



**Assemblée générale**

Distr.  
GÉNÉRALE

A/C.5/51/2  
9 août 1996  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

Cinquante et unième session  
Point 122 de l'ordre du jour provisoire\*

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Emploi de retraités

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION . . . . .	1 - 2	2
II. POLITIQUE GÉNÉRALE . . . . .	3 - 6	2
III. PRÉOCCUPATIONS DES ÉTATS MEMBRES . . . . .	7 - 8	4
IV. EMPLOI DE RETRAITÉS À DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES OU DANS LES DOMAINES, ENTRES AUTRES, DU MAINTIEN DE LA PAIX, DE L'ASSISTANCE HUMANITAIRE ET DU DÉVELOPPEMENT . . . . .	9 - 15	5
V. EMPLOI DE RETRAITÉS DANS LES SERVICES DE CONFÉRENCE	16 - 23	7
VI. ANALYSE COÛTS-AVANTAGES . . . . .	24 - 28	9
VII. ARRANGEMENTS PROPOSÉS . . . . .	29 - 35	10
VIII. MÉCANISMES DE CONTRÔLE . . . . .	36 - 38	11
IX. QUARANTE-SEPTIÈME SESSION DU COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES . . . . .	39	12
X. CONCLUSION . . . . .	40	12

\* A/51/150.

## I. INTRODUCTION

1. Dans sa résolution 49/222 B du 20 juillet 1995, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de "définir une politique d'ensemble concernant l'emploi de retraités" et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquantième et unième session. En attendant d'examiner le rapport du Secrétaire général, l'Assemblée générale a provisoirement fixé à 12 000 dollars le montant maximal qu'un ancien fonctionnaire percevant une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies peut recevoir par année civile d'un quelconque fonds des Nations Unies. Cependant, elle a autorisé durant sa cinquantième session, une dérogation visant à "conserver aux services de conférence le maximum d'efficacité". Le présent rapport est soumis en application de la résolution susmentionnée.

2. À la reprise de sa cinquantième session, l'Assemblée générale a, dans sa décision 50/485 du 7 juin 1996, décidé, notamment, de proroger jusqu'au 30 octobre 1996 les dispositions prévues au paragraphe 6 de sa résolution 49/222 B concernant l'emploi de retraités dans les services de conférence et de ne plus autoriser aucune autre dérogation après cette date, d'examiner toutes les questions concernant l'emploi de retraités, y compris la question des dérogations, lorsqu'elle examinerait le rapport demandé au paragraphe 3 de sa résolution 49/222 B et d'examiner en priorité, et le 15 octobre 1996 au plus tard, le rapport du Secrétaire général visé plus haut et de prier le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires de présenter son rapport sur la question d'ici au 1er octobre 1996.

## II. POLITIQUE GÉNÉRALE

3. Eu égard aux directives et préoccupations des États Membres, la politique générale du Secrétariat en matière d'emploi de retraités consiste à n'engager, normalement, aucun fonctionnaire ayant atteint l'âge de départ obligatoire à la retraite. Cependant, des personnes ayant dépassé l'âge limite peuvent faire l'objet d'une nomination à titre temporaire si l'on considère qu'il y va de l'intérêt de l'Organisation, à condition qu'il n'y ait pas d'autre candidat qualifié disponible et uniquement aux fins suivantes :

a) Expressément pour une mission de l'Organisation des Nations Unies, conformément aux dispositions des séries 100 ou 300 du Règlement du personnel;

b) Pour des projets de coopération technique, conformément aux dispositions de la série 200 du Règlement du personnel;

c) Pour des conférences et autres périodes de courte durée, conformément aux dispositions de la série 300 du Règlement du personnel, à condition que la ou les période(s) de service accomplie(s) au titre de cette nomination ne dépasse(nt) pas six mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs. En outre, aucun ancien fonctionnaire ne peut être engagé dans les trois mois qui suivent son départ à la retraite à l'âge de départ obligatoire ou à un âge plus avancé. Comme la participation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'est plus limitée aux fonctionnaires ayant accumulé au moins six mois de service avant d'atteindre l'âge de départ obligatoire à la retraite,

tous les fonctionnaires retraités qui sont rengagés participent à la Caisse des pensions dans les mêmes conditions que les fonctionnaires plus jeunes<sup>1</sup>.

4. En application de ces directives générales, il incombe au département ou bureau organique concerné d'évaluer les tâches à accomplir, d'un point de vue technique et quantitatif, et de s'assurer qu'aucun fonctionnaire en poste n'est en mesure de s'acquitter efficacement des fonctions considérées dans la limite des ressources disponibles. Une fois déterminée la nécessité de recourir à du personnel extérieur, les directeurs de programme doivent, en consultation avec le chef de l'administration ou du service administratif dont ils relèvent, s'assurer :

a) Que les résolutions et décisions de l'Assemblée générale sur l'emploi de retraités sont pleinement respectées;

b) Que les statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies sont pleinement respectés et appliqués;

c) Que le recours à du personnel extérieur n'a pas d'effets préjudiciables sur l'organisation des carrières et les aspirations professionnelles légitimes des fonctionnaires en poste;

d) Qu'aucun candidat extérieur non retraité n'est qualifié et disponible pour s'acquitter des fonctions voulues;

e) Que l'emploi d'un retraité constitue un moyen économique et rationnel de répondre aux besoins du service.

Selon qu'il convient et dans la limite des pouvoirs qui lui sont délégués, le Bureau de la gestion des ressources humaines supervise l'emploi des retraités suivant les conditions décrites ci-dessus.

5. Au fil des ans, bon nombre de fonctionnaires des Nations Unies sont partis à la retraite; ils perçoivent une pension de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et ont d'office été remplacés, dans leurs fonctions et responsabilités, par des fonctionnaires en poste ou, le cas échéant, par des personnes recrutées à cet effet.

6. Dans le monde entier, le Secrétariat fait appel aux fonctionnaires en poste pour exécuter son programme de travail et s'acquitter des divers mandats qui lui sont confiés, mais il lui est parfois nécessaire de compléter ses effectifs pendant une courte période afin d'exécuter certaines tâches déterminées ou de donner suite aux demandes des États Membres, ou encore en période de pointe dans les domaines d'activité où la charge de travail fluctue considérablement et de manière souvent imprévisible. Afin de satisfaire ces besoins, le Secrétariat modifie la répartition des fonctions et redistribue les tâches entre les fonctionnaires en poste, ou emploie des consultants ou du personnel engagé pour une période de courte durée. Or, dans certains cas, les tâches à accomplir exigent des candidats une connaissance approfondie du système des Nations Unies, ainsi qu'une excellente maîtrise des questions traitées. La mémoire institutionnelle dans un domaine donné constitue souvent un avantage inestimable pour l'Organisation dans la mesure où l'orientation et la mise au courant

deviennent superflues. Certaines fonctions requièrent également que l'intéressé jouisse d'une renommée professionnelle bien établie et aie des contacts dans les milieux spécialisés. Lorsque c'est le cas et qu'il n'existe pas d'autre possibilité, le Secrétariat estime qu'il est dans l'intérêt de l'Organisation d'exploiter au maximum les ressources inestimables que constituent pour elle les fonctionnaires retraités.

### III. PRÉOCCUPATIONS DES ÉTATS MEMBRES

7. De toute évidence, si les retraités constituent une précieuse réserve de candidats, il n'en importe pas moins de veiller à ce que leur engagement pour de courtes périodes réponde au mieux aux besoins de l'Organisation. Les États Membres s'inquiètent fréquemment de l'existence réelle ou supposée d'un système de favoritisme. Le cumul des prestations, c'est-à-dire le versement à un retraité d'un traitement ou d'honoraires ainsi que d'une pension des Nations Unies, suscite également diverses préoccupations. Mais c'est ce faisant oublier que les pensions des Nations Unies représentent un revenu différé pour lequel les fonctionnaires ont versé des cotisations et auquel leurs années de travail leur ont ouvert le droit, et que le même raisonnement ne s'applique pas aux personnes travaillant à leur compte qui perçoivent éventuellement une pension d'un organisme n'appartenant pas au système des Nations Unies. C'est aussi négliger le fait qu'au vu de la stricte application des dispositions relatives à l'âge de départ obligatoire à la retraite, les fonctionnaires des Nations Unies qui souhaitent continuer à travailler au delà de cet âge ne peuvent normalement pas le faire. Dans l'Administration fédérale des États-Unis, fonction publique de référence pour ce qui est des conditions d'emploi appliquées par les organismes des Nations Unies, il n'existe pas d'âge de départ obligatoire car une telle disposition serait contraire à la loi interdisant toute discrimination fondée sur l'âge. Nonobstant ces considérations, les États Membres ont, pour la première fois en 1982, plafonné les revenus des retraités employés au Secrétariat comme spécialistes ou consultants. À cet égard, il convient de noter qu'en 1982, l'Assemblée générale avait fixé le plafond à 12 000 dollars non pas en fonction des besoins de l'Organisation mais bien, selon l'auteur du projet de résolution "parce qu'il [semblait] représenter une rémunération raisonnable pour un retraité"<sup>2</sup>. Ce plafond ne s'appliquait pas aux retraités recrutés en vertu d'une lettre de nomination mais uniquement à ceux qui travaillaient sous contrat ou sous contrat de louage de services. Par ailleurs, le nombre d'années d'affiliation à la Caisse des pensions, qui a une incidence considérable sur le montant de la pension, n'était pas prise en compte.

8. Depuis l'adoption de la résolution 49/222 B de l'Assemblée générale, en date du 20 juillet 1995, le plafond de 12 000 dollars s'applique à tous les retraités, y compris ceux qui sont engagés en vertu d'une lettre de nomination pour une durée déterminée ou une courte durée. La seule exception concerne les retraités qui décident de s'affilier de nouveau à la Caisse des pensions, ce qui, en application des statuts de la Caisse, n'est possible que s'ils sont nommés pour une période de six mois au moins, sans interruption par un intervalle dépassant 30 jours, ou accomplissent une telle période de service.

IV. EMPLOI DE RETRAITÉS À DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES OU  
DANS LES DOMAINES, ENTRE AUTRES, DU MAINTIEN DE LA PAIX,  
DE L'ASSISTANCE HUMANITAIRE ET DU DÉVELOPPEMENT

9. Les retraités apportent une contribution importante et relativement peu coûteuse dans tous les domaines relevant de l'administration – gestion des ressources humaines, budget, finances et achats – tout particulièrement dans le cadre des missions. Récemment, lorsque les missions sur le terrain se sont brusquement multipliées, le Secrétariat n'a pu trouver, parmi le personnel en poste, suffisamment de fonctionnaires possédant les qualifications requises. Les retraités sont alors apparus comme une réserve précieuse et fiable de personnel pouvant soit être envoyé sur le terrain, soit être utilisé pour remplacer les fonctionnaires en mission. Cette solution s'est avérée particulièrement utile durant la phase de démarrage des missions, au moment où le personnel administratif doit être immédiatement opérationnel pour que la mission le devienne à son tour. Le Département des opérations de maintien de la paix a constaté qu'il fallait jusqu'à six mois pour que de nouvelles recrues ne disposant pas d'une expérience du système des Nations Unies directement applicable se familiarisent suffisamment avec les procédures pour pouvoir travailler sans supervision et assumer les fonctions d'encadrement d'une importance si cruciale pour les missions. Il est clair que l'Organisation ne peut s'offrir le luxe de former de nouveaux responsables à qui il faudrait du temps pour acquérir des connaissances spécialisées et développer les contacts voulus, alors qu'il s'agit là de facteurs indispensables, dans l'immédiat, au succès de la mission ou du projet.

10. Même dans des circonstances idéales, il n'est généralement guère rentable de former une personne qui ne travaillera que pendant une courte période. En outre, dans le cadre des mesures prises pour faire face aux difficultés financières de l'Organisation, l'idée de recruter à l'extérieur des candidats qualifiés et de les former a dû être abandonnée. Le Département des opérations de maintien de la paix se trouverait donc placé dans une situation particulièrement difficile s'il ne pouvait plus puiser dans la précieuse réserve de candidats qualifiés que constituent les retraités. Même s'il existe des listes de personnel ayant précédemment exercé des fonctions dans les domaines voulus, il est difficile de recruter ceux qui y sont inscrits dans la mesure où la plupart des personnes compétentes ne restent pas les bras croisés à attendre une offre éventuelle des Nations Unies. En outre, rares sont celles qui acceptent de travailler à titre temporaire ou de prendre leurs fonctions dans un délai très bref, alors que les retraités, qui sont généralement libres d'autres obligations et fidèles à l'Organisation qu'ils ont servie pendant de nombreuses années, répondent souvent à l'appel à brève échéance. Il n'est pas rare que des retraités prennent leurs fonctions du jour au lendemain, les formalités administratives étant accomplies ultérieurement.

11. Maintenant que le nombre et les effectifs des missions semblent se réduire, il se peut que la charge de travail diminue, et avec elle la nécessité d'employer des retraités dans ce domaine, mais pour ce qui est des finances et des achats, les besoins en personnel demeurent pressants et souvent difficiles à satisfaire. La demande reste nettement supérieure à l'offre. Comme dans d'autres domaines, la sous-traitance reste une possibilité, notamment pour les aspects des missions qui touchent à la logistique, à l'hébergement, à

l'approvisionnement en eau et aux transports. Cependant, tant que l'ONU continuera d'assumer la responsabilité principale des missions, la supervision et la conduite des opérations devront être confiées à du personnel interne expérimenté. Par définition, l'information privilégiée ne peut être obtenue à l'extérieur et les responsabilités ne peuvent être sous-traitées.

12. L'un des principaux avantages qu'offrent les retraités tient au fait qu'ayant pour beaucoup travaillé durant de nombreuses années dans le système des Nations Unies et atteint un degré élevé de spécialisation, ils maîtrisent véritablement des questions politiques et techniques généralement complexes, ce qui s'avère particulièrement important lorsque leurs connaissances et leur expérience sont celles qui correspondent aux exigences des emplois à pourvoir pour une courte durée, puisqu'ils sont ainsi directement opérationnels.

13. Un certain nombre d'autres départements, notamment le Département des affaires humanitaires, doivent parfois faire appel aux compétences de retraités. En général, ils disposent d'une liste de spécialistes et d'organisations non gouvernementales aptes à assumer pour une période de courte durée des fonctions telles que la coordination de l'aide humanitaire dans des situations d'urgence complexes ou la prise en charge de rapports, de conférences ou de projets spéciaux. Des retraités ayant travaillé au Secrétariat ou dans d'autres organismes des Nations Unies sont alors engagés lorsqu'aucun fonctionnaire en poste n'est disponible ou qu'il n'est pas possible de satisfaire certains besoins immédiats en recrutant soit des candidats figurant sur la liste, soit d'autres candidats.

14. Le système des Nations Unies peut compter sur un certain nombre de retraités hautement qualifiés qui possèdent l'expérience requise dans les domaines de l'aide au développement et de l'assistance humanitaire d'urgence et sont disposés à se rendre rapidement dans les zones de crise. Dans les situations d'urgence complexe, les faits ont récemment démontré à quel point le rôle d'encadrement joué par les retraités facilitait la coordination des secours. Les retraités sont généralement connus dans le système des Nations Unies et jouissent de la confiance et de l'appui des organismes opérationnels, des organisations intergouvernementales et non gouvernementales et des autres partenaires qui fournissent des secours humanitaires dans le pays touché. Il s'agit là d'un atout extrêmement précieux dans la mesure où les coordonnateurs de l'aide humanitaire doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, travailler en étroite collaboration avec ces entités et obtenir leur appui pour que l'opération soit menée rapidement et sans accroc. Pour le Département des affaires humanitaires, les retraités constituent donc une précieuse réserve de candidats auxquels il peut être fait appel, si besoin est, pour la coordination des opérations de secours d'urgence.

15. Lorsque des retraités sont recrutés pour des opérations de maintien de la paix ou des opérations humanitaires, c'est en général afin de répondre aux besoins à court terme d'autres départements qui, souvent, s'occupent aussi de développement; c'est surtout le cas lorsqu'il est notoire que les retraités en question ont acquis, habituellement dans le système des Nations Unies, des compétences et des connaissances spécifiques dans un domaine précis. Ils sont alors chargés d'effectuer des recherches socio-économiques, de réaliser des études ou d'établir des rapports techniques, ou encore d'organiser des

conférences internationales sur certains thèmes. Ils sont engagés pour répondre à des besoins spécifiques, pendant une période limitée, pour le plus grand bénéfice de l'Organisation.

#### V. EMPLOI DE RETRAITÉS DANS LES SERVICES DE CONFÉRENCE

16. Les services de conférence (interprétation, traduction/rédaction de comptes rendus analytiques, rédaction de procès-verbaux et contrôle de la rédaction) se trouvent dans une situation particulière. Comme on l'a expliqué à maintes reprises dans les documents relatifs au budget-programme, de fortes variations de la charge de travail correspondant à la tenue de conférences sont enregistrées dans le courant de l'année, cela parfois même d'une semaine à l'autre dans le cas de l'interprétation et de l'établissement de comptes rendus et procès-verbaux de séance. Ces fluctuations sont directement liées à l'activité des organes intergouvernementaux et groupes d'experts. Afin d'éviter la surabondance de personnel en période creuse, les effectifs permanents ont délibérément été maintenus au niveau minimum requis pour faire face à la demande de services devant être satisfaite en temps normal. Lorsque l'augmentation du volume de travail l'exige, les renforts nécessaires sont obtenus en recrutant du personnel à court terme au moyen de crédits inscrits à la rubrique "Personnel temporaire pour les réunions". Dans le cas de la traduction, un apport supplémentaire est également assuré par la sous-traitance à laquelle permettent d'avoir recours des contrats de louage de services financés au moyen de crédits distincts. La prestation d'autres services nécessaires aux organes intergouvernementaux, dont le Conseil économique et social, présente une situation analogue.

17. Pour le recrutement à court terme, de même que pour les services contractuels, l'Organisation s'assure le concours d'un personnel linguistique indépendant dont font partie un certain nombre d'anciens fonctionnaires de son propre Secrétariat ou de celui d'autres organismes appliquant le régime commun, retraités au terme de leur carrière dans les services linguistiques. Les non-retraités que compte cet effectif sont en nombre limité, en particulier lorsqu'il s'agit de certaines combinaisons ou fonctions linguistiques, et ce pour deux raisons : outre qu'il lui faut veiller à ce que les indépendants qu'elle emploie soient d'un niveau comparable à celui qu'elle exige du personnel linguistique permanent, l'Organisation doit faire face à la concurrence des autres organismes, appliquant le régime commun ou non, qui s'assurent le concours d'indépendants et offrent dans certains cas une plus grande stabilité de l'emploi ou des conditions de rémunération plus avantageuses. Nombre de ceux-ci devant faire face à des périodes de pointe réparties de façon similaire dans l'année, le personnel hautement qualifié auquel il peut être fait appel n'est pas toujours disponible.

18. Devant les réalités du marché, l'Assemblée générale a accepté, après avoir adopté la résolution 37/237 du 21 décembre 1982, de donner aux services de conférence la souplesse qui leur était nécessaire pour pouvoir recruter des linguistes retraités, à savoir qu'elle a autorisé une dérogation suivant laquelle les intéressés ne seraient pas assujettis à la règle en application de laquelle leurs gains auraient été plafonnés à 12 000 dollars par an. Il convient de noter que l'Assemblée a confirmé cette dérogation par la suite, en approuvant implicitement ou explicitement des rapports sur l'emploi de

consultants à l'ONU qui contenaient des statistiques sur le recours aux services de retraités, rappelaient la dérogation et expliquaient pourquoi elle demeurerait justifiée<sup>3</sup>. La situation ne s'est guère améliorée depuis l'adoption de la résolution 37/237, l'augmentation de l'offre ayant à peine suffi à compenser celle de la demande.

19. Les mêmes considérations que celles qui ont conduit à la conclusion selon laquelle il ne serait pas financièrement avantageux pour l'Organisation d'accroître par le biais de la formation le nombre des non-retraités pouvant être recrutés à court terme s'appliquent, *mutatis mutandis*, au personnel linguistique. Il convient de rappeler à cet égard que le personnel permanent des services linguistiques est recruté par voie de concours très sélectifs organisés à l'échelon mondial. Les lauréats doivent en outre accomplir une période de formation en cours d'emploi intensive visant à adapter leurs compétences aux besoins spécifiques de l'Organisation. Il faut normalement cinq années d'expérience au moins, à un débutant, pour acquérir les qualités de fiabilité, d'adaptabilité et de productivité exigées à mi-parcours de la carrière (classe P-4).

20. S'ajoute à ce qui précède le fait que pour certaines fonctions linguistiques, l'ONU, outre qu'elle est le seul employeur d'indépendants ne recrute chaque année que pour des périodes de courte durée. La rédaction des procès-verbaux de séance constitue un exemple typique à cet égard. Il s'agit en effet d'une fonction exercée uniquement au Siège, à New York, et les rédacteurs de procès-verbaux sont recrutés presque exclusivement au cours de la période de pointe de l'Assemblée générale (deux mois et demi). Les compétences requises n'ayant aucun autre débouché, il ne serait pas réaliste de s'attendre que le nombre des rédacteurs indépendants non-retraités puisse être sensiblement augmenté. L'interprétation pose un problème analogue lorsque les combinaisons de langues recherchées répondent aux besoins spécifiques de l'ONU.

21. Cela étant, le Secrétariat est parvenu à faire plus grand usage des services de traduction contractuels, formule la moins coûteuse, dont l'Organisation a été encouragée à tirer le meilleur parti<sup>4</sup>. Des efforts soutenus ont été faits pour étoffer le fichier des traducteurs indépendants non retraités en testant le plus grand nombre de candidats possible et en entreprenant un projet pilote dans le cadre duquel ceux d'entre eux dont les résultats étaient les plus prometteurs ont reçu une formation axée sur les particularités de la traduction à l'ONU. La démarche suivie à cet effet a consisté à réviser en profondeur les travaux des intéressés, rémunérés à tarif réduit, et, dans certains cas, à les employer pendant de brèves périodes au Siège. Ce qui a été accompli sur ce plan est cependant resté très limité en raison à la fois du fait qu'il n'avait pas été alloué de crédits aux activités de formation considérées, des difficultés de trésorerie auxquelles se heurte actuellement l'Organisation dans son ensemble et du risque que l'investissement ne donne pas les résultats escomptés. Il s'ensuit que le recours à des fonctionnaires retraités pour les travaux de traduction contractuels demeure essentiel et, qui plus est, que tout accroissement de la part des travaux de traduction allant aux services contractuels dépendra pour beaucoup de la mesure dans laquelle l'ONU pourra continuer de faire appel au concours de retraités par le biais de contrats de louage de services.



22. Les retraités des services linguistiques constituent encore une composante essentielle du marché du travail indépendant, où ils figurent au premier rang dans un groupe de spécialistes des plus fiables, efficaces et adaptables. Ils apportent également à l'Organisation le bagage supplémentaire que constitue leur connaissance approfondie de ses règles et pratiques et de ses exigences particulières. Ils sont en outre généralement disponibles à bref délai et pleinement opérationnels dès leur engagement.

23. Il apparaît clairement, au vu de ce qui précède, que l'application de règles limitant strictement l'emploi des retraités dans les services de conférence compromettrait la prestation de ces services en périodes de pointe, entraînerait une baisse de qualité et aurait des incidences financières très sensibles. Il en irait tout particulièrement ainsi au cas où une limite basse serait établie en ce qui concerne les gains des retraités des services linguistiques employés au titre de contrats de louage de services, portant pour la plupart sur des travaux de traduction contractuels, qui bénéficieraient jusqu'à présent de la dérogation à la règle des 12 000 dollars fixée par l'Assemblée générale dans sa résolution 37/237.

#### VI. ANALYSE COÛTS-AVANTAGES

24. Si les services de conférence, surtout, mais non exclusivement, ont avantage à employer des retraités, c'est qu'outre leur compétence et leur disponibilité, ceux-ci ont pour atout de constituer le plus gros du personnel indépendant pouvant être recruté localement dans les grands centres des Nations Unies, notamment New York et Genève<sup>5</sup>. Pour ce qui est du personnel linguistique, on notera au demeurant qu'en dépit du fait qu'elle compte parmi les principaux employeurs, l'ONU n'offre pas à elle seule suffisamment d'emplois pour soutenir un marché local de non-retraités.

25. Les services de conférence tendant à recruter de plus en plus de personnel temporaire du fait de l'augmentation de la charge de travail conjuguée à la diminution des effectifs permanents, et les crédits ouverts à cette rubrique ayant plus récemment été réduits de façon sensible, le Secrétariat s'est efforcé de faire en sorte qu'il soit tiré parti au maximum des possibilités qu'offre l'emploi de personnel indépendant local et d'éviter ainsi de devoir prendre à sa charge, en sus des traitements, des frais de voyage et indemnités journalières de subsistance des plus coûteux. (Au cours de l'exercice biennal 1994-1995, les frais de voyage et indemnités journalières de subsistance ont compté pour 37 % du montant total des dépenses de personnel temporaire engagées pour le compte des services linguistiques, soit 10 623 740 dollars sur 28 532 595.) À restreindre encore l'emploi de retraités, on limiterait l'accès au marché local, ce qui conduirait à faire appel davantage à de non-locaux, à un coût beaucoup plus élevé.

26. Limiter les gains des retraités employés dans les services linguistiques à 12 000 dollars, par exemple, aurait pour effet minimum qu'aucun retraité recruté sur le plan local ne pourrait couvrir du début à la fin la période de trois mois sur laquelle s'étend la session d'automne de l'Assemblée générale. Dans la plupart des cas, les retraités locaux devraient donc être remplacés par des temporaires non locaux en cours de session. Les effets du plafonnement de la rémunération sur l'emploi de retraités non locaux seraient plus marqués encore.

Faire assurer le service de l'Assemblée par deux équipes successives, comme il le faudrait en tout état de cause, entraînerait une augmentation des frais de voyage et des coûts afférents à l'indemnité journalière de subsistance.

27. Calculée sur la base de la charge de travail et des schémas de recrutement de 1995, l'augmentation du coût des services à assurer à l'Assemblée générale au cours de sa session d'automne qu'entraîneraient l'application d'un plafond de 12 000 dollars ainsi que la limitation concomitante de l'emploi de retraités, qu'il faudrait remplacer dans la plupart des cas par des indépendants non locaux, pourrait atteindre 1,4 million de dollars par exercice biennal.

28. À l'interprétation, les retraités possédant certaines combinaisons linguistiques pourraient avoir atteint la limite avant même que la session ne commence et n'être remplaçables à aucun coût. À la traduction, les indépendants locaux sont pour la plupart, ou sont tous, dans le cas de certaines langues, des retraités; le personnel temporaire ou les services contractuels étant nécessaires au cours de périodes autres que la session de l'Assemblée générale, nombre d'entre eux auraient gagné 12 000 dollars avant que celle-ci ne débute. À la rédaction de procès-verbaux, les retraités constituent le plus gros du personnel temporaire, local et non local. S'ils ne pouvaient être employés tout au long de la session d'automne, la possibilité de les remplacer ne serait nullement assurée.

#### VII. ARRANGEMENTS PROPOSÉS

29. Compte tenu des considérations qui précèdent, ayant pris l'avis des directeurs de programme de rang le plus élevé et gardant à l'esprit les contraintes administratives et budgétaires actuelles, le Secrétaire général voit dans l'emploi des retraités un atout extrêmement précieux pour l'ONU. Il considère, comme les États Membres, qu'il faudrait continuer d'exercer un contrôle strict sur le type et la durée des contrats que les retraités se voient offrir par l'Organisation, de même que sur le montant de leurs gains. Il convient en outre de la nécessité de respecter les statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. L'expérience montre que la meilleure manière de pourvoir aux besoins de l'Organisation consisterait à établir une limite de six mois d'emploi par année civile dans le cas des retraités qui seraient engagés pour des périodes de courte durée et à plafonner le montant des gains de ceux qui se verraient offrir des contrats de louage de services.

30. Si pareille formule était retenue, les fonctionnaires retraités ne seraient réengagés que pour des périodes de courte durée ne devant pas dépasser six mois par année civile, et ne seraient pas tenus de se réaffilier à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Les engagements pour des périodes de six mois ou davantage ininterrompues par un intervalle dépassant 30 jours créeraient l'obligation de se réaffilier à la Caisse, conformément aux statuts actuellement en vigueur. Il faudrait aussi que le Bureau de la gestion des ressources humaines les approuve par dérogation, ce qu'il ne ferait qu'après que le département intéressé aurait produit la preuve qu'aucune autre option ne serait envisageable ou moins coûteuse.

31. Pour les contrats de louage de services, les gains seraient plafonnés à l'équivalent de trois mois de traitement brut au point médian du barème des traitements. Dans le cas du personnel linguistique des services de conférence, la limite serait fixée à six mois de traitement brut<sup>6</sup>.

32. La formule envisagée aurait pour avantage de limiter la durée des engagements à six mois par an, période de service à laquelle ne s'attacherait pas l'obligation de se réaffilier à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, tout en permettant à l'Organisation de recruter des retraités pour des périodes de courte durée. S'agissant des travaux à effectuer dans le cadre de contrats de louage de services, limiter les gains à l'équivalent de trois mois de traitement serait avantageux aussi, en ce qu'il n'y aurait pas à moduler le plafonnement en fonction de chacun.

33. Encore qu'elle réponde le mieux aux besoins de l'Organisation, l'approche envisagée ne réglerait pas la question du "cumul" de la pension et de la rémunération qui préoccupe les États Membres, ni celle des indépendants qui recevraient une pension provenant de sources extérieures au système des Nations Unies, y compris la fonction publique nationale ou le secteur privé, et aux gains desquels les mêmes proscriptions ne s'appliqueraient pas.

34. On notera à cet égard que certaines fonctions publiques nationales ne plafonnent pas les gains de leurs retraités. D'autres les limitent à la différence entre le montant brut du traitement que les intéressés recevaient au moment de partir à la retraite et celui de leur pension. Ainsi, un fonctionnaire dont le traitement annuel brut se serait élevé à 35 000 dollars au moment où il aurait pris sa retraite, et qui recevrait une pension annuelle brute de 20 000 dollars ne pourrait gagner plus de 15 000 dollars par an. Si une pratique de ce genre était instituée à l'ONU, le montant des gains et, partant, la durée des engagements d'un retraité seraient déterminés en fonction de la situation financière de l'intéressé, plutôt que des besoins de l'Organisation. Pareil arrangement ne pourrait au demeurant être viable que si la valeur actualisée du traitement brut que le fonctionnaire percevait au moment de prendre sa retraite était prise comme point de référence, le postulat étant que les retraités se voient assigner des fonctions similaires ou identiques à celles qu'ils remplissaient lorsqu'ils étaient encore en exercice.

35. De telles dispositions répondraient grosso modo aux besoins du Secrétariat dans son ensemble, ainsi qu'à ceux des programmes de maintien de la paix, d'assistance humanitaire et de développement, dans les cas où il apparaîtrait que le recrutement de retraités sert les intérêts les mieux compris de l'Organisation.

#### VIII. MÉCANISMES DE CONTRÔLE

36. Ainsi que la résolution 49/222 B en dispose, des mécanismes de contrôle doivent être mis en place afin de garantir qu'il ne sera employé de retraités qu'en dernier ressort, une fois toutes les autres options étudiées et rejetées pour des raisons impérieuses, la nécessité de s'assurer l'expérience, la compétence, l'efficacité et la productivité requises constituant le principal critère applicable en l'espèce. Le Secrétaire général veillera à ce que tous les directeurs de programme soient sensibilisés à la responsabilité qui leur

incombe à cet égard et à ce qu'ils aient à répondre de la manière dont ils s'en acquittent.

37. Les dispositions envisagées devant être appliquées à l'échelon mondial, l'exercice du contrôle nécessaire sera considérablement facilité par le Système intégré de gestion (SIG). Lorsqu'il sera devenu pleinement opérationnel, celui-ci permettra en effet aux directeurs de programme et au personnel administratif d'appui de déterminer si, au cas où un contrat lui serait offert, tel ou tel retraité dépasserait les limites fixées quant au montant de la rémunération ou à la durée de l'engagement envisagé. Les directeurs de programme en poste ailleurs qu'au Siège seront en outre tenus de présenter tous les six mois des rapports détaillés sur l'emploi actuel ou prévu de retraités, de façon que les services administratifs du Siège soient mieux à même d'exercer les contrôles dont le soin leur incombe.

38. Afin, en outre, de veiller à ce que tous les retraités qui perçoivent une pension de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, en particulier ceux d'entre eux qui ont travaillé pour d'autres organisations appliquant le régime commun, soient identifiés comme il convient, des liens de coopération étroits seront maintenus avec la Caisse. Il est envisagé d'établir entre le SIG et le système informatique de la Caisse une passerelle ayant pour objet d'assurer l'introduction automatique dans le second de ces systèmes des données relatives à l'emploi de retraités mises en mémoire dans le premier.

IX. QUARANTE-SEPTIÈME SESSION DU COMITÉ MIXTE DE  
LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL  
DES NATIONS UNIES

39. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa décision 50/485, le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a examiné, lors de sa quarante-septième session, la possibilité de suspendre le versement des pensions pendant des périodes inférieures à six mois. Il n'a pas formulé de recommandation tendant à modifier les statuts de la Caisse.

X. CONCLUSION

40. Le Secrétaire général est sensible aux préoccupations de l'Assemblée générale et pleinement conscient de la nécessité de contrôler l'emploi de retraités. Il n'en reste pas moins que le Secrétariat ne doit pas se laisser interdire l'accès à cet effectif très efficace, expérimenté, productif et fiable. Limiter trop rigoureusement l'emploi de retraités serait coûteux et préjudiciable pour l'Organisation, tant sur le plan proprement budgétaire que sur celui de la qualité des services et des programmes dont le soin lui est confié. Au vu des résultats de la présente étude, réalisée avec la participation active des départements et bureaux du Secrétariat, le Secrétaire général demeure convaincu qu'il est dans l'intérêt le mieux compris de l'Organisation, pourvu que soient mis en place les mécanismes voulus afin d'exercer les contrôles stricts qui s'imposent, de se tenir à une politique qui permette de continuer à tirer parti, dans des limites bien définies, de ce capital humain des plus utiles pour les services linguistiques comme pour les autres.

Notes

<sup>1</sup> ST/AI/213/Rev.1, du 18 juillet 1984, par. 10 à 12.

<sup>2</sup> A/C.5/37/SR.72, par. 33.

<sup>3</sup> Voir A/C.5/40/40, par. 11 à 13 et A/C.5/42/25, par. 12, par exemple.

<sup>4</sup> Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-neuvième session, Supplément No 5 (A/49/5), par. 208 à 210, par exemple.

<sup>5</sup> L'Annuaire des membres actifs de l'Association internationale des interprètes de conférence et de l'Association internationale des traducteurs de conférence, principales associations professionnelles d'interprètes et de traducteurs/rédacteurs de comptes rendus analytiques de séance indépendants, qui montre que plus de 20 fois plus d'indépendants ont établi leur domicile professionnel à Genève et, dans une moindre mesure, à New York, que n'importe où ailleurs, fait clairement apparaître la réalité du marché.

<sup>6</sup> On notera, à titre indicatif, que pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le point médian du barème des traitements à New York s'établit actuellement à 7 402 dollars (traitement mensuel brut à la classe P-4), et pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à 2 908 dollars. Ces montants s'entendent à l'exclusion des frais de voyage et prestations connexes, telles que l'indemnité journalière de subsistance et l'indemnité de subsistance en mission.

-----