonctionnaires et leur supérieur hiérarchique appliquent les politiques et procédures en la matière. Ce groupe de travail étudie à fond le système actuel et devrait achever son rapport d'ici la fin de 2009. Néanmoins,

diverses possibilités ont été débattues au cours de la dernière session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel (en juin 2009), dont les suivantes : la possibilité d'un mécanisme de retour d'information tous azimuts ou en va-et vient (360 ou 180 degrés); un nouveau système de notation; une stratégie consistant à imposer aux supérieurs hiérarchiques et aux responsables une formation obligatoire à la gestion des résultats et, à tous les fonctionnaires, des séances d'information et stages de formation spéciaux; le renforcement du rôle du Comité de supervision et du Comité mixte de suivi. Toutes ces idées sont bonnes et pourraient effectivement être adoptées et mises en œuvre.

28. Comme il en a été prié au paragraphe 4 de la section VI de la résolution 63/250, le Secrétaire général fera rapport à l'Assemblée générale à sa soixante-cinquième session sur le passage en revue du système actuel d'appréciation de la performance, mais il convient que cet examen se fasse sans mettre en cause l'intégrité dudit système.

3. Rigueur et transparence des procédures : gestion centralisée des conversions en engagement continu

29. Comme il l'a déjà indiqué dans son rapport sur la rationalisation du régime des engagements (A/63/298, par. 23), le Secrétaire général propose que les dossiers de tous les fonctionnaires pouvant prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu soient examinés par un organe de contrôle mixte,² qui se pencherait à la fois sur la performance de l'intéressé et sur la persistance du besoin qu'a l'Organisation des fonctions qu'il exerce. En plus d'analyser la performance, comme on l'a vu plus haut au paragraphe 26, cet organe se poserait la question de savoir si l'Organisation, dans son ensemble, continuera, aussi loin qu'on puisse prévoir, à avoir besoin des prestations du fonctionnaire et des fonctions qu'il exerce.

30. Comme le Secrétaire général l'a déjà indiqué dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255) et comme l'Assemblée générale en est convenue au paragraphe 18 de sa résolution 63/250, une gestion centralisée des conversions en engagements continus dans la concurrence et la transparence s'impose. La question ayant été encore débattue à la trentième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, le Secrétaire général propose que le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH), agissant en son nom, conserve, d'une manière générale, le pouvoir de convertir des engagements en engagements continus, qui serait délégué aux bureaux et missions hors Siège pour ce qui concerne le personnel recruté localement. Les organes de contrôle mixtes seraient donc des organes centraux pour le personnel recruté sur le plan international, mais créés au niveau local pour le personnel local.

31. Le Secrétaire général a encore affiné ses propositions, en y ajoutant la définition des rôles que doivent jouer les chefs de département et les organes de contrôle mixtes si l'on veut qu'aucune conversion en engagement continu ne soit approuvée sans qu'aient été pleinement pris en considération à la fois le droit du fonctionnaire à ce que son dossier soit convenablement étudié et le fait qu'il incombe à l'Organisation de vérifier qu'elle continuera à avoir besoin que les fonctions soient exercées. Les procédures internes suivantes seraient mises en place :

a) Pour le personnel recruté sur le plan international, ainsi que pour le personnel du Siège, à New York, le directeur de programme (hors Siège) ou le chef de département (au Siège) commencerait par passer en revue les dossiers des

fonctionnaires en droit de demander la conversion de leur engagement, afin de déterminer auxquels il pourrait convenir d'accorder un engagement continu, compte tenu de leur performance et de la question des problèmes de discipline ainsi que de leur capacité d'exercer à l'avenir des fonctions à caractère persistant, éventuellement autres que celles qu'ils exercent alors. À cette fin, le service local de gestion des ressources humaines, ou le Département de l'appui aux missions, sur le terrain, ou encore le service administratif, au Siège, fournirait régulièrement aux directeurs de programme et aux chefs de département la liste des fonctionnaires du département ayant réuni les conditions pour pouvoir prétendre à une conversion (cinq années de présence continue);

b) La recommandation issue de ce premier examen, qu'elle soit positive ou négative, serait présentée, dans les missions, au service local de la gestion des ressources humaines ou au Département de l'appui aux missions, selon le cas, ou, au Siège, au BGRH. À ce stade, le dossier serait à nouveau examiné, y compris, le cas échéant, en ce qui concerne les résultats du fonctionnaire, et l'on vérifierait que celui-ci n'a pas fait l'objet de mesures disciplinaires au cours des cinq années écoulées, en même temps que l'on se demandera si les services qu'il offre continueront d'être demandés dans un avenir prévisible. S'agissant d'une mission sur le terrain, le résultat de ce second examen serait aussi communiqué au BGRH, en tant que pôle de centralisation;

c) Si les deux recommandations (issues des premier et second examens) sont favorables à la conversion en engagement continu, le BGRH les enverrait toutes les deux, pour examen, à un organe de contrôle mixte, et, si toutes les parties y sont favorables, l'engagement serait converti en engagement continu;

d) En l'absence d'une double recommandation favorable, y compris lorsque le directeur de programme, le département ou le bureau concerné convient avec le service local de gestion des ressources humaines ou le Département de l'appui aux missions (pour les missions sur le terrain) ou le BGRH (au Siège) qu'il ne convient pas d'accorder un engagement continu au fonctionnaire, le Bureau en informerait l'intéressé sans tarder. Celui-ci aurait la possibilité d'examiner, selon le cas, le rapport de son directeur de programme ou de son chef de département et celui du Département de l'appui aux missions ou du BGRH, et de présenter ses observations à ce dernier avant qu'une décision finale soit prise;

e) Le BGRH soumettrait le dossier, pour examen et avis, à l'organe consultatif compétent. Après avoir été étudié par cet organe, le dossier serait soumis au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui prendrait la décision finale au nom du Secrétaire général. Celui-ci prendrait la décision lui-même dans le cas des fonctionnaires D-2 ou de rang supérieur;

f) Aux fins de la défense du principe de la centralisation de la gestion des conversions, le BGRH garderait la haute main sur l'octroi d'engagements continus, ce qui lui permettrait de veiller à ce que l'octroi d'un engagement continu ou le refus de l'accorder soit le résultat d'une procédure équitable et transparente s'étant déroulée dans le respect total des droits et garanties dont bénéficie le fonctionnaire;

g) Un fonctionnaire ayant fait l'objet d'une décision défavorable aurait le droit de la contester en passant par le système de justice interne, puisqu'une telle décision concernant un fonctionnaire qui réunit les conditions voulues serait une décision administrative, contre laquelle un recours pourrait être déposé en vertu du chapitre X du Règlement du personnel;

h) Pour répondre à un souci exprimé par le Comité consultatif (voir A/63/526, par. 36), les organes de contrôle mixtes seraient formés de représentants de l'Administration et du personnel. Le BGRH en serait membre de droit. Leur règlement intérieur serait à établir, mais il ressemblerait à ceux des organes analogues qui existent déjà;

i) En ce qui concerne le personnel local des missions, le pouvoir d'accorder des engagements continus serait délégué aux bureaux hors Siège, et la procédure serait analogue à celle décrite ci-dessus. Des organes de contrôle mixtes seraient donc créés sur place pour examiner les dossiers;

j) Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel est d'avis que les procédures décrites ci-dessus offrent aux fonctionnaires les garanties voulues. D'autre part, les propositions du Secrétaire général sont parfaitement conformes au régime des engagements du régime commun des Nations Unies que la CFPI a adopté, où il est indiqué que « les engagements au titre d'un contrat de caractère continu sont soumis à des procédures de sélection ouvertes et transparentes, conformes au statut et au règlement du personnel de l'organisation »⁴.

32. Il importe de souligner un principe fondamental de l'examen des dossiers : il faut absolument que les personnes qui y participent directement, que ce soit au niveau du département, des services de gestion des ressources humaines ou dans les organes de contrôle mixtes, soient capables de prendre du recul et de voir les questions telles qu'elles se posent au niveau de l'Organisation et aient suffisamment de connaissances pour évaluer les besoins futurs et ce dont les fonctionnaires sont capables. La décision d'accorder un engagement continu ayant des conséquences pour l'ensemble de l'Organisation, elle suppose la prise en compte de considérations qui dépassent le domaine d'activité du fonctionnaire au moment où son cas est examiné.

4. Licenciement du titulaire d'un engagement continu, dans le respect total de la régularité des droits et garanties dont bénéficie l'intéressé : répercussions possibles de la révision de l'article 9.1 du Statut du personnel

33. Les organes de contrôle mixtes examineraient aussi les recommandations concernant l'annulation d'un engagement continu pour cause a) de suppression de poste ou de compression de personnel ou b) de prestations ne donnant pas satisfaction, ou c) dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation, tel que défini au paragraphe 22 de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, sans le consentement de l'intéressé, comme prévu par l'article 9.1 du Statut du personnel, que l'Assemblée a approuvé dans sa résolution 63/271.

34. Selon le projet du Secrétaire général, un engagement continu pourrait être annulé pour les raisons suivantes :

- a) Suppression du poste ou compression de personnel;
- b) Prestations ne donnant pas satisfaction;
- c) Raisons de santé;
- d) Raisons de discipline;

⁴ Ibid., par. 10.

e) Découverte de faits antérieurs à l'engagement qui, s'ils avaient été connus, auraient, en vertu des normes fixées par la Charte, empêché l'intéressé d'être recruté;

f) L'intérêt de l'Organisation, si le fonctionnaire en convient;

g) La bonne marche de l'Organisation, même si l'intéressé n'en convient pas, en application de l'alinéa d) de l'article 9.6 du Statut du personnel.

35. Le Secrétaire général assume pleinement l'obligation qui lui est faite de protéger les fonctionnaires contre tout licenciement arbitraire qui pourrait être envisagé dans ce contexte, et il propose d'instituer des garde-fous pour les dossiers concernant le licenciement du titulaire d'un engagement continu. À cet égard, comme suite aux débats qui ont eu lieu pendant les quatre dernières sessions du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel et comme l'a recommandé le Comité consultatif (voir A/62/7/Add.14, par. 23), le Secrétaire général a élaboré les procédures internes exposées ci-après.

36. Dans toutes les affaires touchant au licenciement d'un fonctionnaire, le directeur de programme serait tenu de présenter une recommandation détaillée, bien argumentée, étayée au moyen de preuves écrites et accompagnée d'éléments de preuve afin de permettre au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines de trancher. En outre, il devrait s'entretenir de sa recommandation avec l'intéressé et lui donner un exemplaire du texte écrit de celle-ci.

37. Le fonctionnaire visé aurait la possibilité d'examiner la recommandation de licenciement, ainsi que tous les documents présentés à l'appui, et de formuler des observations avant que la décision finale soit prise.

38. Le BGRH examinerait la recommandation du directeur de programme et les observations du fonctionnaire. Après avoir dûment examiné tous les faits tels que présentés par les parties, il déciderait de recommander soit a) que la recommandation soit approuvée, soit b) que l'affaire soit renvoyée pour réexamen et complément d'information, soit c) que la recommandation soit rejetée.

39. Le BGRH présenterait sa recommandation à l'organe de contrôle mixte, accompagnée de celle du directeur de programme et des observations du fonctionnaire, pour examen.

40. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, agissant au nom du Secrétaire général, prendrait la décision finale, compte tenu de l'avis de l'organe de contrôle mixte. Le Secrétaire général prendrait la décision finale lui-même lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire D-2 ou de rang supérieur.

41. La décision de licencier le titulaire d'un engagement continu serait une décision administrative, contre laquelle le fonctionnaire pourrait déposer un recours en vertu du chapitre X du Règlement du personnel.

5. Incidences sur le système de fourchettes pour la répartition géographique

42. En ce qui concerne les incidences possibles de la création de l'engagement continu sur le système de fourchettes pour la répartition géographique, le Secrétaire général a précisé, au cours de la soixante-troisième session, qu'il n'y avait pas de rapport entre la situation d'un fonctionnaire aux fins de la répartition géographique et le type et la durée de son engagement. En d'autres termes, un fonctionnaire peut être pris en compte aux fins de la répartition géographique alors qu'il est engagé

pour une durée déterminée ou pour une période de stage ou à titre permanent. On ne peut acquérir ce statut qu'en postulant à un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur émergeant au budget ordinaire et soumis au système des fourchettes optimales créé par la résolution 42/220 A de l'Assemblée générale, en date du 21 décembre 1987, et en étant mis en concurrence et sélectionné selon les procédures de recrutement normales. Le chiffre de référence du nombre de postes soumis à la répartition géographique a été fixé le 1^{er} janvier 1988 à 2 700. Ce chiffre est corrigé lorsque le nombre effectif de postes financés au moyen du budget ordinaire a passé, dans un sens ou dans l'autre, le cap d'une centaine. Cette année, le chiffre de référence a été fixé à 3 300 au 30 juin 2009 (du fait de la variation du nombre de postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur financés au moyen du budget ordinaire et soumis au système des fourchettes optimales, qui s'élevait, à la date indiquée, à 3 339). Le fonctionnaire garde le même statut aux fins de la distribution géographique d'un bout à l'autre de sa carrière, même s'il est affecté par la suite à un poste non soumis à la répartition géographique.

43. La création de l'engagement continu n'aurait donc aucun effet sur le système des fourchettes optimales. Par exemple, un fonctionnaire peut être recruté par concours et être affecté à un poste non soumis à la répartition géographique. Une fois qu'il aura cinq ans de présence ininterrompue, s'il remplit les autres conditions requises pour être en droit de demander un engagement continu, il pourra en recevoir un, mais il gardera son statut de fonctionnaire ne relevant pas du système de la répartition géographique jusqu'à ce qu'il postule à un poste soumis à la répartition géographique et qu'il l'emporte sur ses concurrents. Il convient de noter que grâce à la mobilité et à la rotation du personnel, il continuera d'y avoir des occasions de recruter de nouveaux fonctionnaires, à la fois pour qu'ils apportent du sang neuf et pour améliorer la représentation des femmes ou la répartition géographique.

6. Moyens possibles de garantir que les lauréats de concours ne soient pas désavantagés par les changements proposés

44. Au paragraphe 23 de la section II de la résolution 63/250, l'Assemblée générale a réaffirmé que, tant qu'il ne serait pas offert d'engagements continus, les fonctionnaires recrutés sur concours, notamment ceux des services linguistiques, continueraient de se voir offrir des engagements sans limite de durée après deux années de stage, conformément à la pratique établie.

45. Actuellement, les lauréats des concours nationaux et des concours de linguistes sont nommés à titre permanent à l'issue d'une période de stage de deux ans. Dans le nouveau régime, ils bénéficieront d'un engagement continu à l'issue d'un engagement de durée déterminée de deux ans. C'est prévu à l'alinéa b) de la disposition 4.14 du Règlement du personnel, où il est indiqué que « tout fonctionnaire recruté par voie de concours conformément à la disposition 4.16 est nommé à titre continu au terme d'un engagement de durée déterminée de deux ans, sous réserve que ses services donnent satisfaction » (voir ST/SGB/2009/7).

46. Les lauréats des concours nationaux et des concours de linguistes ne seront donc pas désavantagés par le projet de mise en application de l'engagement continu. Ceux qui ont été recrutés avant le 30 juin 2009 auront droit à un engagement à titre permanent. Ceux qui l'auront été à partir du 1^{er} juillet 2009 auront droit à un engagement continu.

IV. Examen exceptionnel et définitif du cas des fonctionnaires remplissant au 30 juin 2009 les conditions requises pour pouvoir prétendre à la conversion de leur nomination en engagement à titre permanent

47. Au paragraphe 12 de sa résolution 63/271, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixante-quatrième session de toutes les incidences qu'aurait l'octroi d'engagements permanents à tous les fonctionnaires qui pourraient alors en bénéficier, notamment en ce qui concerne les incidences financières et les effets sur la gestion des effectifs.

48. Afin de protéger les droits acquis de ces fonctionnaires, le Secrétaire général avait proposé que, lorsque le Règlement du personnel serait modifié, la nomination à titre permanent étant remplacée par l'engagement continu, on procéderait à un examen exceptionnel et définitif du cas de tous les titulaires d'une nomination pour une durée déterminée régie par la série 100 du Règlement du personnel remplissant les conditions fixées par ce qui était alors la disposition 104.12 b) iii). Le Bureau des affaires juridiques a confirmé que cette démarche serait nécessaire pour que les droits des intéressés soient respectés.

Réalisation de l'opération

49. L'Assemblée générale ayant approuvé la réforme du régime des engagements, le Secrétaire général a décidé de réaliser l'examen exceptionnel et définitif, afin de régler une question qui se posait de longue date. Il a publié une circulaire à cet effet, où il exposait les conditions à remplir pour que l'octroi d'une nomination à titre permanent puisse être envisagé et effectué, ainsi que la marche à suivre pour l'intéressé (ST/SGB/2009/10). Des directives détaillées ont été élaborées, et elles seront distribuées aux départements et aux bureaux extérieurs afin que tout se fasse de la même manière dans tout le Secrétariat.

Conséquences de l'examen

50. Le Secrétaire général a réfléchi à la manière dont l'examen apporterait une réponse à la demande faite par l'Assemblée générale au paragraphe 15 de la section II de la résolution 63/250, où elle souhaitait qu'il s'efforce de parvenir à une proportion de 70 % de nominations à titre permanent parmi les postes soumis à la répartition géographique. Le plafond de 70 %, qui est calculé sur la base du nombre de postes soumis à la répartition géographique, était égal à 3 339 au 30 juin 2009. À la même date, 1 433 fonctionnaires relevant du système de la répartition géographique étaient nommés à titre permanent, soit 42,9 % des titulaires de postes soumis à répartition géographique.

51. Compte tenu du nombre de fonctionnaires rattachés au système de la répartition géographique nommés pour une durée déterminée et relevant de la série 100 qui avaient cinq années de présence ininterrompue au 30 juin 2009 et qui avaient moins de 53 ans lorsqu'ils ont passé cette barre, du nombre de ceux, nommés à titre permanent et rattachés au système de la répartition géographique, qui ont pris leur retraite le 30 juin 2009 et du nombre de stagiaires rattachés au système de la répartition géographique qui ont achevé leurs deux années de stage à la même date, on peut estimer que le nombre maximum de fonctionnaires rattachés

au système de la répartition géographique qui aurait pu bénéficier d'une nomination à titre permanent, compte tenu de la manière dont ils remplissaient les conditions au 30 juin 2009, s'élevait à 2 161, soit au maximum 65 %, c'est-à-dire moins que le plafond de 70 %.

52. Le Secrétaire général estime que l'examen exceptionnel et définitif sera sans effet sur la gestion des effectifs. L'augmentation provisoire du nombre de fonctionnaires nommés à titre permanent qui en résultera sera compensée, en pratique, par la montée du nombre de titulaires de nominations à titre permanent qui quittent l'Organisation chaque année (départs volontaires, départs en retraite, etc.). On estime que le nombre maximum de fonctionnaires qui pourraient être nommés à titre permanent, quelle que soit leur situation au regard du système de répartition géographique, s'élèverait à 10 634, soit moins de 28 % de la totalité de l'effectif au 30 juin 2009. Ce chiffre tendra progressivement et sans cesse vers zéro, puisque la nomination à titre permanent ne sera plus accordée dans le cadre du nouveau régime des engagements.

V. Conclusion

53. L'Assemblée générale est saisie d'un autre rapport (A/64/230) consacré au Règlement provisoire du personnel que le Secrétaire général a publié selon les dispositions de l'article 12.2 du Statut du personnel. Si elle approuve ce qu'il propose dans le présent document, les dispositions concernées (dispositions 4.14 et 4.16) seront modifiées pour tenir compte de toute décision prise par elle à la partie principale de sa soixante-quatrième session sur la question, et le Règlement du personnel sera promulgué à titre provisoire le 1^{er} janvier 2010, afin que l'engagement continu puisse être mis en application à cette date.

54. Le Secrétaire général ferait rapport à l'Assemblée générale sur les modifications susmentionnées apportées au Règlement du personnel à la partie principale de la soixante-cinquième session, et le Règlement révisé entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2011, conformément à l'article 12.4 du Statut du personnel.

55. Il est demandé à l'Assemblée générale d'approuver l'application de l'engagement continu, à compter du 1^{er} janvier 2010, dans les conditions indiquées dans le présent rapport.