



Assemblée générale

Distr.
GÉNÉRALE

A/C.5/51/34
22 novembre 1996
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Cinquante et unième session
CINQUIÈME COMMISSION
Point 120 de l'ordre du jour

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Rapport entre les engagements de carrière et les engagements pour une durée déterminée

Rapport du Secrétaire général

RÉSUMÉ

L'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter des propositions précises concernant ce que devrait être la proportion des engagements pour une durée déterminée. Jusqu'ici, cette information n'avait trait qu'aux fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, lesquels ne représentent actuellement que 17 % des fonctionnaires du Secrétariat. La demande formulée par l'Assemblée générale soulève toutefois des questions qui concernent tous les fonctionnaires, y compris le personnel des services linguistiques, les agents du Service mobile et les agents des services généraux et des catégories apparentées. Ces questions doivent être envisagées dans une perspective d'ensemble, qui tienne compte des besoins de l'Organisation, de ses ressources budgétaires ainsi que de sa stratégie en matière de gestion des ressources humaines.

Dès sa création, l'Organisation a adopté le principe d'un service de carrière. Le Secrétaire général est résolu à préserver ce principe, qui est un élément clef pour garantir l'indépendance de la fonction publique internationale prescrite par la Charte des Nations Unies, mais il doit aussi prendre en considération d'autres impératifs.

La notion d'engagement "pour une durée déterminée" a tellement évolué au fil des ans qu'on ne peut plus vraiment opposer ce type d'engagement aux engagements de carrière puisque tous les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée sont censés pouvoir faire carrière, par suite de la résolution 37/126 de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 1982 et d'autres facteurs.



Dans ce contexte, le présent rapport propose à l'Assemblée générale, pour examen, trois approches différentes, qui pourraient être conjuguées ou mises en oeuvre séparément :

a) On pourrait fixer la proportion souhaitable d'engagements de carrière, sans rien changer aux types ou conditions actuels d'engagement. L'Assemblée générale voudra peut-être déterminer cette proportion en se fondant sur le nombre de postes permanents inscrits au budget ordinaire, de façon qu'il y ait un rapport entre les ressources à long terme de l'Organisation et le nombre global d'engagements pour une période de longue durée accordés aux fonctionnaires. Dans les limites de ce plafond, la plupart des fonctionnaires seraient recrutés sur des postes inscrits au budget ordinaire; un nombre plus restreint continueraient d'être recrutés sur des postes financés au moyen de ressources extrabudgétaires lorsque cela serait compatible avec la nature des fonctions et le mode de financement du poste en question;

b) On pourrait modifier la résolution 37/126 de manière à préciser que le cas des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée sera pris en considération aux fins d'un engagement de carrière non seulement lorsque les intéressés auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, comme prévu maintenant, mais aussi lorsque les tâches et fonctions à exercer ont un caractère continu. Si l'Assemblée générale décide de fixer une proportion souhaitable comme proposé à l'alinéa a) ci-dessus, il faudrait également spécifier dans la résolution 37/126 modifiée que le nombre d'engagements à titre permanent ne devra pas dépasser la limite globale ainsi fixée;

c) En se fondant sur les meilleurs éléments des propositions a) et b), on pourrait instaurer un système à double filière (engagements de carrière et engagements hors carrière), mieux adapté aux besoins actuels et futurs de l'Organisation.

Le Secrétaire général est d'avis qu'à long terme, la troisième formule contribuerait à renforcer et à redéfinir la notion de service de carrière, et mettrait en place un cadre qui valoriserait le personnel de carrière en le rendant mieux à même de faire face aux mandats en cours et aux nécessités des programmes. Une telle approche permettrait d'appliquer avec plus d'efficacité les normes de productivité pertinentes et de gérer de façon plus rationnelle les ressources humaines. Elle offrirait suffisamment de souplesse pour que les besoins présents et futurs de l'Organisation, ainsi que ses contraintes, soient pris en compte, tout en protégeant les droits acquis et les attentes légitimes du personnel.

Le présent rapport a été communiqué aux organes de représentation du personnel dans l'ensemble du Secrétariat pour information, en attendant que l'Assemblée générale donne des directives en la matière et se prononce sur la ou les approches qui ont sa préférence. Par la suite, les organes de représentation du personnel seront consultés sur l'application de la décision qu'aura prise l'Assemblée générale, selon les modalités prévues à l'article 8 du Statut du personnel et au chapitre VIII du Règlement du personnel.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragrap</u> hes	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1 - 4	4
II. ÉVOLUTION DE LA DISTINCTION ENTRE ENGAGEMENTS "DE CARRIÈRE" ET ENGAGEMENTS "POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE"	5 - 13	5
III. DONNÉES SUR LA SITUATION ACTUELLE	14 - 18	8
A. Fonctionnaire occupant des postes soumis à répartition géographique	15	9
B. Proportion de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée par rapport à l'effectif total	16 - 18	10
IV. APPROCHES POSSIBLES	19 - 48	12
A. Fixation d'une limite globale au nombre d'engagements de carrière fondée sur une proportion de postes permanents inscrits au budget ordinaire	20 - 27	13
B. Préciser la résolution 37/126	28 - 32	17
C. Introduction d'un système à double filière prévoyant de nouveaux types d'engagements	33 - 48	19

Annexe

Objectifs visés par l'Organisation depuis sa création sur la question du rapport à maintenir entre les engagements de carrière et les engagements hors carrière	25
---	----

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport est soumis comme suite au paragraphe 5 de la section II de la résolution 49/222 A de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1994, dans lequel l'Assemblée a prié le Secrétaire général de maintenir le rapport actuel entre les engagements à titre permanent et les engagements pour une durée déterminée et de lui présenter, à sa cinquante et unième session, des propositions précises concernant ce que devrait être la proportion des engagements pour une durée déterminée.

2. Il convient de rappeler que dès sa création, l'Organisation a adopté le principe d'un service de carrière pour ses fonctionnaires. On trouvera dans l'annexe au présent rapport une analyse détaillée des objectifs qui ont guidé l'Organisation au fil des ans en ce qui concerne la question des engagements de carrière par opposition aux autres types d'engagements. Le Secrétaire général a affirmé à maintes reprises sa volonté de maintenir un noyau solide de fonctionnaires de carrière, indispensable à l'indépendance d'une fonction publique internationale relevant uniquement du Secrétaire général, conformément aux dispositions de la Charte des Nations Unies. Le service de carrière est propice à une plus grande efficacité et à un niveau de qualifications plus poussé dans le cas des postes et des fonctions qui impliquent des responsabilités et attributions complexes; il est indispensable pour le personnel occupant des postes clefs dans les domaines de la formulation des politiques, de la gestion, de l'administration et des finances, qui a besoin d'un certain temps pour se familiariser avec les politiques et la gestion de l'Organisation et en maîtriser tous les aspects. C'est également un puissant moyen d'attirer des candidats hautement qualifiés et de les garder au service de l'Organisation, tout en permettant à celle-ci d'investir plus durablement dans son potentiel humain grâce à la formation au titre de l'organisation des carrières. Toutefois, comme on l'explique aussi dans l'annexe, tous ces arguments en faveur du service de carrière doivent être contrebalancés par la nécessité pour le Secrétaire général d'agir de façon responsable sur le plan financier et de faciliter le renouvellement des compétences à tous les niveaux, en recrutant dans toute la mesure possible des hommes et des femmes qualifiés, originaires en particulier de pays non représentés ou sous-représentés dans les postes soumis à la répartition géographique. Il lui faut également tenir compte de l'évolution du rôle, des fonctions et des besoins de l'Organisation telle qu'elle résulte des mandats et des orientations définis par les États Membres.

3. Si l'on s'en tenait à la lettre de la demande formulée par l'Assemblée générale, le présent rapport traiterait uniquement du nombre des engagements "pour une durée déterminée". Toutefois, cette demande a conduit à réexaminer les orientations générales qui guident l'octroi d'un engagement "de carrière" par opposition aux engagements "hors carrière"; on a ainsi été amené à adopter une perspective plus large, fondée sur la notion de "carrière", qui ne peut être définie uniquement par le type d'engagement, étant donné que, comme on le verra plus loin, il est devenu de plus en plus difficile de différencier les fonctionnaires de carrière des autres fonctionnaires sur la base du type d'engagement qui leur a été accordé.

4. Après avoir analysé la façon dont la distinction entre engagements "de carrière" et engagements "pour une durée déterminée" a évolué, on fournit des

données numériques qui rendent compte de la situation actuelle. On propose ensuite un certain nombre de solutions possibles à l'Assemblée générale pour examen.

II. ÉVOLUTION DE LA DISTINCTION ENTRE ENGAGEMENTS "DE CARRIÈRE" ET ENGAGEMENTS "POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE"

5. Jusqu'ici, on utilisait les termes "engagement de carrière" et "engagement pour une durée déterminée" lorsqu'on voulait distinguer les fonctionnaires ayant des perspectives de carrière, c'est-à-dire ceux qui resteront en principe au service de l'Organisation pendant bon nombre d'années, de ceux qui accompliront un nombre limité d'années de service, à l'issue desquelles ils quitteront l'Organisation. Dans cette optique, l'expression "engagement de carrière" - qui n'est pas définie dans le Statut et le Règlement du personnel - a traditionnellement été interprétée comme incluant non seulement les engagements à titre permanent mais aussi les engagements pour une période de stage débouchant sur un engagement à titre permanent sous réserve que certaines conditions soient remplies, ainsi que les engagements pour une durée indéfinie.

6. En ce qui concerne les "engagements pour une durée déterminée", l'utilisation de ce type d'engagement au sein du Secrétariat a considérablement évolué au fil des ans. L'effectif des fonctionnaires en poste pour une période limitée ne peut plus être déterminé en fonction du nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un engagement pour une durée déterminée, car pour des raisons diverses, beaucoup d'entre eux ont été et restent au service de l'Organisation pendant des périodes prolongées. Tel est le cas de nombreux fonctionnaires qui relèvent de la série 100 du Règlement du personnel ainsi que des agents engagés au titre de projets auxquels s'appliquent les dispositions de la série 200 du Règlement du personnel¹. À l'heure actuelle, les seuls fonctionnaires explicitement exclus du service de carrière de par les conditions de leur engagement sont ceux qui relèvent de la série 300 du Règlement du personnel.

7. Le Statut du personnel, promulgué par l'Assemblée générale pour énoncer les conditions fondamentales d'emploi du personnel, établit une distinction entre nomination "à titre permanent" et nomination "à titre temporaire"². Les dispositions 104.12 et 104.13 du Règlement du personnel, qui portent application de l'article 4.5 du Statut, définissent les clauses et conditions des nominations à titre temporaire et à titre permanent, respectivement. Selon la disposition 104.12, sont classés comme nomination à titre temporaire les types de nomination suivants :

a) La "nomination pour une période de stage" est accordée aux personnes nouvellement recrutées qui peuvent compter sur une nomination à titre permanent, à condition d'avoir prouvé pendant la période de stage qu'elles possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité;

b) La "nomination pour une durée déterminée" est une nomination pour une durée de cinq ans au maximum, la date d'expiration de l'engagement étant indiquée dans la lettre de nomination, accordée aux personnes recrutées pour des travaux d'une durée définie, notamment les personnes temporairement détachées par des gouvernements ou des institutions nationales en vue de travailler à l'Organisation. La disposition précise en outre que les engagements pour une

durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent;

c) La "nomination pour une durée indéfinie" est accordée au personnel du Secrétariat engagé pour une mission, le plus souvent dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées³. Cet engagement ne prend pas fin à une date fixée par avance et, sauf en cas d'expiration du mandat de la mission en question, il n'est pas rare que le fonctionnaire reste en service jusqu'à son départ à la retraite.

Bien que les nominations pour une période de stage et les nominations pour une durée indéfinie soient classées comme des nominations "à titre temporaire" dans le Règlement du personnel, elles ont généralement été considérées comme des nominations "de carrière" pour les fonctionnaires visés parce que, comme c'est le cas pour les nominations à titre permanent, elles autorisent leurs titulaires à compter sur un engagement durable.

8. Plusieurs facteurs ont contribué à faire évoluer la notion de "nomination pour une durée déterminée" depuis que ce type d'engagement a été défini initialement dans le Règlement du personnel. Le premier a été la résolution 37/126 de l'Assemblée générale, qui prévoyait que, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée en vertu des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel auraient accompli cinq années de service en donnant satisfaction, leur cas serait pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. Le deuxième facteur découle de la façon dont le Tribunal administratif a interprété la résolution 37/126, en reconnaissant à tous les fonctionnaires répondant aux conditions énoncées dans la résolution le droit de voir leur cas pris en considération aux fins d'une nomination de carrière, quelles que soient leurs fonctions et quelle que soit la source de financement de leur poste.

9. Cela étant, l'Organisation a depuis 10 ans progressivement cessé d'accorder aux nouvelles recrues des nominations pour une période de stage, sauf dans le cas des candidats ayant réussi aux concours nationaux. Ceux-ci mis à part, tous les candidats recrutés se voient offrir un engagement de durée déterminée, qui est reconduit une ou deux fois sous réserve que le travail de l'intéressé donne satisfaction et compte tenu des besoins du service. Au bout de cinq ans, le fonctionnaire peut habituellement prétendre à ce que son cas soit pris en considération aux fins de titularisation. Dans ces cas, la période de service correspondant à un engagement de durée déterminée est en fait devenue la période "de stage" requise avant l'octroi d'un engagement à titre permanent.

10. Un autre facteur qui a beaucoup contribué à atténuer les différences entre engagements de carrière et engagements de durée déterminée, du point de vue de la durée de service, est l'abondante jurisprudence du Tribunal administratif concernant le non-renouvellement d'engagements de durée déterminée. Tout en réaffirmant qu'un engagement de ce type, par définition, n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation, le Tribunal examine tous les aspects de la question afin de déterminer si, dans tel ou tel cas, un fonctionnaire a pu être amené à compter que son contrat serait renouvelé, par exemple du fait d'un engagement pris envers lui, oralement ou par écrit, même à titre non officiel, par le directeur de programme. En outre, le Tribunal reconnaît aux

fonctionnaires qui ont travaillé pendant une longue période (habituellement cinq ans ou plus) dans le cadre d'engagements de durée déterminée le droit de voir leur cas pris équitablement en considération aux fins d'un emploi ultérieur. Bien que l'intéressé ne puisse pas s'en prévaloir pour pouvoir prétendre juridiquement au maintien de son emploi, ce qui serait contraire à la définition même d'une nomination pour une durée déterminée, si le Tribunal constate que son cas n'a pas été pris équitablement en considération, l'Organisation est tenue de lui verser une indemnité, d'un montant parfois substantiel. Enfin, et même lorsque la décision de ne pas reconduire un contrat relevait du seul pouvoir d'appréciation du directeur de programme, le Tribunal examine toujours l'affaire attentivement, afin de s'assurer que des irrégularités de procédure, des erreurs matérielles, des préjugés ou autres motifs étrangers à l'affaire n'ont pas pesé sur la décision. En pareil cas, le Tribunal accorde habituellement une indemnité au fonctionnaire dont l'engagement prend fin, au motif qu'une condition implicite de l'emploi est que toutes les décisions, y compris celle de ne pas renouveler un contrat, doivent être prises équitablement et dans l'intérêt de l'Organisation.

11. Du fait du jeu de tous ces facteurs, tous les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée en vertu des dispositions de la série 100 et employés pendant cinq ans ou plus sont dans la pratique amenés à faire carrière à l'Organisation, au même titre que les fonctionnaires nommés à titre permanent, pour une période de stage ou pour une durée indéfinie.

12. Étant donné que les nominations pour une durée déterminée accordées en vertu des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel peuvent être renouvelées périodiquement et que le cas des intéressés peut être pris en considération aux fins de titularisation, on peut se demander ce qui, en réalité, les différencie des nominations à titre permanent. Ce n'est pas le fait que l'Organisation puisse mettre fin comme elle l'entend à un engagement de durée déterminée. En effet, il ne peut y être mis fin avant la date d'expiration prévue que dans des cas très restreints spécifiés dans les dispositions du Statut du personnel applicables au personnel permanent, notamment des suppressions de poste et des réductions d'effectif⁴. Les intéressés ont alors droit à une indemnité de licenciement qui, après neuf années de service, équivaut à celle qui est versée à un fonctionnaire permanent, conformément à l'annexe III du Statut du personnel.

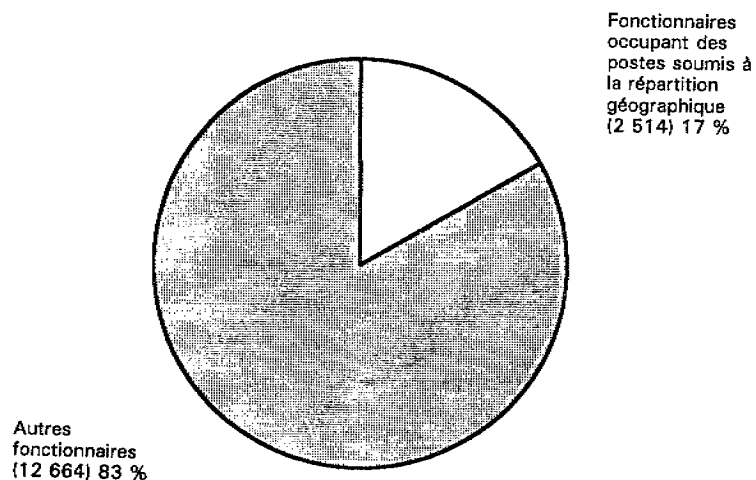
13. La différence évidente entre la situation des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée et celle des fonctionnaires nommés à titre permanent est que, dans le premier cas, l'engagement doit être périodiquement reconduit, alors que, par définition, un engagement à titre permanent n'a pas à l'être. En outre, les fonctionnaires qui cessent leur service à la date d'expiration d'un engagement de durée déterminée n'ont pas droit à une indemnité de licenciement, quelle que soit la durée de service⁵. Une autre différence importante est que, lorsque le non-renouvellement d'un engagement de ce type est dû à la suppression du poste du titulaire ou à une réduction des effectifs, la cessation de service peut être décidée en vertu des dispositions de la lettre de nomination de l'intéressé, sans que l'Administration ait à comparer systématiquement ses états de service avec ceux d'autres fonctionnaires, comme elle est tenue de le faire lorsqu'il s'agit de fonctionnaires nommés à titre permanent.

III. DONNÉES SUR LA SITUATION ACTUELLE

14. Les données prises en compte par l'Assemblée générale pour déterminer la proportion optimale d'engagements de durée déterminée ont traditionnellement été limitées aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs (non compris le personnel des services linguistiques), nommés pour un an ou plus en vertu des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel, dans les limites des fourchettes souhaitables fixées pour chaque pays. Ces fonctionnaires sont communément désignés sous le nom de "fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique"⁶. Toutefois, ces fonctionnaires ne représentent qu'une petite fraction de l'effectif total de l'Organisation. Au 30 juin 1996, le tableau d'effectif global du Secrétariat, y compris les fonctionnaires nommés pour moins d'un an, comptait 15 178 fonctionnaires, dont 2 514 occupaient des postes soumis à la répartition géographique⁷. Le diagramme ci-après montre que la proportion de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique est relativement faible.

SECRETARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Répartition de l'effectif total (au 30 juin 1996)^a



Source : Département de l'administration et de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines.

^a Effectif total : 15 178.

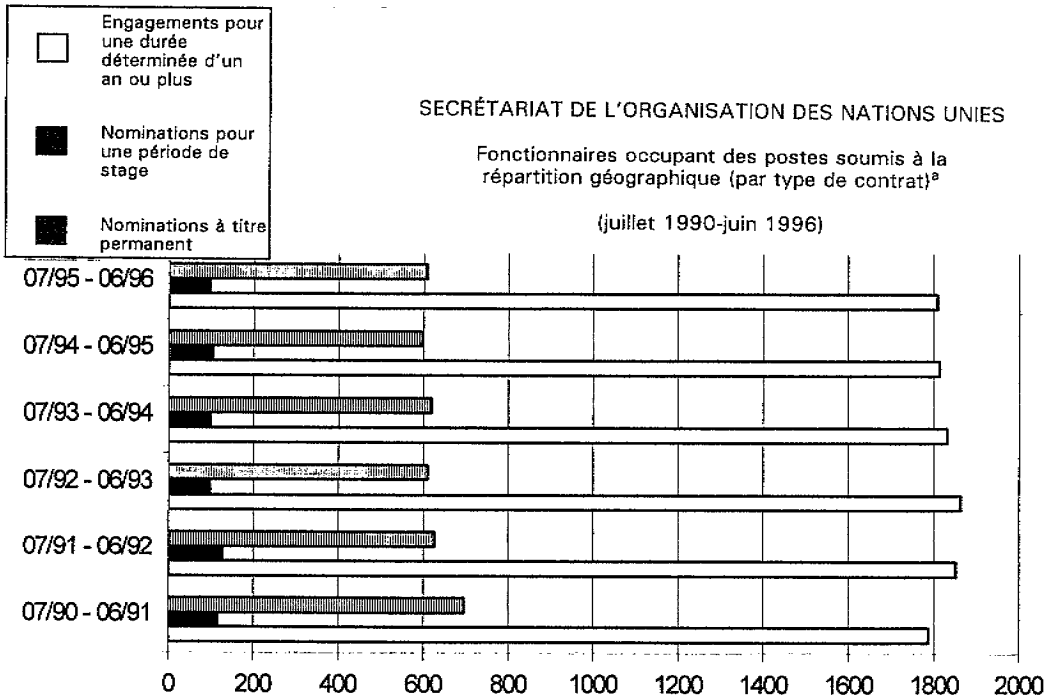
Il importe bien évidemment d'analyser les données relatives aux fonctionnaires autres que ceux qui occupent des postes soumis à la répartition géographique si l'on veut pouvoir déterminer la proportion des engagements de carrière et celle des engagements de durée déterminée par rapport à l'effectif total.

/...

A. Fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique

15. Le tableau et le diagramme ci-après montrent comment a évolué, sur six ans, l'effectif de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, par rapport à celui des fonctionnaires de carrière (nominations pour une période de stage et nominations à titre permanent), et en proportion du nombre total de fonctionnaires occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique équitable⁸. On notera que, comme l'Assemblée générale l'avait demandé dans sa résolution 49/222 A, le Secrétaire général a maintenu pratiquement inchangé depuis 1994 le rapport entre les engagements de carrière et les engagements de durée déterminée.

Année	Nombre de fonctionnaires, par type d'engagement	Proportion d'engagements de durée déterminée par rapport au nombre total de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique	
1991	Engagements à titre permanent	1 787	
	Engagements pour une période de stage	117	
	Engagements de durée déterminée d'un an ou plus	696	26,8 %
	Total	2 600	
1992	Engagements à titre permanent	1 853	
	Engagements pour une période de stage	128	
	Engagements de durée déterminée d'un an ou plus	627	24,0 %
	Total	2 608	
1993	Engagements à titre permanent	1 864	
	Engagements pour une période de stage	99	
	Engagements de durée déterminée d'un an ou plus	610	23,7 %
	Total	2 573	
1994	Engagements à titre permanent	1 832	
	Engagements pour une période de stage	99	
	Engagements de durée déterminée d'un an ou plus	619	24,3 %
	Total	2 550	
1995	Engagements à titre permanent	1 814	
	Engagements pour une période de stage	104	
	Engagements de durée déterminée d'un an ou plus	597	23,7 %
	Total	2 515	
1996	Engagements à titre permanent	1 809	
	Engagements pour une période de stage	97	
	Engagements de durée déterminée d'un an ou plus	608	24,2 %
	Total	2 514	



Source : Département de l'administration et de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines.

^a Effectif total : 2 514.

B. Proportion de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée par rapport à l'effectif total

16. Au 30 juin 1996, la situation était la suivante : pour les fonctionnaires visés par les dispositions de la série 100 du Règlement du personnel, y compris le personnel des services linguistiques, le personnel du Service mobile, les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées et le personnel recruté pour moins d'un an.

<u>Type de nomination</u>	<u>Nombre de fonctionnaires pour chaque type de nomination</u>
À titre permanent	6 943
Pour une période de stage	106
Pour une durée indéfinie	437
Pour une durée déterminée	6 184
Effectif total (personnel visé par la série 100)	13 670
Proportion de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée par rapport à l'effectif total relevant de la série 100 du Règlement du personnel	45,2 %

17. Peuvent également être nommés "pour une durée déterminée" les agents engagés au titre de projets en vertu des dispositions de la série 200 du Règlement du personnel, lesquels, au 30 juin 1996, étaient au nombre de 591. En les comptant, la proportion des engagements de durée déterminée passe à 47,5 %.

18. En considérant l'ensemble des effectifs du Secrétariat, y compris les fonctionnaires relevant des dispositions de la série 300 du Règlement du personnel, dont la lettre de nomination spécifie que l'engagement sera de durée limitée, la situation est la suivante :

Nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'ordinaire associé à des perspectives de carrière :

Engagements à titre permanent	6 943
Engagements pour une période de stage	106
Engagements pour une durée indéfinie	437
Total partiel	<hr/> 7 486

Nombre de fonctionnaires titulaires d'un autre type d'engagement :

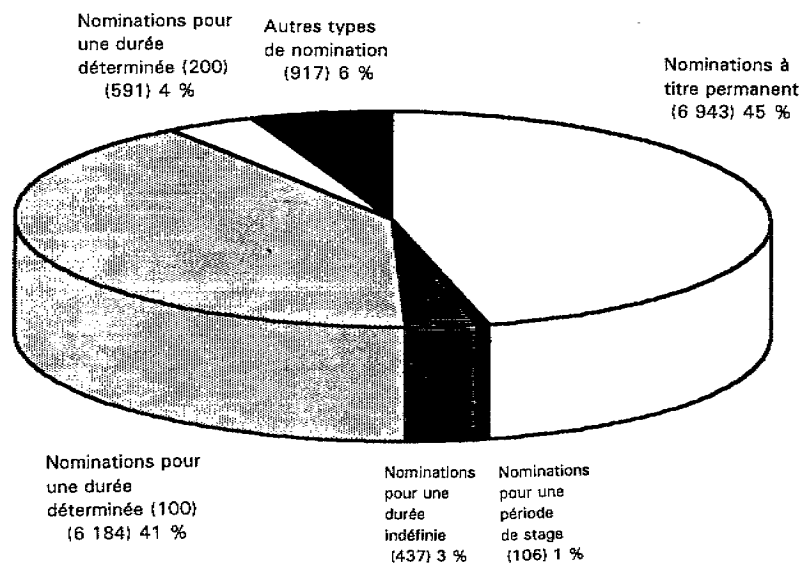
Engagements de durée déterminée relevant de la série 100	6 184
Engagements de durée déterminée relevant de la série 200	591
Autres types d'engagement, y compris ceux relevant de la série 300	917
Total partiel	<hr/> 7 692
Total	<hr/> <hr/> 15 178

- Pourcentage de fonctionnaires "de carrière" (au sens traditionnel du terme) par rapport à l'effectif total 49,3 %
- Pourcentage de fonctionnaires susceptibles de faire carrière à l'Organisation du fait de l'application de la résolution 37/126, y compris les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée relevant de la série 100 des dispositions du Règlement du personnel, à supposer que tous remplissent, ou rempliront, la condition préalable de 5 années de services satisfaisants : 90,1 %

Le diagramme ci-après illustre les données ci-dessus.

SECRETARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Répartition de l'effectif total, par type de nomination (au 30 juin 1996)



Source : Département de l'administration et de la gestion/Bureau de la gestion des ressources humaines.

Effectif total : 15 178.

IV. APPROCHES POSSIBLES

19. Trois approches différentes, qui pourraient être conjuguées ou mises en oeuvre séparément, sont présentées à l'Assemblée générale pour examen :

a) Étant donné que la catégorie des engagements pour une durée déterminée recouvre des situations extrêmement disparates, ce qui limite l'utilité d'une proportion correspondant à une catégorie très générale et très diversifiée, on pourrait fixer une proportion souhaitable d'engagements de carrière sans rien changer aux types ou conditions actuels d'engagement. Pour rationaliser le système et l'adapter aux contraintes budgétaires, l'Assemblée générale souhaitera peut-être fixer une limite globale au nombre d'engagements de carrière qui serait directement en rapport avec les ressources à long terme dont l'Organisation compte disposer.

b) Sans rien changer aux types actuels d'engagement, on pourrait modifier la résolution 37/126 de l'Assemblée générale de manière à préciser que le cas des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée sera pris en considération aux fins d'une nomination de carrière, non seulement lorsque les intéressés auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, comme

/...

prévu maintenant, mais aussi lorsque les tâches et fonctions à accomplir sont de nature continue et à condition que le nombre d'engagements de carrière ne dépasse pas la limite globale éventuellement fixée par l'Assemblée générale conformément à l'alinéa a) ci-dessus;

c) En se fondant sur les meilleurs éléments des propositions a) et b), on pourrait introduire un système à double filière (engagements de carrière et engagements hors carrière) mieux adapté aux besoins actuels et futurs de l'Organisation.

A. Fixation d'une limite globale au nombre d'engagements de carrière fondée sur une proportion de postes permanents inscrits au budget ordinaire

20. Le Secrétaire général et les États Membres ont toujours jugé souhaitable que 25 % des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique soient engagés pour une durée déterminée (voir annexe, par. 5). C'était pratiquement le cas au 30 juin 1996 puisque, comme indiqué au paragraphe 15 ci-dessus, la proportion de postes de cette catégorie était alors de 24,2 %. Toutefois, comme il ressort du paragraphe 16, si l'on tient compte de toutes les catégories de personnel relevant des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel, y compris du personnel des services linguistiques, des agents du Service mobile et des agents des services généraux et catégories apparentées, la proportion de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée passe à 45,2 %.

21. On a recours aux engagements pour une durée déterminée relevant des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel dans des situations extrêmement diverses afin de répondre à des besoins très différents de l'Organisation. Ainsi, un contrat de durée déterminée peut être donné lorsque des connaissances de pointe sont nécessaires dans un domaine technique et qu'il est prévu que le fonctionnaire recruté dans ces conditions quittera le service de l'Organisation au bout d'une période relativement courte, ou encore lorsqu'il faut mener à bien des activités strictement opérationnelles ou remplacer des fonctionnaires permanents en congé de longue durée ou en mission. Ce type d'engagement équivaut aussi pratiquement à une période de stage de cinq ans ou plus pour les fonctionnaires qui ont été recrutés sans passer de concours national pour exercer des fonctions de nature continue, avant que leur cas soit pris en considération aux fins d'une nomination de carrière. Pour cette raison, si l'on doit fixer une proportion à partir des types actuels d'engagements – en dépit du fait que la distinction entre engagements de carrière et engagements pour une durée déterminée a pratiquement disparu – il semblerait préférable de prendre pour base les engagements "de carrière", qui comprennent généralement les nominations à titre permanent, pour une période de stage, et pour une durée indéfinie, plutôt que les "engagements pour une durée déterminée", qui recouvrent des situations diverses et de nature très disparate.

22. Toute décision de fixer une proportion d'engagements de carrière à un niveau donné doit tenir compte du principe fondamental selon lequel les obligations contractuelles à long terme, par exemple les engagements de carrière, exigent des ressources financières stables. Du point de vue du budget, les seules ressources suffisamment continues et prévisibles à long terme

seraient celles prévues au budget ordinaire même si celui-ci est soumis à des fluctuations. Les ressources extrabudgétaires sont généralement beaucoup plus imprévisibles; elles sont souvent fournies pour rembourser le coût de services qui peuvent ne plus s'avérer nécessaires ou pour financer l'exécution de projets qui, par nature, sont de durée limitée. En conséquence, du point de vue de la gestion financière, et si l'on veut déterminer avec suffisamment de certitude le nombre global maximum d'engagements de carrière, il faut que celui-ci soit directement en rapport avec le nombre de postes permanents inscrits au budget ordinaire. Cependant, des fonctionnaires bénéficiant d'engagements de carrière pourraient encore être recrutés sur des postes financés par des ressources extrabudgétaires, à condition que le travail à effectuer soit de nature continue tant qu'il n'y a pas dépassement par rapport à ce nombre global maximum.

23. Une solution simple aurait été de n'autoriser la conversion en engagement de carrière que dans le cas des fonctionnaires occupant un poste permanent financé par le budget ordinaire. Cette mesure aurait officialisé et renforcé une pratique suivie par le Secrétariat depuis des années, en vertu de laquelle la titularisation n'intervient que lorsque l'intéressé a été recruté sur un poste permanent financé par le budget ordinaire. Cette solution n'est cependant pas viable. Premièrement, les données indiquent qu'au 30 juin 1996, 21 % de tous les fonctionnaires bénéficiant d'engagements de carrière occupaient des postes financés au moyen de ressources extrabudgétaires, ce qui signifie qu'il n'y a plus de lien entre les engagements à titre permanent et l'existence de postes inscrits au budget ordinaire. Cette situation s'explique par le fait qu'après leur titularisation, des fonctionnaires ont été appelés ou ont demandé, à exercer des fonctions financées par des ressources extrabudgétaires; le poste initial peut ensuite avoir été utilisé pour titulariser un autre fonctionnaire. Deuxièmement, du point de vue de la gestion des ressources humaines, l'application rigoureuse de toute règle faisant du recrutement sur un poste inscrit au budget ordinaire une condition de la titularisation pourrait ne pas être dans l'intérêt de l'Organisation. Cette règle pourrait décourager les fonctionnaires de changer de lieu d'affectation ou d'exercer des fonctions qui ne sont pas financées par le budget ordinaire si elle leur fermait des perspectives de carrière. Elle serait aussi préjudiciable à l'Organisation en amoindrissant sa capacité de s'acquitter de ses missions, qui exigent savoir-faire et expérience pour exercer des fonctions d'encadrement et autres fonctions essentielles dans tous les domaines. C'est le cas par exemple des missions de maintien de la paix et des activités d'appui au développement financées dans une large mesure au moyen de ressources extrabudgétaires. Troisièmement, dans son jugement No 712 Alba et al., rendu le 28 juillet 1995, le Tribunal administratif a noté que dans sa résolution 37/126, l'Assemblée générale ne disait rien des sources de financement, et il a jugé que les fonctionnaires pouvaient faire valoir leur droit à un engagement permanent quelle que soit la source de financement de leur poste, encore que dans des cas particuliers, les conditions générales de ce financement puissent amener à ne pas titulariser l'intéressé. Ainsi, même si la méthode consistant à limiter le nombre de cas pris en considération aux fins de titularisation a fonctionné dans la pratique et donné de bons résultats, elle ne pourrait être officiellement approuvée tant que les dispositions de la résolution 37/126 restent inchangées.

24. On pourrait parvenir à un équilibre global entre le nombre de nominations de carrière et le nombre de postes permanents inscrits au budget ordinaire en

fixant un plafond au nombre total des engagements de carrière, lequel correspondrait à un pourcentage des postes permanents inscrits au budget ordinaire que l'Assemblée générale déterminerait préalablement. À l'intérieur de cette limite globale, un pourcentage de postes extrabudgétaires - 20 % ou plus, si la nature des fonctions et leur mode de financement le permettent - pourrait être octroyé à des fonctionnaires de carrière, ce qui tiendrait compte du fait a) que l'Organisation peut raisonnablement compter qu'une certaine proportion au moins des ressources extrabudgétaires sera reconduite ou continuera de lui être fournie d'année en année au titre de divers projets ou autres postes de dépenses, et b) qu'il est dans l'intérêt de l'Organisation et des fonctionnaires d'acquérir une vaste expérience technique et administrative dans tous les aspects des activités du Secrétariat, quel que soit leur mode de financement.

25. Le tableau ci-après illustre l'impact de cette approche sur le nombre maximum global d'engagements de carrière dans l'ensemble du Secrétariat, fondé sur le chiffre de 10 021 postes permanents inscrits au budget ordinaire pour 1996, ainsi que sur le nombre de postes occupés par des fonctionnaires de carrière.

26. Au cas où l'Assemblée générale déciderait de suivre l'approche exposée ci-dessus, la décision d'opter pour un pourcentage de préférence à d'autres devrait tenir compte de l'impact de cette mesure sur l'effectif actuel et futur. Au 30 juin 1996, 7 486 fonctionnaires étaient engagés à titre permanent, pour une période de stage ou pour une durée indéfinie. Un pourcentage de postes permanents financés par le budget ordinaire qui amènerait à fixer comme plafond un nombre égal ou inférieur à ce chiffre (75 % ou moins) empêcherait toute nouvelle nomination de carrière tant que le nombre de fonctionnaires de carrière ne serait pas tombé en dessous du maximum fixé. Ce type de nomination ne pourrait reprendre que lorsqu'un nombre suffisant de fonctionnaires de carrière auraient cessé d'exercer leurs fonctions, par élimination naturelle ou pour d'autres raisons. Mais étant donné qu'il demeure nécessaire d'attirer de nouveaux éléments de talent au service de l'Organisation et de les conserver, l'Assemblée générale voudra peut-être décider que les candidats ayant réussi au concours national continueront de bénéficier d'un engagement assimilable à un engagement de carrière (de type stage ou "précarrière", si la troisième approche exposée aux paragraphes 33 à 46 est approuvée), même si le nombre de fonctionnaires de carrière en poste dépasse le plafond qu'elle aura éventuellement fixé.

27. Le Secrétaire général tient à souligner que si l'Assemblée générale décidait que la proportion de personnel de carrière doit représenter moins de 75 % du nombre des postes permanents inscrits au budget ordinaire - ce qui, sur un total de 15 178 fonctionnaires au 30 juin 1996, signifierait que 49,5 % de tous les fonctionnaires au plus pourraient bénéficier d'engagements de carrière - elle remettrait en question le concept même de fonction publique internationale de carrière qu'il a à coeur de défendre. Cette décision serait aussi très difficile à mettre en oeuvre. Par exemple, un pourcentage de 70 % des postes permanents inscrits au budget ordinaire se traduirait par un nombre maximum de 7 015 fonctionnaires de carrière. À l'heure actuelle, il y en a 7 486. En présumant que 352 d'entre eux auront pris leur retraite ou cessé pour d'autres raisons de servir l'Organisation d'ici à la fin de 1997, il ne pourrait y avoir de nomination à titre permanent, pour une période de stage ou pour une durée indéfinie avant la fin de 1998, date à laquelle 182 autres fonctionnaires de carrière devraient avoir atteint l'âge de la retraite. En outre, ces estimations partent de l'hypothèse que le nombre de postes permanents inscrits au budget ordinaire demeure constant. Si, toutefois, ce nombre devait diminuer dans les années à venir, le nombre maximum de fonctionnaires de carrière diminuerait en conséquence, ce qui retarderait encore le moment où les nominations de carrière pourraient reprendre.

B. Préciser la résolution 37/126

28. L'Assemblée générale pourrait préciser sa résolution 37/126, par laquelle elle avait décidé que, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auraient accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas serait pris en considération aux fins d'une nomination de carrière. L'une des difficultés rencontrées par le Secrétariat pour appliquer cette résolution a consisté à déterminer ce qu'il fallait entendre par l'expression "en donnant satisfaction". À l'alinéa b) iii) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel, qui visait à donner effet à cette résolution, il est spécifié que les intéressés doivent avoir pleinement satisfait aux

conditions requises par l'article 4.2 du Statut du personnel, les critères énoncés dans cet article étant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le nouveau système de notation aidera à déterminer si cette condition a été remplie, avant que le cas d'un fonctionnaire puisse être pris en considération aux fins d'une nomination de carrière.

29. Un autre problème auquel s'est heurté le Secrétariat pour appliquer la résolution 37/126 de l'Assemblée générale est le fait que le libellé de la résolution ne mentionne pas explicitement la nécessité de tenir compte des besoins opérationnels de l'Organisation et de maintenir un rapport approprié entre le nombre de fonctionnaires de carrière et celui des autres fonctionnaires, comme on l'entendait initialement. Dans son rapport de 1982, sur lequel l'Assemblée générale s'était fondée pour formuler sa résolution, la Commission de la fonction publique internationale indiquait ce qui suit : "Il semble que cinq années seraient une période raisonnable pour permettre aux organisations de décider si elles veulent ou non conserver un fonctionnaire à titre permanent, qu'il s'agisse de déterminer si les travaux à accomplir sont de caractère continu ou d'évaluer les aptitudes du fonctionnaire par rapport à la tâche à accomplir⁹. La question de savoir si les fonctions de l'intéressé ont ou non un caractère continu devait par conséquent constituer un élément important de toute décision touchant sa nomination à titre permanent; toutefois, l'Assemblée n'a pas expressément indiqué dans sa résolution 37/126 que cet élément était une condition de la prise en considération du cas d'un fonctionnaire aux fins d'une nomination à titre permanent. En conséquence, le Secrétariat ne disposait pas d'une base solide sur laquelle il pouvait se fonder pour lier l'accès aux engagements de carrière à ses réalités et besoins opérationnels, lesquels, selon la Commission, devaient se traduire dans la proportion de fonctionnaires de carrière et de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée que devait fixer chaque organisation participante (voir le paragraphe 17 de l'annexe). Il serait donc souhaitable que l'Assemblée précise que la conversion d'un engagement en engagement de carrière ne peut être envisagée que si les fonctions de l'intéressé ont un caractère continu.

30. Par ailleurs, si l'Assemblée générale décide d'adopter l'approche décrite aux paragraphes 20 à 27 et établit, en ce qui concerne le nombre d'engagements de carrière, un plafond global exprimé en pourcentage du nombre de postes permanents inscrits au budget ordinaire, il serait nécessaire de préciser la résolution 37/126 dans ce sens. Le fait que la nécessité de tenir compte des considérations financières n'a pas été mentionnée dans la résolution a été la source d'une grande incertitude jusqu'à ce que le Tribunal administratif, dans le jugement No 712, Alba et al., établisse que les fonctionnaires dont les postes sont financés à l'aide de fonds extrabudgétaires doivent être traités de la même manière que les fonctionnaires occupant des postes inscrits au budget ordinaire et ne peuvent, globalement, être écartés lors de la prise en considération du cas des fonctionnaires aux fins des nominations de carrière, tout au moins tant que la résolution 37/126 resterait en vigueur. Le Tribunal a toutefois noté que si tous les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée devaient être pris en considération individuellement aux fins d'une nomination de carrière lorsqu'ils ont accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, les considérations financières de caractère général pouvaient en dernier ressort constituer, dans chaque cas, le facteur déterminant de la décision d'accorder ou non une nomination de carrière.

31. Du point de vue de la gestion des ressources humaines, le jugement susmentionné du Tribunal administratif a eu pour effet d'encourager tous les fonctionnaires ayant accompli au moins cinq ans de service en donnant satisfaction à compter sur un engagement de carrière, indépendamment de tous autres éléments, même ceux qui interdiraient en dernier ressort une telle décision, soit parce que les fonctions exercées ont un caractère temporaire, soit parce que leur financement à long terme n'est pas prévu. Par ailleurs, l'examen du cas de tous les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée aux fins d'une nomination de carrière éventuelle au bout de cinq ans est un processus inutilement complexe et coûteux lorsqu'il est évident dès le départ, quelles que soient les qualités dont les intéressés ont pu faire preuve, qu'aucune décision dans ce sens ne peut raisonnablement être prise. Tel serait par exemple le cas des fonctionnaires affectés à des projets d'une durée limitée ou recrutés pour remplacer des fonctionnaires de carrière en mission ou en congé de longue durée.

32. La deuxième approche permettrait, en particulier si elle était conjuguée à l'établissement d'un plafond global en ce qui concerne le nombre d'engagements de carrière, d'assurer la gestion et le contrôle du processus dans son ensemble, qu'il s'agisse du nombre des conversions en engagements de carrière ou des types de situation autorisant une décision dans ce sens, étant entendu dans tous les cas que la conversion n'est possible que si l'intéressé répond aux critères établis en ce qui concerne son comportement professionnel. Elle ne permettrait pas, toutefois, d'éliminer l'ambiguïté fondamentale due aux aspects très disparates de la situation des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée.

C. Introduction d'un système à double filière prévoyant de nouveaux types d'engagements

33. Le Secrétaire général propose une troisième approche qui, à son avis, renforcerait la notion de carrière dont l'Assemblée générale et lui-même ont à maintes reprises réaffirmé l'importance. Selon cette approche, un système à double filière serait mis en application, l'une des filières débouchant normalement sur une carrière à l'Organisation et l'autre non. Le présent système prête à confusion car actuellement, à l'exception des lauréats des concours nationaux qui, normalement, sont recrutés initialement pour une période de stage, tous les nouveaux fonctionnaires dont l'engagement est régi par les dispositions de la série 100 du Règlement du personnel sont engagés pour une durée déterminée, que les fonctions à exercer aient ou non un caractère continu, et indépendamment de toute autre considération : source de financement; durée prévue des besoins à satisfaire; degré de spécialisation des fonctions, qui peuvent exiger les connaissances les plus récentes dans un domaine technique et le renouvellement fréquent du personnel; nécessité de faire appel pour l'emploi ou les fonctions considérés à des candidats possédant une connaissance approfondie de l'Organisation ou une mémoire institutionnelle. Selon un tel système à double filière, on ferait la distinction entre ces différentes situations, ce qui permettrait à chaque fonctionnaire d'avoir un statut reflétant plus exactement qu'il n'est possible à présent les possibilités qui s'offrent réellement en ce qui concerne sa carrière à l'Organisation.

34. On trouvera ci-après les grandes lignes du système qui pourrait ainsi être institué. Si l'Assemblée générale en approuve le principe, il sera mis au point

plus en détail, en veillant à respecter pleinement les droits acquis des fonctionnaires en poste.

1. Filière carrière

35. Les nouveaux fonctionnaires placés directement dans la filière débouchant sur une carrière se verraient initialement offrir un engagement de pré-carrière d'une durée maximum de deux ans, cet engagement pouvant être renouvelé pour une période supplémentaire de trois ans, à condition que les intéressés donnent satisfaction.

36. Aux classes de début de la catégorie des administrateurs, un engagement de pré-carrière serait offert aux lauréats des concours nationaux qui se verraient attribuer des postes auxquels correspondent des fonctions de caractère continu. Pendant l'engagement de pré-carrière, les fonctionnaires devraient s'acquitter des fonctions qui leur seraient assignées au cours d'au moins deux affectations différentes, sous l'autorité de deux supérieurs hiérarchiques différents, sur une période totale de cinq ans, ce qui leur permettrait de démontrer qu'ils souhaitent faire carrière à l'Organisation des Nations Unies et qu'ils remplissent les conditions voulues pour le faire (voir A/C.5/51/1, par. 17 à 31). Lors de ces deux affectations, les fonctions devraient être exercées dans deux départements ou bureaux différents, si possible dans des lieux d'affectation différents. La mobilité entre groupes professionnels serait également encouragée dans le cas des fonctionnaires ayant les qualifications et l'expérience voulues. Les fonctions pourraient être exercées dans le même département ou bureau – deux affectations différentes étant toutefois prévues de sorte que le fonctionnaire soit sous l'autorité de supérieurs hiérarchiques différents – dans les cas où il ne serait pas possible d'affecter un fonctionnaire ailleurs.

37. Aux classes supérieures de la catégorie des administrateurs, un engagement de pré-carrière pourrait aussi être offert lorsque le Secrétariat prévoit que les services d'un fonctionnaire seront requis pour une période de longue durée, afin de disposer d'un fond de compétence et d'expérience au sein de l'Organisation et d'en assurer la continuité. Il faudrait pour cela déterminer que le travail correspond à des fonctions essentielles de caractère continu, dans des domaines tels que l'élaboration des politiques, la planification et la gestion des programmes, l'information, la gestion des ressources humaines et financières, l'administration et les achats, les affaires politiques et juridiques.

38. Les engagements de pré-carrière étant de plus longue durée que les nominations pour des périodes de stage que le prévoit le système actuellement en vigueur, les fonctionnaires pourraient exercer leurs fonctions au cours de deux affectations différentes, ce qui permettrait de mieux évaluer leur comportement professionnel. Le nouveau système mettrait aussi l'accent dès le départ sur l'importance de la mobilité au Secrétariat et répondrait dans une certaine mesure aux problèmes auxquels se heurtent parfois les nouveaux fonctionnaires lorsqu'ils sont affectés à un département ou bureau où les possibilités de carrière sont extrêmement limitées.

39. Pour les agents des services généraux et des catégories apparentées, le recrutement se fait presque exclusivement aux classes de début, les postes des classes supérieures étant pourvus par voie de promotion interne. Les nouveaux fonctionnaires sont généralement engagés pour une période de trois mois, qui peut être prolongée de six mois, puis pour une période plus longue, toujours sous réserve que leurs services donnent satisfaction. Le système a fonctionné de façon satisfaisante au cours des ans et devrait être maintenu. Il n'y aurait donc pas d'engagements de carrière au stade initial, mais le passage d'une filière à l'autre se ferait dans les conditions exposées plus loin (par. 45).

40. Sous réserve du comportement professionnel des intéressés et des besoins de l'Organisation, l'engagement de pré-carrière serait converti en un engagement de carrière (engagement à titre permanent) ne comportant aucune date d'expiration : il demeurerait en vigueur tant que le comportement professionnel de l'intéressé ne tomberait pas en dessous du niveau requis.

41. Comme c'est actuellement le cas pour les engagements à titre permanent, il pourrait être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire recruté selon la filière carrière pour les raisons suivantes : suppression du poste, compression des effectifs, raisons de santé, services ne donnant pas satisfaction, faute entraînant l'application de mesures disciplinaires¹⁰. Pour ce qui est de l'appréciation du comportement professionnel, le nouveau système de notation implique la révision annuelle du cas de chacun des fonctionnaires, ce qui rendrait inutile la révision dont font actuellement l'objet les engagements à titre permanent après les cinq premières années de service.

42. Au cas où l'Assemblée générale déciderait de déterminer quelle doit être la proportion de fonctionnaires de carrière par rapport au nombre total de postes inscrits au budget ordinaire, comme il est proposé aux paragraphes 20 à 27, le recrutement de fonctionnaires selon la filière carrière ou la conversion d'un engagement en engagement de carrière ne serait possible que si le nombre de fonctionnaires de carrière en poste était inférieur au plafond autorisé. Si tel n'était pas le cas, seuls des engagements hors carrière pourraient être envisagés.

2. Filière hors carrière

43. La filière hors carrière serait utilisée dans le cas des fonctionnaires recrutés pour s'acquitter de fonctions n'ayant pas un caractère continu ou pour prêter des services d'une durée limitée pour des raisons diverses : financement, délais de livraison ou date d'achèvement prévus, etc. Entreraient par exemple dans cette catégorie les fonctionnaires détachés par leur gouvernement, qui seraient titulaires d'un engagement hors carrière pendant la durée de leur détachement. De même, les personnes recrutées pour remplacer des fonctionnaires en mission ou en congé de longue durée ou pour faire face à des besoins strictement opérationnels n'exigeant pas l'exercice de fonctions essentielles se verraient offrir un engagement hors carrière dont la durée ne dépasserait pas la durée prévue des services à fournir.

44. En fonction des besoins du service, de la nature des fonctions à exercer et des qualifications exigées, ces fonctionnaires se verraient offrir l'un des trois types d'engagement indiqués ci-après :

/...

a) "Engagement hors carrière pour une durée déterminée" régi par les dispositions de la série 100 du Règlement du personnel. Il serait clairement spécifié aux intéressés lors de leur engagement qu'ils ne doivent pas s'attendre à ce que celui-ci soit renouvelé;

b) Engagement régi par les dispositions de la série 200 du Règlement du personnel (agents engagés au titre de projets dont l'activité est fonction des ressources disponibles au titre des projets considérés);

c) Engagement régi par les dispositions de la série 300 du Règlement du personnel (l'actuelle nomination de courte durée ou une nomination de durée limitée).

45. Les fonctionnaires initialement recrutés selon la filière hors carrière pourraient, dans des conditions qu'établirait le Secrétaire général, passer à la filière carrière après avoir accompli un certain nombre d'années de service en ayant fait preuve des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, s'il est décidé, compte tenu de leurs qualifications et de l'expérience qu'ils ont acquise, de leur confier des fonctions essentielles de caractère continu. Le passage d'une filière à l'autre ne serait possible qu'à condition que ne soit pas atteint le plafond que pourrait établir l'Assemblée générale en ce qui concerne la proportion que doivent représenter les fonctionnaires de carrière par rapport au nombre total de postes inscrits au budget ordinaire, si elle décidait d'approuver l'approche décrite aux paragraphes 20 à 27.

46. Si l'Assemblée générale décide d'approuver l'introduction d'un système à double filière, il sera nécessaire de spécifier que la résolution 37/126, quels que soient les éclaircissements qui pourraient être donnés à son sujet, ne s'appliquerait à aucun des différents types d'engagement hors carrière, faute de quoi l'on pourrait considérer que l'obligation de prendre équitablement en considération le cas des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée régi par les dispositions de la série 100 du Règlement du personnel aux fins d'une nomination de carrière demeure valable, ce qui contredirait l'un des principaux objectifs du nouveau système, qui vise à rationaliser l'accès aux engagements de carrière en limitant la possibilité de conversion aux cas où les besoins et les ressources de l'Organisation justifient et permettent qu'elle contracte des obligations à long terme envers les intéressés.

47. Le Secrétaire général considère que la troisième approche proposée dans le présent rapport contribuerait à renforcer et à redéfinir la notion de carrière tout en permettant au Secrétariat de résoudre les difficultés auxquelles il se heurte pour décider dans quel cas la conversion en engagement de carrière est possible et souhaitable. Offrant un cadre qui permettra de mieux gérer les ressources humaines à long terme, cette approche laisse suffisamment de latitude pour que les besoins présents et futurs de l'Organisation ainsi que les contraintes auxquelles elle est soumise soient pris en compte.

48. Si l'Assemblée générale approuve le principe d'un système à double filière (engagements de carrière et engagements hors carrière), les modifications qu'il faudrait apporter au Statut du personnel lui seraient soumises pour examen à sa prochaine session. Entre-temps, selon que l'Assemblée aura décidé de retenir

une ou plusieurs des approches décrites dans le présent rapport, ou toute autre option, le Secrétariat commencerait à mettre au point de façon détaillée les modalités d'application de la décision de l'Assemblée, après avoir dûment consulté le personnel conformément au chapitre VIII du Statut et du Règlement du personnel.

Notes

¹ La disposition 204.3 du Règlement du personnel prévoit des nominations à titre temporaire pour une durée déterminée, qui peuvent être pour une courte durée (moins d'un an), pour une durée moyenne (période d'un an ou plus, mais inférieure à cinq ans) ou pour une longue durée (cinq ans ou plus).

² L'article 4.5 dispose que :

"a) Les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux sont en règle générale nommés pour une période de cinq ans, prolongeable ou renouvelable. Les autres fonctionnaires sont nommés à titre permanent ou temporaire selon les clauses et conditions, compatibles avec le présent Statut, que peut fixer le Secrétaire général;

b) Le Secrétaire général décide quels fonctionnaires peuvent être nommés à titre permanent. La période de stage qui précède la nomination à titre permanent ou sa confirmation ne dépasse pas normalement deux ans; toutefois, dans des cas particuliers, le Secrétaire général peut prolonger d'un an au plus la période de stage."

³ En vertu de l'alinéa ii) du paragraphe c) de la disposition 104.12, des nominations pour une durée indéfinie sont aussi accordées fréquemment aux personnes expressément engagées pour le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés.

⁴ Art. 9.1 b) du Statut du personnel.

⁵ Annexe III du Statut du personnel, par. d).

⁶ L'expression "fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique" est une formule concise qui signifie que les postes en question sont soumis au système de répartition du personnel qui attribue à chaque État Membre une fourchette souhaitable. Néanmoins, tout le personnel international est recruté compte tenu de la nécessité d'assurer une répartition géographique aussi large que possible, conformément à l'Article 101 de la Charte et à l'article 4.1 du Statut du personnel, que les postes à pourvoir soient soumis ou non à l'application du système de fourchettes souhaitables.

⁷ On notera que, sur un effectif total de 15 178 fonctionnaires, 1 012 ont été nommés pour des périodes de courte durée ou de durée déterminée de moins d'un an. Ces fonctionnaires n'ont pas été inclus dans le rapport sur la composition du Secrétariat (A/51/421), qui traditionnellement se limite aux fonctionnaires recrutés pour un an ou plus. Les fonctionnaires travaillant pour des organes subsidiaires de l'ONU ou pour des fonds et programmes distincts, tels que le PNUD et l'UNICEF, ne sont pas inclus dans le total de 15 178.

⁸ Il n'est pas tenu compte des nominations pour une durée indéfinie étant donné qu'au Secrétariat il s'agit d'agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées qui ne sont recrutés que pour une mission de caractère permanent. Ces agents ne sont pas soumis à la répartition géographique, qui fait l'objet d'un paragraphe 15 du rapport.

⁹ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 3 (A/37/3), annexe I, par. 32.

¹⁰ Les motifs indiqués sont ceux énoncés au chapitre IX du Statut du personnel. En outre, il peut être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire au titre des mesures disciplinaires prévues au chapitre X du Règlement et du Statut du personnel, qui n'auraient pas à être modifiés.

ANNEXE

Objectifs visés par l'Organisation depuis sa création sur
la question du rapport à maintenir entre les engagements
de carrière et les engagements hors carrière

1. Un choix fondamental a été fait à l'origine, en vertu duquel le Secrétariat serait composé d'un noyau de fonctionnaires de carrière qui pourrait être complété par d'autres catégories de personnel, en fonction des besoins de l'Organisation. Au fil des années, ces exigences et d'autres facteurs importants ont conduit l'Organisation à faire plus largement appel à du personnel engagé autre que le personnel de carrière.

A. Justification des engagements de carrière

Assurer l'indépendance de la fonction publique internationale

2. Le principe fondamental de l'indépendance de la fonction publique internationale est énoncé au paragraphe 1 de l'Article 100 de la Charte qui dispose que "Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Secrétaire général et le personnel ne solliciteront ni n'accepteront d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation. Ils s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux et ne sont responsables qu'envers l'Organisation." Comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport à l'Assemblée générale pour 1994 (A/49/445), le personnel de carrière est indispensable au maintien d'une fonction publique internationale indépendante qui ne doit rendre de comptes qu'au seul Secrétaire général car la stabilité de l'emploi contribue à prémunir les fonctionnaires contre les pressions extérieures et les aide à se conformer à l'obligation fondamentale qui leur incombe de remplir leurs fonctions et de régler leur conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation, obligation énoncée au paragraphe 1 de l'Article 100 de la Charte des Nations Unies, à l'article 1.1 du Règlement du personnel et dans le serment signé par chaque fonctionnaire.

Assurer un recrutement de la plus haute qualité, un moral optimal et une efficacité maximum

3. On considère traditionnellement que la sécurité de l'emploi est l'un des meilleurs atouts dont l'Organisation dispose pour attirer et retenir les candidats les plus compétents qui renonceraient à de meilleures conditions d'emploi et de rémunération dans le secteur privé, et aux avantages associés à un emploi dans le pays d'origine, telles que la sécurité sociale et l'assurance chômage. L'exercice optimal de la plupart des fonctions administratives et de direction suppose une continuité, une connaissance approfondie de l'Organisation et une "mémoire" institutionnelle. Les fonctionnaires de carrière sont plus enclins à focaliser toute leur énergie sur leur travail, car ils ne sont pas constamment préoccupés par le renouvellement de leur engagement, en particulier dans les mois qui précèdent la date d'expiration d'un contrat. Il convient de noter également que, d'un point de vue administratif, une main-d'oeuvre qui tourne rapidement nécessite des formalités répétitives lors du recrutement et de

la cessation des fonctions, ce qui entraîne des coûts directs et indirects non négligeables.

4. C'est en 1921, dans le contexte de la Société des Nations, que le principe d'un noyau de fonctionnaires de carrière a été initialement formulé pour la fonction publique internationale, lorsque M. Georges Noblemaire avait déclaré que la garantie d'un emploi stable était l'un des facteurs les plus sûrs de rendement de tout personnel administratif et que la sécurité du lendemain était indispensable au dévouement apporté à l'accomplissement de la tâche quotidienne^a. Dans les premières années qui ont suivi la création de l'ONU, le Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés, avait conclu dans son rapport - habituellement appelé "rapport Flemming", d'après le nom de son président, M. Arthur S. Flemming - qu'il était souhaitable d'assurer au personnel une plus grande sécurité en matière d'emploi et qu'il ne fallait pas maintenir trop longtemps les fonctionnaires "sous contrat temporaire"^b.

5. En 1966, le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale un rapport analysant les conséquences d'une augmentation du nombre des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, et qui occupaient des postes soumis au principe de la répartition géographique^c. La proportion était passée de 25 à 28,1 % en 1965 et à 29,7 % en 1966^d. Cette augmentation était due en grande partie au fait qu'un certain nombre d'États Membres n'étaient alors pas désireux ou en mesure de détacher des nationaux pour une carrière de longue durée à l'Organisation. Ces nationaux étaient généralement détachés auprès de l'ONU pour une période de 4 à 5 ans et réintégrés dans leur administration d'origine. Dans sa résolution 2241 (XXI) du 26 octobre 1966, l'Assemblée générale a pris acte de la situation existante et a admis, à titre de mesure temporaire, la nécessité d'augmenter le recrutement sur la base de contrats de durée déterminée. Mais il s'agissait manifestement d'une dérogation à la norme acceptée qui était rappelée dans la même résolution, où l'on reconnaissait qu'"une proportion importante de contrats permanents ou de contrats non permanents d'une durée plus longue était nécessaire à la stabilité et à l'efficacité du Secrétariat".

6. En 1982, comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 36/233 du 18 décembre 1981, la Commission de la fonction publique internationale a présenté une étude sur la notion de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières et autres questions connexes^e. Elle y indiquait que "la nécessité d'un noyau de fonctionnaires de carrière exist[ait] toujours et qu'un personnel de carrière présent[ait] de nombreux avantages, quant à la qualité du personnel et au coût-utilité"^f. Les avantages énumérés par la Commission étaient les suivants : effet positif sur l'aptitude des organisations à attirer des candidats, réduction des dépenses lors du recrutement et de la cessation de service, accroissement de l'efficacité et de la productivité des fonctionnaires à mesure qu'ils apprennent à mieux connaître la nature de la fonction publique internationale, amélioration du moral et de la motivation des fonctionnaires en leur donnant le sentiment de la stabilité de l'emploi et possibilité pour les organisations de planifier plus systématiquement l'utilisation de leurs ressources humaines. Selon elle, la pratique qui consistait à engager des fonctionnaires pour des périodes successives de durée déterminée au cours d'une longue période suscitait un

climat d'anxiété et d'insécurité qui n'était pas favorable à une bonne gestion. La Commission ajoutait toutefois que le fait de nommer un fonctionnaire à titre permanent ne signifiait pas nécessairement qu'une organisation prenait l'engagement inconditionnel de l'employer pendant le reste de sa vie active, car il pouvait être mis fin aux engagements de ce genre si l'intérêt de l'organisation l'exigeait⁹. Dans sa résolution 37/126, l'Assemblée générale a accueilli avec satisfaction l'étude présentée et décidé, suivant la recommandation formulée par la Commission que, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auraient accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas serait pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière.

7. Enfin, dans son rapport à l'Assemblée générale daté du 29 septembre 1994 (A/49/445), le Secrétaire général a souligné que, pour les postes qui impliquent des responsabilités et des tâches complexes, il est plus rentable de nommer les fonctionnaires à titre définitif et que cela est également vrai pour les cadres des services politiques, administratifs et financiers, qui doivent pouvoir se familiariser progressivement avec les différents aspects de la gestion de l'Organisation.

Les engagements de carrière, partie intégrante de la gestion des ressources humaines

8. Les engagements de carrière supposent que les fonctionnaires s'engagent à servir l'Organisation pendant longtemps et que, parallèlement, l'Organisation s'engage à aider les fonctionnaires de carrière qui ont fait preuve des plus hautes qualités de travail à développer, perfectionner et adapter leurs compétences. L'existence d'un système d'organisation des carrières incite les fonctionnaires les plus compétents à acquérir une expérience dans des fonctions de plus en plus complexes et qui les amènent à exercer des responsabilités croissantes. Ces dernières années, l'Administration a mis en place ou renforcé un certain nombre d'éléments majeurs d'un tel système, notamment sur les plans de la formation et de l'avancement. En outre, elle prévoit d'introduire sous peu un système de gestion des carrières pour tous les administrateurs aux classes de début qui ont été recrutés par voie de concours (A/C.5/51/1, par. 17 à 31).

9. En 1974, l'Assemblée générale a reconnu que les engagements de carrière étaient un élément important des activités de gestion des ressources humaines de l'Organisation, lorsqu'elle a autorisé le Secrétaire général à mettre en oeuvre ses propositions relatives à l'amélioration des politiques et pratiques de gestion du personnel, y compris la création d'un noyau de fonctionnaires de carrière qui seraient recrutés et promus en fonction de leur catégorie professionnelle^h. L'idée a été reprise en 1982 par la CFPI, qui a souligné dans son rapport que l'engagement de carrière permettait une planification plus systématique des ressources humainesⁱ. Suite à ce rapport, l'Assemblée générale a recommandé, dans sa résolution 37/126, que les organisations déterminent de façon continue leurs besoins en personnel permanent et en personnel nommé pour une durée déterminée en même temps qu'elles appliquent le processus de planification des ressources humaines. La même idée est au coeur du rapport du Secrétaire général sur la question, qui prévoit de centraliser la gestion des carrières de tous les administrateurs aux classes de début afin de leur

permettre de faire la preuve de leur intérêt pour l'Organisation et de leur capacité d'y faire carrière (A/C.5/51/1, par. 17 à 31).

B. Exigences parallèles de l'Organisation

Nécessité d'engager, à tous les niveaux, des nationaux d'États Membres non représentés ou sous-représentés

10. Ce principe s'applique aux fonctionnaires de rang supérieur, lesquels relèvent de l'article 4.5 du Statut du personnel qui dispose que les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux sont en règle générale nommés pour une période de cinq ans, prolongeable ou renouvelable. Il s'applique également pour les classes de début de la catégorie des administrateurs, qui sont pourvus par voie de concours nationaux ouverts en priorité aux nationaux de pays non représentés ou sous-représentés. Les engagements aux niveaux intermédiaires sont généralement régis par les résolutions ayant trait à la répartition géographique, qui visent à donner aux nationaux d'États Membres non représentés ou sous-représentés une chance d'être recrutés, soit en se faisant détacher par leur gouvernement, soit par un autre moyen.

11. Il serait difficile d'améliorer la représentation des États Membres non représentés ou sous-représentés si l'Organisation n'employait que des fonctionnaires de carrière susceptibles de passer 20 ou 30 ans à l'Organisation. C'est pour cette raison que l'on examine de près le rapport entre le personnel de carrière et le personnel engagé pour une durée déterminée dans la catégorie soumise à la répartition géographique, à savoir celle des administrateurs (à l'exception du personnel des services linguistiques) engagés pour un an ou plus, en vertu des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel. C'est ainsi qu'il y a 30 ans, l'Assemblée générale, après avoir examiné le rapport du Secrétaire général (A/6487), a souligné dans sa résolution 2241 (XXI) du 20 décembre 1966 que, bien que l'engagement à titre permanent reste la norme, une augmentation du recrutement sur la base de contrats de durée déterminée, en particulier dans le cas des pays en voie de développement, était susceptible d'aider à la réalisation d'une répartition géographique équilibrée. C'est aussi pour veiller à la stricte application du principe de la répartition géographique équitable que l'Assemblée générale, dans sa résolution 49/222 A (sect. II, par. 1 à 4), a demandé que des propositions soient faites au sujet de la proportion souhaitable d'engagements de durée déterminée.

12. Jusqu'à la fin des années 80, certains États Membres demandaient que leurs nationaux employés par l'Organisation soient des fonctionnaires détachés par leur gouvernement, si bien que ceux-ci ne pouvaient être recrutés que pour une durée déterminée à la fin de laquelle ils revenaient à leur administration d'origine. La pratique était très contestée, comme le montre la recommandation 55 du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies selon laquelle "pour faciliter l'application [de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale], la proportion des nationaux titulaires de contrats à durée déterminée ne devrait dépasser pour aucun État Membre 50 % du nombre total des nationaux du même État employés par l'Organisation". Au paragraphe 3 de la section II de cette résolution, l'Assemblée générale réaffirmait qu'aucun poste ne devait être considéré comme

l'apanage d'un État Membre ou d'un groupe d'États, et priait le Secrétaire général de veiller à ce que ce principe soit fidèlement appliqué conformément au principe d'une répartition géographique équitable^j. Toutefois, le Groupe ajoutait que, pour certains de ses membres, la phrase citée contredisait les dispositions du paragraphe 4 de la section I de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale dans laquelle celle-ci priait le Secrétaire général de continuer à permettre de remplacer les fonctionnaires par des candidats de la même nationalité pendant une période de durée raisonnable dans le cas des postes qui étaient occupés par des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, lorsqu'une telle mesure se révélait nécessaire pour que la représentation des États Membres dont les ressortissants servent principalement l'Organisation en vertu d'engagements de durée déterminée ne soit pas modifiée de façon défavorable. Le Groupe était également partagé au sujet de la recommandation 57, selon laquelle "pour assurer le strict respect du principe de la répartition géographique équitable parmi les fonctionnaires du Secrétariat titulaires d'engagements permanents, au moins 50 % des nationaux de tout État Membre employés au Secrétariat devraient l'être en vertu d'engagements permanents^j". Cette fois encore, certains membres du Groupe avaient estimé que la phrase citée allait à l'encontre du principe de la répartition géographique équitable et contredisait les dispositions du paragraphe 4 de la section I de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale.

13. Lorsqu'elle a examiné les recommandations 55 et 57, la Cinquième Commission a noté que, comme il était indiqué dans le rapport même, certains membres du Groupe avaient estimé que les phrases en question ne devraient pas figurer dans le rapport du Groupe. Elle a également noté que le Président du Groupe avait déclaré que ces recommandations n'avaient pas bénéficié de l'appui nécessaire (A/41/795). Dans la section I de sa résolution 41/213 du 19 décembre 1986, l'Assemblée générale a décidé que le Secrétaire général devrait tenir compte des dispositions pertinentes de la résolution 35/210 lorsqu'il appliquerait les recommandations 55 et 57, "pour autant que celles-ci avaient fait l'objet d'un accord". Aucun accord n'étant intervenu en vue d'établir une proportion égale (50 %) d'engagements de durée déterminée et d'engagements permanents, il n'a pas été pris de mesure à ce sujet.

14. La situation a considérablement évolué ces dernières années, plusieurs des États Membres qui, jusqu'à la fin des années 80, demandaient que leurs nationaux aient le statut de fonctionnaires détachés de leur fonction publique, ayant cessé de le faire. Pour cette raison, et par suite du jugement No 482 (Qui, Yao, Zhou) prononcé en 1990 par le Tribunal administratif, de nombreux fonctionnaires considérés jusqu'alors comme effectivement détachés se sont brusquement retrouvés titulaires d'un contrat de durée déterminée et leur cas, comme celui de tout autre fonctionnaire, pouvait être pris en considération aux fins d'une nomination de carrière au bout de cinq années de service continu satisfaisant. Il n'est donc plus nécessaire de veiller à ce que les nationaux de certains États Membres ne soient pas tous employés en vertu d'engagements de durée déterminée du fait de leur détachement.

15. Les effets de cette évolution ne se sont pas encore fait pleinement sentir parce le Secrétaire général a décidé en 1992 que, temporairement, les engagements de durée déterminée ne pourraient plus être transformés en engagements permanents, afin de faciliter la restructuration du Secrétariat et

le redéploiement des effectifs existants. Levée en 1994, cette mesure a dû être réintroduite en 1995 en raison de la crise financière et de l'incertitude qu'elle fait planer sur les ressources de l'Organisation.

Nécessité d'un apport de talents nouveaux à tous les niveaux

16. Dès la création de l'Organisation, on a compris la nécessité d'attirer des talents nouveaux à tous les niveaux. Dans certains domaines, l'Organisation a toujours intérêt à recruter de nouveaux éléments qui lui apportent un savoir-faire et un regard nouveaux. C'est le cas des domaines techniques qui exigent les connaissances les plus récentes, ou de domaines d'activité plus classiques dont le renouveau améliorerait le fonctionnement. L'apport de talents nouveaux est expressément mentionné dans l'article 4.4 du Statut du personnel. Le Rapport Flemming y voit un moyen de limiter le nombre des engagements permanents dans tous les domaines d'activité de l'Organisation^k. La Commission de la fonction publique internationale a reconnu implicitement la nécessité de cet apport dans son rapport de 1982, en précisant que la décision de titulariser ou non un fonctionnaire devrait tenir compte, notamment, de la continuité des fonctions et des besoins particuliers de chaque programme, la proportion entre les fonctionnaires permanents et les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée devant correspondre à la réalité des travaux à faire^l. La nécessité de mettre à l'essai de nouvelles recrues est également mentionnée par le Secrétaire général dans son rapport de 1994 (A/49/445, par. 34).

Nécessité de s'adapter à l'évolution du rôle et des fonctions de l'Organisation

17. Au fil des ans, l'Organisation a assumé de nouveaux rôles et fonctions, dont l'importance et la nature n'étaient pas prévisibles il y a 30 ou 40 ans. Les activités opérationnelles entreprises dans les domaines du développement, de l'assistance technique, de l'aide humanitaire et des missions de maintien de la paix ont considérablement augmenté. Si un nombre important de fonctionnaires participant à ces activités est recruté en vertu des dispositions des séries 200 et 300 du Règlement du personnel, qui ne prévoient pas d'engagements permanents, bien d'autres relèvent des dispositions de la série 100, y compris les agents des services généraux affectés à des projets d'assistance technique^m. La nécessité d'adapter les types d'engagement à la nature des fonctions à remplir a été reconnue dès le départ dans le Rapport Flemming, dont l'auteur estimait que les engagements autres que de carrière devaient être réservés aux personnes qualifiées exclusivement pour des fonctions qui, par leur nature, ne constituaient pas des éléments permanents de l'activité du Secrétariat^k. Dans son rapport de 1982, la CFPI a également indiqué que le caractère continu des travaux à accomplir devait constituer, avec l'évaluation des aptitudes du fonctionnaire, l'une des conditions de la titularisation de l'intéressé après cinq années de serviceⁿ. Elle notait alors que la politique ainsi recommandée ne limitait en rien la latitude qu'avaient les organisations de déterminer en fonction des besoins particuliers de leur programme la proportion entre leurs fonctionnaires permanents et leurs fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, en précisant que si cette proportion correspondait vraiment à la réalité des travaux à faire, le phénomène des fonctionnaires qui servaient de longues périodes en vertu d'engagements de courte durée devrait disparaître^l. Toutefois, la condition selon laquelle les travaux à accomplir devaient être de caractère continu n'était pas expressément énoncée dans la résolution 37/126

adoptée à la lumière du rapport de la Commission, ce qui a entraîné d'importants problèmes pour l'Organisation. Dans son rapport de 1994, le Secrétaire général a également évoqué la nécessité de tenir compte de l'évolution du rôle et des fonctions de l'Organisation, en indiquant qu'il n'y avait pas lieu de procéder à une nomination de carrière lorsque les travaux n'avaient pas de caractère continu et lorsqu'ils nécessitaient des compétences spécialisées qui faisaient défaut à l'Organisation (A/49/445, par. 34).

Nécessité de tenir compte des impératifs financiers

18. Avant le rapport de 1994 du Secrétaire général, les impératifs financiers ne semblent pas avoir été expressément mentionnés au nombre des facteurs à prendre en considération dans l'examen de la question des engagements, probablement parce que l'on parlait généralement de l'hypothèse que les fonds seraient reconduits ou augmenteraient dans les années à venir et que des projets nouveaux remplaceraient ceux qui étaient achevés. Ce n'est manifestement plus le cas aujourd'hui. Il est donc indispensable que toute approche visant à définir une proportion souhaitable d'engagements de carrière tienne compte du principe fondamental selon lequel les obligations contractuelles à long terme, que constituent les engagements de carrière, nécessitent des ressources durables raisonnablement sûres.

Notes

^a Rapport daté du 26 septembre 1921, présenté par la Quatrième Commission à l'Assemblée de la Société des Nations sur les conclusions et propositions de la Commission d'experts constituée en vertu de la décision prise par l'Assemblée à sa séance du 17 décembre 1920 ("Rapport Noblemaire").

^b Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés : rapport au Secrétaire général daté du 31 octobre 1949 ("Rapport Flemming"), par. 115.

^c Document A/6487. Comme indiqué au paragraphe 14 de ce rapport, la proportion était passé de 25 % - chiffre considéré traditionnellement comme souhaitable - à 28,1 % en 1965 et 29,7 % en 1966.

^d On présume que cette proportion s'appliquait exclusivement aux fonctionnaires occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique.

^e Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30, annexe 1.

^f Ibid., par. 24.

^g Ibid., par. 31.

^h Rapport du Corps commun d'inspection en date du 14 octobre 1974 (A/C.5/1601 et Add.1).

ⁱ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, par. 24.

^j Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément No 49 (A/41/49).

^k Rapport Flemming, par. 115.

^l Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, par. 34.

^m Règle 200.1 b).

ⁿ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, par. 32.
