



Assemblée générale

Distr. générale
9 septembre 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session

Point 116 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Réforme de la gestion des ressources humaines

Rapport du Secrétaire général

Additif

Régime des engagements

Résumé

Le présent additif au rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263) contient, comme indiqué au paragraphe 144 de ce rapport, les propositions définitives du Secrétaire général concernant l'institution d'un nouveau régime des engagements.

Le présent document expose en détail les propositions du Secrétaire général et les mesures transitoires qui devront être prises si ces propositions sont retenues. Les différences entre les types actuels d'engagement et les types d'engagement proposés sont expliquées dans le corps du document et présentées dans le tableau de l'annexe I. L'annexe II indique les modifications qu'il faudra apporter au Statut du personnel et aux dispositions de la série 100 du Règlement du personnel si les propositions sont adoptées.

L'Assemblée générale est invitée à approuver les propositions figurant dans le présent additif ainsi que les modifications à apporter en conséquence au Statut du personnel, et à prendre note des propositions de modification des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel.

* A/59/150.

I. But de la réforme proposée du régime des engagements

1. La réforme proposée a pour but de mieux adapter le régime des engagements aux réalités du fonctionnement de l'Organisation, de sorte que tout en répondant aux impératifs du maintien et du développement d'une fonction publique internationale de très haute qualité, indépendante et à l'identité fortement affirmée, il offre la souplesse que requiert la diversité des situations : gestion de programmes et projets de longue haleine; augmentation importante et soudaine du volume de travail ou de la demande de certaines qualifications (en particulier pour les opérations de maintien et de consolidation de la paix et les opérations humanitaires); fluctuations saisonnières de la charge de travail et besoins à court terme. La réforme vise aussi à rendre le régime des engagements plus équitable.

II. Historique de la question

2. Les propositions initiales du Secrétaire général concernant la réforme du régime des engagements remontent à la cinquante-cinquième session de l'Assemblée générale et figurent dans son rapport à l'Assemblée sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253, par. 47). Au paragraphe 50 de ce rapport, le Secrétaire général indiquait qu'il entendait examiner plus avant les questions ayant trait aux conditions et types d'engagement et poursuivre le dialogue avec le personnel avant de soumettre des recommandations précises à l'Assemblée générale, dont il souhaitait connaître les vues, en particulier sur la question des engagements à titre permanent.

3. Les États Membres n'ont pas pu se mettre d'accord sur la question lorsqu'ils l'ont examinée pendant la cinquante-cinquième session de l'Assemblée générale. Celle-ci, à la section III de sa résolution 55/258, a alors prié le Secrétaire général de lui présenter pour examen ses propositions définitives pour de nouveaux arrangements contractuels, en procédant comme indiqué au paragraphe 50 de son rapport, et en exposant clairement les différences entre les types d'engagement existants et ceux proposés. L'Assemblée a réitéré cette demande au paragraphe 58 de la section II de sa résolution 57/305 du 15 avril 2003, dans laquelle elle l'a prié également de continuer, dans l'intervalle, d'appliquer les arrangements contractuels en vigueur, conformément aux mandats existants¹.

4. En 2002, les négociations sur la question des engagements ont considérablement progressé lors de la vingt-sixième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel (CCAP). Il a alors été convenu :

¹ Résolution 51/226 de l'Assemblée générale, sect. V, par. 2, et résolution 53/221, sect. V, par. 23, priant le Secrétaire général de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique; résolution 51/226, sect. V, par. 3, par laquelle l'Assemblée générale a décidé que cinq années de service continu n'ouvrent pas automatiquement droit à un engagement à titre permanent, et que d'autres considérations telles qu'un comportement professionnel exceptionnel, les réalités opérationnelles des organisations et les fonctions essentielles attachées aux postes devraient être dûment prises en compte; résolution 53/221, sect. V, par. 23, encourageant le Secrétaire général à s'efforcer encore d'accroître la proportion des engagements de durée déterminée dans tout le Secrétariat.

a) Que les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel pour instituer les engagements de durée indéterminée seraient soumises à l'Assemblée générale;

b) Que, sous réserve des exigences du service et à condition que leur travail donne satisfaction, les fonctionnaires titulaires d'engagement de durée déterminée ayant à leur actif au moins cinq années de service continu se verraient offrir un engagement de durée indéterminée;

c) Qu'il pourrait être mis fin aux engagements de durée indéterminée non seulement pour les motifs spécifiés dans le Statut du personnel pour les engagements permanents, mais aussi dans l'intérêt de l'Organisation;

d) Qu'en cas de licenciement en vertu de l'article IX du Statut du personnel, le titulaire d'un engagement de durée indéterminée aurait droit à un préavis de trois mois et à une indemnité de licenciement analogue à celle payable au titulaire d'un engagement à titre permanent;

e) Qu'avant de licencier un fonctionnaire pour cause de suppression de poste, de réduction d'effectifs ou de modification des fonctions ou du mandat de l'unité administrative dont il relève, l'Administration devrait démontrer qu'elle a tout fait pour trouver un poste vacant convenant à l'intéressé et lui offrir des possibilités de formation propres à faciliter sa réaffectation. Que le fait d'être titulaire d'un engagement de durée indéterminée serait inclus à l'alinéa c) du paragraphe 1 de la disposition 109 du Règlement du personnel, parmi les facteurs devant être pris en considération pour déterminer quels fonctionnaires licencier en cas de suppression de poste ou de compression d'effectifs;

f) Que l'institution des engagements de durée indéterminée serait sans conséquence pour les titulaires d'engagements permanents;

g) Qu'il serait procédé à l'examen de tous les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée régis par les dispositions de la série 100 du Règlement du personnel qui, s'il n'y avait pas eu gel des conversions d'engagement, auraient pu prétendre à un engagement à titre permanent. L'Administration examinerait tous ces cas, analyserait les résultats et ferait des propositions lors de la session suivante du CCAP;

h) Que lorsque l'Assemblée générale aurait approuvé le nouveau régime des engagements, un système de contrôles croisés serait mis en place à l'issue de négociations entre l'Administration et le personnel pour l'examen de la documentation relative aux cas de licenciement de titulaires d'engagements de durée indéterminée.

5. Le Syndicat du personnel du Siège a souscrit à l'accord intervenu entre l'Administration et les syndicats du personnel de tous les autres lieux d'affectation, mais a insisté pour qu'il soit pris acte de sa position en faveur du maintien, pour tout le personnel, d'une forme quelconque d'engagement permanent, tout en se déclarant conscient que la formule des engagements de durée indéterminée offrait aux titulaires d'engagements de durée déterminée de meilleures perspectives de sécurité pécuniaire. Le Syndicat du Siège a aussi déclaré qu'à son avis, tous les fonctionnaires en poste, de quelque catégorie que ce soit, qui remplissaient lors du recrutement les conditions requises pour un engagement à titre permanent devaient pouvoir prétendre à la conversion de leur engagement en engagement permanent,

compte tenu des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, et que cette possibilité de conversion devait être offerte à tous les fonctionnaires dont les conditions d'emploi étaient régies par les dispositions de la série 100 du Règlement du personnel, qu'ils appartiennent à la catégorie des agents des services généraux ou à celle des administrateurs.

III. Propositions révisées

6. Le Secrétaire général maintient les éléments essentiels de ses propositions initiales, consistant à simplifier le régime des engagements en ramenant à trois le nombre des types d'engagement qui, quelles que soient les fonctions et pour tous les départements, lieux d'affectation et missions, seraient :

a) Des engagements de courte durée (six mois au plus) pour le personnel dont le recrutement doit permettre de faire face à des pointes de volume de travail, saisonnières ou non, ou à des besoins à court terme;

b) Des engagements de durée déterminée, renouvelables ou prorogables à concurrence d'une période de service de cinq ans au maximum. Durant cette période, les compétences et le comportement professionnels des intéressés feraient l'objet d'une évaluation rigoureuse;

c) Des engagements de durée indéterminée qui, sous réserve des exigences du service, seraient offerts aux fonctionnaires ayant accompli cinq années de service en vertu d'engagements de durée déterminée, à condition que durant cette période ils aient démontré qu'ils possédaient les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, comme l'exige la Charte des Nations Unies.

7. Le tableau de l'annexe I illustre les différences entre les engagements de durée indéterminée qu'il est proposé d'instituer et les deux types d'engagement auxquels ils se substitueraient, à savoir les engagements de durée déterminée (au-delà d'une période de service de cinq ans) et les engagements à titre permanent. L'une des principales différences est que le titulaire d'un engagement de durée indéterminée pourrait être licencié non seulement pour les raisons actuellement prévues pour les fonctionnaires nommés à titre permanent, mais aussi dans l'intérêt de l'Organisation, et qu'en cas de réduction d'effectifs, les titulaires d'engagements de durée indéterminée seraient maintenus en fonctions de préférence aux titulaires d'engagements de durée déterminée, non pas en vertu d'un privilège attaché à leur type d'engagement, comme c'est actuellement le cas pour les titulaires d'une nomination à titre permanent, mais parce qu'ayant accompli obligatoirement cinq années de service en vertu d'engagements de durée déterminée avant d'être nommés pour une période de durée indéterminée, ils se distingueraient des fonctionnaires engagés pour une période de durée déterminée par leurs aptitudes professionnelles ou, à aptitudes égales, par une plus longue expérience.

8. L'annexe II récapitule les modifications qui devront être apportées au Statut du personnel et aux dispositions de la série 100 du Règlement du personnel si l'Assemblée générale approuve la réforme du régime des engagements. Si tel est le cas, les modifications correspondantes des dispositions des séries 200 et 300 du Règlement du personnel seront élaborées ultérieurement et l'Assemblée en sera informée conformément à l'article XII du Statut du personnel.

9. Le Secrétaire général considère que l'adoption de ses propositions servirait l'Organisation, qui a besoin d'une proportion adéquate de fonctionnaires de carrière et de fonctionnaires recrutés pour des périodes de durée définie, afin de pouvoir s'adapter aux changements, répondre à une demande inhabituelle de spécialistes de tel ou tel domaine, ou encore faire face à des pointes exceptionnelles ou saisonnières du volume de travail.

10. Un régime des engagements qui ramènerait à trois le nombre des types de nomination serait plus facile à comprendre, plus transparent et plus équitable. La conversion en engagement de durée indéterminée de l'engagement de durée déterminée des fonctionnaires qui, durant leurs cinq premières années de service, auraient montré qu'ils possèdent, comme le veut la Charte, les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, permettrait d'éliminer les formalités administratives très lourdes que nécessite le renouvellement périodique de milliers d'engagements de durée déterminée. Les administrateurs des ressources humaines pourraient alors se consacrer davantage à d'autres tâches importantes, comme la gestion de la mobilité, l'organisation des carrières, le perfectionnement du personnel, le règlement des conflits qui surviennent sur le lieu de travail et le contrôle des fonctions de gestion des ressources humaines exercées par délégation.

11. Si des engagements de durée indéterminée remplacent les nominations à titre permanent, les décisions de licenciement pourront mieux tenir compte des besoins de l'Organisation. En effet, les dispositions qui régissent actuellement le licenciement des titulaires de nominations à titre permanent n'autorisent pas la prise en compte de considérations légitimes, telles que l'évolution des besoins, des fonctions et de la mission même de l'Organisation, ou la réorientation de ses programmes, sauf s'il doit en résulter des suppressions de postes ou des réductions d'effectifs plutôt que le redéploiement des effectifs existants. Il pourrait être mis fin à un engagement de durée indéterminée dans l'intérêt de l'Organisation, ce qui est impossible dans le cas d'une nomination à titre permanent, sauf si le fonctionnaire concerné est d'accord. De plus, la décision de mettre fin à un engagement de durée indéterminée dépendrait du comportement professionnel de l'intéressé ou, s'il est à cet égard à égalité avec des collègues, de son ancienneté, et non pas de son type d'engagement, comme c'est le cas actuellement pour les titulaires de nomination à titre permanent. Cette décision obéirait bien entendu à des règles propres à garantir qu'elle repose, pièces à l'appui, sur des justifications suffisantes.

12. Enfin, la généralisation des engagements de durée indéterminée faciliterait considérablement l'action menée par le Secrétaire général pour accroître la mobilité du personnel, qui figure parmi les principaux objectifs de sa réforme de la gestion des ressources humaines. Il importe d'accroître la mobilité fonctionnelle et géographique des fonctionnaires, à l'intérieur des départements, entre les départements, et entre ceux-ci et les missions, quelle que soit la source de financement des postes. Bien que, théoriquement, un fonctionnaire relevant des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel puisse prétendre à la conversion de son engagement en nomination à titre permanent s'il a accompli cinq années de service continu à la satisfaction de l'Organisation, quel que soit le mode de financement de son poste, le fait est qu'avant le gel décidé en 1995, les conversions d'engagements de durée déterminée en nominations à titre permanent concernaient essentiellement des fonctionnaires qui, au moment de l'examen de leur cas, se trouvaient occuper un poste financé par le budget ordinaire. En revanche, la conversion d'un engagement de durée déterminée en engagement de durée

indéterminée serait fonction du comportement professionnel du fonctionnaire concerné et des besoins de l'Organisation, et ne tiendrait pas compte du mode de financement du poste occupé par l'intéressé au moment de l'examen de son dossier. Serait ainsi éliminé un obstacle de taille à la mobilité, qui tient à ce que les fonctionnaires hésitent légitimement à accepter un nouveau poste dont la pérennité ou le financement sont incertains, ce qui est le cas des postes des missions de maintien de la paix et de ceux financés par des contributions volontaires.

13. Un régime prévoyant la conversion en engagements de durée indéterminée des engagements de durée déterminée après cinq années de service, sous réserve que le comportement professionnel des intéressés donne satisfaction et que l'Organisation continue d'avoir besoin de leurs services, servirait aussi les intérêts du personnel, en garantissant l'égalité de traitement. Après s'être consacrés pendant des années au service de l'Organisation et avoir fait la preuve de leurs qualités professionnelles, souvent dans une succession de postes difficiles ou de lieux d'affectation dangereux, les fonctionnaires n'auraient plus à s'inquiéter du renouvellement de leur engagement. La formule des engagements de durée indéterminée permettrait aussi de verser une indemnité aux fonctionnaires licenciés par suite de la suppression de leur poste ou d'une réduction d'effectifs, ou dont le départ serait jugé conforme à l'intérêt de l'Organisation du fait de l'évolution de ses fonctions, de ses besoins ou de sa mission.

14. En remplaçant les nominations à titre permanent par des engagements de durée indéterminée, l'Organisation cesserait aussi de donner l'impression qu'elle abrite un groupe de privilégiés qui non seulement n'ont pas à s'inquiéter du renouvellement de leur engagement, mais encore jouissent d'un traitement préférentiel du simple fait qu'ils sont nommés à titre permanent lorsqu'il s'agit de déterminer qui sera licencié à la suite de suppressions de postes ou de réductions d'effectifs. Dans le cas des titulaires d'engagement de durée indéterminée, ce choix serait uniquement fonction des mérites et de l'ancienneté des intéressés.

IV. Mesures transitoires

15. La réforme du régime des engagements proposée par le Secrétaire général nécessiterait, pour protéger les droits acquis des fonctionnaires en poste lors de l'entrée en vigueur des dispositions modifiées du Statut et du Règlement du personnel, les mesures transitoires suivantes :

a) Les titulaires de nominations à titre permanent ne seraient pas concernés par le changement de régime;

b) Les fonctionnaires engagés pour une période de stage continueraient de pouvoir prétendre à une nomination à titre permanent à l'issue de leur stage. L'Organisation cesserait d'offrir des engagements pour une période de stage à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions modifiées du Statut et du Règlement du personnel;

c) En vertu du sous-alinéa iii) de l'alinéa b) du paragraphe 12 de la disposition 104 du Règlement du personnel, les fonctionnaires titulaires d'un engagement régi par les dispositions de la série 100 du Règlement peuvent actuellement prétendre à une nomination à titre permanent lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes : i) avoir accompli cinq années de service continu en vertu

d'engagements de durée déterminée; ii) posséder les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité; iii) être âgés de moins de 53 ans. Cette disposition s'applique « compte tenu de l'ensemble des intérêts de l'Organisation ». Au paragraphe 3 de la section V de sa résolution 51/226, l'Assemblée générale a précisé que cinq années de service continu n'ouvrent pas automatiquement droit à un engagement à titre permanent, et que d'autres considérations, telles qu'un comportement professionnel exceptionnel, les réalités opérationnelles et les fonctions essentielles attachées aux postes, devraient être dûment prises en compte. Comme convenu en 2002 lors de la vingt-sixième session du CCAP [voir plus haut, par. 4 g)], le Secrétaire général veillera à ce que le cas de chacun des fonctionnaires relevant des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel qui remplira ces conditions à la date d'entrée en vigueur des modifications du Statut et du Règlement du personnel soit examiné dans la perspective d'une nomination à titre permanent. Comme convenu également lors de la vingt-sixième session du CCAP, des propositions sur les modalités de cet examen seront soumises au CCAP à sa prochaine session².

16. Le Secrétaire général tient à signaler qu'à la suite de l'examen susmentionné, il se peut que la proportion de titulaires de postes soumis à la répartition géographique nommés à titre permanent excède la limite de 70 % fixée par l'Assemblée générale au paragraphe 2 de la section V de sa résolution 51/226. Ce dépassement sera temporaire, étant donné qu'aucune nouvelle nomination à titre permanent n'interviendra après l'entrée en vigueur du nouveau régime des engagements.

V. Conclusions et recommandations

17. Le Secrétaire général, pour les raisons exposées plus haut, considère que le nouveau régime des engagements qu'il propose servirait mieux les intérêts de l'Organisation que le régime actuel.

18. L'Assemblée générale est invitée à approuver les propositions du Secrétaire général ainsi que les modifications qui devront être apportées en conséquence au Statut du personnel, récapitulées à l'annexe II, et à prendre note des modifications à apporter aux dispositions de la série 100 du Règlement du personnel, présentées également dans l'annexe II.

² Le CCAP n'ayant pas pu se réunir à temps, ces propositions seront élaborées compte tenu de l'examen de la question par l'Assemblée générale et feront l'objet de consultations avec le personnel.

Annexe I

Comparaison entre le régime actuel des engagements et le régime proposé

Régime actuel – types d’engagement

Régime proposé – types d’engagement

Engagement de courte durée (série 300)

- Utilisé pour faire face à des pointes de volume de travail, saisonnières ou non, et à des besoins à court terme.
- Durée maximum : 6 mois.

Engagement de courte durée

- Inchangé.

Engagement de durée déterminée (série 100)

- Porte sur une période de durée définie, au terme de laquelle l’engagement expire automatiquement. Chaque renouvellement nécessite une décision administrative [disposition 109.7 a) du Règlement du personnel].
- Après cinq années de service continu, le titulaire d’un engagement de durée déterminée a droit à ce que son cas soit examiné dans la perspective de la conversion de son engagement en nomination à titre permanent, à condition qu’il possède les plus hautes qualités d’efficacité, de compétence et d’intégrité et soit âgé de moins de 53 ans. La décision prise à cet égard tient compte « de l’ensemble des intérêts de l’Organisation » [disposition 104.12 b) iii) du Règlement du personnel]. Selon le paragraphe 3 de la section V de la résolution 51/226 de l’Assemblée générale, ces intérêts font entrer en ligne de compte les réalités opérationnelles ainsi que les fonctions essentielles qui s’attachent au poste, ce qui légitime la prise en considération de facteurs tels que la pérennité des fonctions, l’utilité de garder le fonctionnaire au service de l’Organisation, la durée du mandat dont relève le poste de l’intéressé, ainsi que le mode et les perspectives de financement de ce poste.
- En cas de non-conversion en nomination à titre permanent, l’engagement de durée déterminée peut être renouvelé. La durée totale de la période de service accomplie en vertu d’engagement de durée déterminée n’est pas limitée.

Engagement de durée déterminée

- Porte sur une période de durée définie au terme de laquelle l’engagement expire automatiquement. Chaque renouvellement nécessite une décision administrative.
- Renouvelable à concurrence d’une période de service d’une durée maximum de cinq ans.
- Après cinq années de service, converti en engagement de durée indéterminée si le comportement professionnel du fonctionnaire est satisfaisant et si l’Organisation continue d’avoir besoin de ses services.

- **Note** : Le Secrétaire général a décidé en 1995 de suspendre l'examen, dans la perspective de nomination à titre permanent, des cas des fonctionnaires ayant accompli cinq années de service continu en vertu d'engagements de durée déterminée. Cette décision a été renforcée par la résolution 51/226 de l'Assemblée générale dans laquelle l'Assemblée a fixé à 70 % la proportion maximale de titulaires de postes soumis au principe de la répartition géographique nommés à titre permanent; dans sa résolution 53/221, l'Assemblée a encouragé le Secrétaire général à s'efforcer encore d'accroître la proportion des engagements de durée déterminée dans tout le Secrétariat et, dans sa résolution 57/305, elle l'a prié, dans l'attente de ses propositions définitives sur la réforme du régime des engagements, de continuer d'appliquer les arrangements contractuels en vigueur, conformément aux mandats existants.

Licenciement de titulaires d'engagements de durée déterminée (régime actuel)

- Il peut être mis fin à l'engagement du titulaire d'un engagement de durée déterminée si les nécessités du service exigent la suppression de son poste ou une réduction d'effectifs, si les services de l'intéressé ne donne pas satisfaction, si, en raison de son état de santé, celui-ci n'est plus capable de remplir ses fonctions, s'il s'avère qu'en raison de faits antérieurs à sa nomination, et qui n'étaient pas alors connus, l'intéressé n'aurait pas dû être engagé, ou pour toute autre raison qui peut être prévue dans sa lettre de nomination [art. 9.1 b) du Statut du personnel].
- Si des licenciements sont rendus nécessaires par des suppressions de postes ou des réductions d'effectifs, le choix des fonctionnaires à licencier dépend de l'existence de postes de réaffectation et de la compétence, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. Les titulaires d'engagements à titre permanent ou d'engagements pour une période de stage sont maintenus en fonctions de préférence aux fonctionnaires engagés pour une période de durée déterminée [disposition 109.1 c) du Règlement du personnel].

Licenciement de titulaires d'engagements de durée déterminée (nouveau régime)

- Inchangé.
- Inchangé, sinon que les titulaires d'engagements de durée indéterminée seraient ajoutés à la liste des fonctionnaires qui seraient maintenus en fonctions de préférence aux titulaires d'engagements de durée déterminée.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Préavis de licenciement : 30 jours [disposition 109.3 b) du Règlement du personnel]. • Indemnité de licenciement : selon le barème figurant à l'annexe III du Statut du personnel, par. a), col. 4. | <ul style="list-style-type: none"> • Inchangé. • Inchangé. |
|--|--|

Engagement pour une période de stage (série 100)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Type d'engagement actuellement réservé aux lauréats des concours de recrutement à des postes de la catégorie des administrateurs [résolution 51/226 de l'Assemblée générale, sect. III.B, par. 19]. • La durée de la période de stage est normalement de deux ans, mais peut être réduite ou prolongée d'un an au maximum dans des cas exceptionnels [disposition 104.12 a) du Règlement du personnel]. • Les fonctionnaires engagés pour une période de stage peuvent prétendre, à l'issue de cette période, à un engagement à titre permanent, à condition d'avoir prouvé leur aptitude à la fonction publique internationale et montré qu'ils possèdent les hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité prévues par la Charte [disposition 104.13 du Règlement du personnel]. | <ul style="list-style-type: none"> • La formule de l'engagement pour une période de stage cesserait d'être utilisée. Les fonctionnaires nouvellement recrutés seraient engagés pour une période de durée déterminée, selon les modalités indiquées plus haut, et pourraient prétendre à un engagement de durée indéterminée après cinq ans de service. • Les fonctionnaires titulaires d'un engagement pour une période stage à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime pourraient prétendre à un engagement à titre permanent à l'issue de leur stage, selon les règles actuellement en vigueur. |
|---|---|

Licenciement de fonctionnaires engagés pour une période de stage

- Le Secrétaire général peut mettre fin à tout moment à l'engagement d'un fonctionnaire nommé pour une période de stage si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation [art. 9.1 c) du Statut du personnel].
- Si des suppressions de postes ou des réductions d'effectifs nécessitent des licenciements, le choix des fonctionnaires à licencier dépend de l'existence de postes de réaffectation et de la compétence, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. Les fonctionnaires engagés pour une période de stage sont maintenus en fonctions de préférence à ceux engagés pour une période de durée déterminée [disposition 109.1 c) du Règlement du personnel].
- Préavis de licenciement : 30 jours [disposition 109.3 b)].

- Indemnité de licenciement : selon le barème figurant à l'annexe III du Statut du personnel, par. a), col. 3.

Engagement à titre permanent (série 100)

- Peuvent prétendre à un engagement à titre permanent les fonctionnaires qui ont accompli une période de stage, dont la durée est normalement de deux ans, sous réserve que leur comportement professionnel satisfasse aux conditions requises [disposition 104.13 a) du Règlement du personnel].
- Comme indiqué plus haut, avant le gel actuellement en vigueur, les fonctionnaires qui avaient accompli cinq années de service en vertu d'engagements de durée déterminée pouvaient aussi se voir offrir un engagement à titre permanent, à condition de posséder les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité et d'avoir moins de 53 ans, et compte tenu « de l'ensemble des intérêts de l'Organisation ». Selon le paragraphe 3 de la section V de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, la détermination des intérêts de l'Organisation fait entrer en ligne de compte les réalités opérationnelles ainsi que les fonctions essentielles qui s'attachent au poste de l'intéressé, ce qui légitime la prise en considération de facteurs tels que la pérennité des fonctions, l'utilité que présente pour l'Organisation le maintien en fonctions de l'intéressé, la durée du mandat dont relève son poste ainsi que le mode et les perspectives de financement dudit poste.
- Aucune décision administrative n'est requise une fois qu'un engagement a été converti en nomination à titre permanent.

Licenciement de titulaires d'engagements à titre permanent

- Il peut être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si les nécessités du service exigent la suppression du poste de l'intéressé, ou une réduction d'effectif, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction, si, en raison de son état de santé, il n'est plus capable de remplir ses fonctions, s'il ne fait pas preuve de l'intégrité requise, ou encore s'il s'avère qu'en raison de faits antérieurs à

Engagement de durée indéterminée

- Pourraient prétendre à un engagement de durée indéterminée les fonctionnaires ayant accompli cinq années de service en vertu d'engagements de durée déterminée, sous réserve que leur comportement professionnel satisfasse aux conditions requises et que l'Organisation continue d'avoir besoin de leurs services.
- Aucune décision administrative ne serait requise une fois qu'un engagement aurait été converti en engagement de durée indéterminée.

Licenciement de titulaires d'engagements de durée indéterminée

- Il pourrait être mis fin à un engagement de durée indéterminée non seulement pour des motifs prévus à l'article 9.1 a) du Statut du personnel, mais encore dans l'intérêt de l'Organisation.

sa nomination, et qui n'étaient pas alors connus, l'intéressé n'aurait pas dû être recruté [art. 9.1 a) du Statut du personnel].

- Il peut aussi être mis fin à un engagement à titre permanent si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation, sous réserve que le licenciement soit compatible avec les dispositions de la Charte et que l'intéressé n'en conteste pas le bien-fondé [« Licenciement amiable » régi par le dernier sous-alinéa de l'alinéa a) de l'article 9.1 du Statut du personnel].
- Si des suppressions de postes ou des réductions d'effectif nécessitent des licenciements, le choix des fonctionnaires à licencier dépend de l'existence de postes de réaffectation et de la compétence, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. Les titulaires d'engagements à titre permanent sont maintenus en fonctions de préférence aux titulaires d'autres types d'engagements [disposition 109.1 c) du Règlement du personnel].
- Préavis de licenciement : 3 mois [disposition 109.3 a) du Règlement du personnel].
- Indemnité de licenciement : selon le barème figurant à l'annexe III du Statut du personnel, par. a), col. 2.
- Sans changement, sauf que les fonctionnaires nommés à titre permanent seraient maintenus en fonctions de préférence aux titulaires d'engagements de durée indéterminée, lesquels auraient la préférence par rapport aux titulaires d'engagements de durée déterminée.
- Préavis de licenciement : 3 mois.
- Indemnité de licenciement : mêmes modalités que pour les titulaires d'engagement à titre permanent.

Annexe II

Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

Statut du personnel

Article 4.5

a) Les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux sont généralement nommés pour une période **d'une durée maximum** de cinq ans, prolongeable ou renouvelable. Les autres fonctionnaires sont nommés ~~à titre permanent ou à titre temporaire~~ **pour une période de durée indéterminée ou à titre temporaire** selon les clauses et conditions, compatibles avec le présent statut, que peut fixer le/la Secrétaire général(e).

b) Le/la Secrétaire général(e) **détermine qui peut prétendre à chaque type de nomination.** ~~arrête la liste des fonctionnaires qui peuvent être nommés à titre permanent. En principe, la période de stage qui précède la nomination à titre permanent ou sa confirmation ne dépasse pas deux ans mais, dans des cas particuliers, le/la Secrétaire général(e) peut la prolonger d'un an au plus.~~

Article 9.1

a) Le/la Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent et qui a terminé sa période de stage, si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé(e) ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, il/elle n'est plus capable de remplir ses fonctions.

Le/la Secrétaire général(e) peut aussi, en indiquant les motifs de sa décision, mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent :

- i) Si la conduite de l'intéressé(e) indique qu'il/elle ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte;
- ii) S'il s'avère qu'en raison de faits antérieurs à sa nomination et qui n'étaient pas alors connus, l'intéressé(e) n'aurait pas été engagé(e) parce que l'application des critères énoncés dans la Charte l'aurait disqualifié(e).

Il ne peut être procédé à aucun licenciement en vertu des alinéas i) et ii) tant qu'un comité consultatif spécial, institué à cet effet par le/la Secrétaire général(e), n'a pas examiné l'affaire et n'a pas fait rapport.

Enfin, le/la Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation et à condition qu'elle soit compatible avec les dispositions de la Charte et que l'intéressé(e) n'en conteste pas le bien-fondé.

b) Le/la Secrétaire général(e) peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination de durée déterminée avant la date

d'expiration de cette nomination, pour l'une quelconque des raisons indiquées à l'alinéa a) ci-dessus ou pour toute autre raison qui pourrait être prévue dans la lettre de nomination.

c) En ce qui concerne les autres fonctionnaires, y compris ceux **engagés pour une période de durée indéterminée ou pour une** ~~qui effectuent la période de stage précédant l'octroi d'une nomination à titre permanent,~~ le/la Secrétaire général(e) peut, à tout moment, mettre fin à leur engagement si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies **et est conforme à la Charte, ou pour l'une quelconque des raisons indiquées à l'alinéa a).**

Annexe III du Statut du personnel

Indemnité de licenciement

Les fonctionnaires licenciés reçoivent une indemnité conformément aux dispositions ci-après :

a) Sauf dans les cas prévus aux alinéas b), c) et e) de la présente annexe et à l'alinéa b) de l'article 9.3 du Statut, les indemnités de licenciement sont calculées d'après le barème suivant :

Années de service	<i>Mois de traitement brut, déduction faite, selon qu'il convient de la contribution du personnel</i>		
	<i>Nominations à titre permanent ou pour une période de durée indéterminée</i>	<i>Nominations pour une durée indéfinie ou une période de stage (pour la durée de la période de stage) Nominations à titre temporaire de durée non déterminée</i>	<i>Nominations à titre temporaire pour une période de durée déterminée de plus de six mois</i>
Moins d'une	Non applicable	Néant	Une semaine pour
1	Non applicable	1)	chaque mois de
2	3	1)	service restant à
3	3	2)	accomplir, sous
4	4	3)	réserve d'un minimum
5	5	4)	de six semaines
6	6	5	et d'un maximum
7	7	6	de trois mois
8	8	7	
9	9	9	
10	9,5	9,5	
11	10	10	
12	10,5	10,5	
13	11	11	
14	11,5	11,5	
15 et plus	12	12	

b) Un(e) fonctionnaire à l'engagement duquel/de laquelle il est mis fin pour raisons de santé reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa a) de la présente annexe, déduction faite, pour le nombre de mois auxquels le taux de l'indemnité correspond, du montant de toute pension d'invalidité éventuellement versée à l'intéressé(e) en vertu des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;

c) Un(e) fonctionnaire à l'engagement duquel/de laquelle il est mis fin parce que ses services ne donnent pas satisfaction ou qui, à titre de mesure disciplinaire, est renvoyé(e) pour faute autrement que sans préavis peut se voir accorder par le/la Secrétaire général(e), à la discrétion de celui-ci/celle-ci, une indemnité de licenciement d'un montant n'excédant pas la moitié de celui de l'indemnité prévue à l'alinéa a) de la présente annexe;

d) Il n'est pas versé d'indemnité :

i) À un(e) fonctionnaire qui se démet de ses fonctions, sauf si l'intéressé(e) a déjà reçu un préavis de licenciement et si la date de cessation de service est fixée d'un commun accord;

ii) À un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination ~~à titre temporaire pour une période de stage ou d'un engagement de durée indéfinie non déterminée~~ qui est licencié(e) au cours de la première année de service;

iii) À un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre temporaire de durée déterminée qui cesse ses fonctions à la date spécifiée dans la lettre de nomination;

iv) À un(e) fonctionnaire renvoyé(e) sans préavis;

v) À un(e) fonctionnaire qui abandonne son poste;

vi) À un(e) fonctionnaire mis(e) à la retraite qui reçoit les prestations prévues par les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;

e) Les personnes spécialement engagées pour une conférence ou une période de courte durée, ou pour être affectées à une mission, ou en qualité ~~de consultants ou~~ d'experts, et les fonctionnaires recrutés sur le plan local pour travailler dans les bureaux de l'Organisation hors du Siège peuvent, le cas échéant, recevoir une indemnité de licenciement aux conditions prévues dans leur lettre de nomination.

Règlement du personnel

Disposition 104.12

~~Nominations à titre~~ Engagements temporaires

a) Nominations pour une période de stage

i) ~~Peuvent être nommées pour une période de stage les personnes âgées de moins de cinquante ans qui sont recrutées pour faire carrière au Secrétariat.~~ Normalement, la durée ~~de cette~~ **d'une** période de stage **accomplie en vertu d'une nomination antérieure au [date d'entrée en vigueur des modifications du Statut et du Règlement du personnel]** est de deux ans.

Dans des cas exceptionnels, elle peut être réduite ou prolongée d'une année au plus.

À la fin de la période de stage, l'intéressé(e) ou bien est nommé(e) à titre permanent, ou bien quitte le service de l'Organisation.

Les engagements pour une période de stage ne prennent pas fin à une date fixée par avance et sont régis par les dispositions du Statut et du Règlement du personnel applicables aux nominations à titre temporaire qui ne sont pas d'une durée déterminée.

ii) ~~Sans préjudice des dispositions du sous alinéa ii) de l'alinéa b) ci après.~~ Le Secrétaire général peut, dans les cas appropriés, raccourcir la période de stage requise ou en dispenser le fonctionnaire qui, au titre d'une nomination pour une durée déterminée, a accompli une période de service continu équivalente.

[L'alinéa a) de la disposition 104.12 sera supprimé lorsqu'il n'y aura plus de titulaires d'engagements pour une période de stage.]

b) ~~Nominations pour une~~ **Engagements de durée déterminée**

i) ~~Peuvent être nommées pour une~~ **Un engagement de durée déterminée, dont de cinq ans au maximum** la date d'expiration de l'engagement étant est indiquée dans la lettre de nomination, **peut être d'une durée initiale de deux ans au plus, et peut être reconduit à concurrence d'une période de service ne dépassant pas cinq ans.** Les 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 au Secrétariat de l'Organisation **sont engagées pour une durée déterminée.**

ii) Les engagements ~~pour une~~ de durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ~~ou sur une nomination d'un type différent.~~

iii) **Le cas de tout fonctionnaire qui, ayant accompli cinq années de service en vertu d'engagements de durée déterminée, a montré qu'il possédait les hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité prévues par la Charte, est examiné en vue de l'octroi à l'intéressé d'un engagement de durée indéterminée, qui lui est accordé sous réserve que l'Organisation continue d'avoir besoin de ses services.**

~~Nonobstant le sous alinéa ii) ci dessus, le cas des personnes âgées de moins de 53 ans qui ont accompli cinq ans de service continu au titre de nominations pour une durée déterminée et qui ont pleinement satisfait aux conditions requises par l'article 4.2 du Statut du personnel sera attentivement examiné en vue de nominations à titre permanent, compte tenu de l'ensemble des intérêts de l'Organisation.~~

iv) **Les chefs de secrétariat des programmes, fonds et organes subsidiaires de l'Organisation des Nations Unies dotés d'une administration distincte à qui le Secrétaire général a délégué le pouvoir de nommer et de promouvoir les fonctionnaires peuvent modifier la durée minimale ou maximale de la période de service pouvant être accomplie en**

vertu d'un engagement de durée déterminée, en fonction des besoins du programme, fonds ou organe concerné.

Disposition 104.13

Engagements de durée non limitée ~~Nominations à titre permanent~~

- a) Nominations à titre permanent
- i) Peuvent être nommés à titre permanent, en fonction des besoins de l'Organisation, les fonctionnaires qui, par leurs titres, leur travail et leur conduite, ont entièrement prouvé leur aptitude à la fonction publique internationale et montré qu'ils possèdent les hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité prévues par la Charte, étant entendu qu'ils doivent remplir l'une des conditions suivantes :
- a. ~~ii~~) Avoir accompli la période de stage requise au sous-alinéa i) de l'alinéa a) de la disposition 104.12; ou
- b. ~~ii~~) Avoir été dispensés de la période de stage conformément au sous-alinéa ii) de l'alinéa a) de la disposition 104.12; ou
- c. ~~iii~~) Avoir accompli, en vertu d'engagements de durée déterminée, cinq ans de service continu au [date d'entrée en vigueur de la disposition modifiée] et être âgés de moins de 53 ans, sous réserve que la conversion de leur engagement en nomination à titre permanent soit compatible avec l'ensemble des intérêts de l'Organisation, compte tenu des réalités opérationnelles, y compris d'ordre financier, et de la pérennité des fonctions.
- ii) ~~b~~) Le Département ou bureau intéressé et le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le bureau local ~~du personnel des ressources humaines~~ peuvent, d'un commun accord, recommander directement au Secrétaire général de nommer à titre permanent un fonctionnaire qui a accompli sa période de stage ou en a été dispensé conformément ~~au sous-alinéa ii) de~~ à l'alinéa a) ~~ou au sous-alinéa iii) de l'alinéa b) de~~ la disposition 104.12, et qui satisfait aux conditions requises par la présente disposition, ~~sur recommandation conjointe du département ou bureau intéressé et du Bureau de la gestion des ressources humaines ou du bureau local du personnel et du département ou bureau intéressé. Cette recommandation est portée à la connaissance de l'organe central de contrôle compétent avant d'être soumise au Secrétaire général. À défaut d'un tel accord, la question est soumise à l'examen d'un organe central de contrôle en application de l'alinéa i) de la disposition 104.14.~~
- iii) ~~e~~) Des nominations à titre permanent valables exclusivement pour les programmes, les fonds ou les organes subsidiaires visés à l'alinéa b) de la disposition 104.14 peuvent être accordées par leurs chefs respectifs, avec l'aide des organes qui peuvent être créés conformément audit alinéa.
- b) Engagements de durée indéterminée
- i) Les fonctionnaires qui, ayant accompli cinq années de service continu en vertu d'engagements de durée déterminée, ont montré qu'ils possédaient les hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité prévues par la Charte, peuvent se voir offrir un engagement de durée

indéterminée, sous réserve que l'Organisation continue d'avoir besoin de leurs services.

ii) Le département ou bureau concerné et le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le bureau local des ressources humaines peuvent, d'un commun accord, recommander directement au Secrétaire général de nommer pour une période de durée indéterminée un fonctionnaire qui remplit les conditions requises par la présente disposition. À défaut d'un tel accord, la question est soumise à l'examen d'un organe central de contrôle en application de l'alinéa i) de la disposition 104.14.

iii) Comme le prévoit le sous-alinéa iv) de l'alinéa b) de la disposition 104.12, la durée de la période de service pouvant être accomplie en vertu d'engagements de durée déterminée peut être modifiée par les chefs de secrétariat des programmes, fonds et organes subsidiaires de l'Organisation des Nations Unies dotés d'une administration distincte à qui le Secrétaire général a délégué le pouvoir de nommer et de promouvoir les fonctionnaires.

c) Nominations pour une durée indéfinie

~~Peuvent être nommés pour une durée indéfinie :~~

~~i) Les personnes expressément engagées pour une mission et qui ne sont pas nommées pour une période déterminée ou à titre régulier;~~

~~ii) Les personnes expressément engagées pour le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ou pour toute autre institution ou tout autre organisme des Nations Unies que le Secrétaire général désignera.~~

Les engagements pour une durée indéfinie **antérieurs au [date d'entrée en vigueur de la disposition modifiée]** n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une nomination d'un type différent. Ils ne prennent pas fin à une date fixée par avance et, sous réserve du sous-alinéa iv) de l'alinéa a) de la disposition 106.2, ils sont régis par les dispositions du Statut et du Règlement du personnel applicables aux engagements temporaires qui ne sont pas d'une durée déterminée.

Disposition 104.14 **Organes centraux de contrôle**

...

i) Autres décisions à prendre concernant les fonctionnaires

i) **Dans les cas où la recommandation conjointe qui peut être soumise au Secrétaire général en application du sous-alinéa ii) de l'alinéa a) de la disposition 104.13 fait défaut**, les organes centraux de contrôle vérifient que les fonctionnaires nommés pour une période de stage remplissent les conditions requises pour être nommés à titre permanent, s'assurant qu'ils ont entièrement prouvé leur aptitude à la fonction publique internationale et montré qu'ils possèdent les hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité prévues dans la Charte des Nations Unies. Ils peuvent recommander la nomination à titre permanent, la prolongation de la période de stage pour une année ou la cessation de service.

ii) Les organes centraux de contrôle examinent les recommandations portant sur la conversion d'engagements de durée déterminée en engagements de durée indéterminée lorsque aucune recommandation conjointe n'a été faite au Secrétaire général en application du sous-alinéa ii) de l'alinéa b) de la disposition 104.13. En pareil cas, l'organe central recommande soit la conversion de l'engagement en engagement de durée indéterminée, soit la cessation de service.

iii) [Texte renuméroté du sous-alinéa ii)]

...

Disposition 105.2 **Congé spécial**

...

b) À l'exception du personnel expressément engagé pour une mission, les fonctionnaires nommés pour une période de stage qui comptent un an de services satisfaisants et les fonctionnaires nommés **pour une période de durée indéterminée ou** à titre permanent peuvent obtenir, s'ils sont appelés à servir dans les forces armées du pays dont ils sont ressortissants, soit pour une période de réserve, soit en situation d'activité, un congé spécial sans traitement pour la durée de ce service, conformément aux modalités indiquées dans l'appendice C au présent Règlement.

...

Disposition 106.2 **Congé de maladie**

...

b) La durée maximale du congé de maladie auquel a droit un fonctionnaire est déterminée en fonction de la nature et de la durée de sa nomination, conformément aux dispositions suivantes :

...

iii) Les fonctionnaires nommés à titre permanent ou pour une durée **indéterminée ou** indéfinie, ceux nommés pour une durée déterminée de trois ans ou ceux qui comptent trois ans de service continu ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant neuf mois au maximum et à mi-traitement pendant neuf mois au maximum, par période de quatre années consécutives.

...

Disposition 109.1 **Comité consultatif spécial, définition du licenciement** **et critères de maintien préférentiel en fonctions ~~suppression de postes~~** **~~et réduction de personnel~~**

...

c) **Critères de maintien préférentiel en fonctions ~~Suppression de postes et~~**
~~réduction du personnel~~

i) ~~Sous réserve des dispositions expresses du sous alinéa ii) b ci après,~~ Lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel, et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type, et les fonctionnaires nommés pour une période de stage **ou une période de durée indéterminée** doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie; toutefois, il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés. Il est aussi tenu compte de la nationalité s'il s'agit de fonctionnaires qui ne comptent pas plus de cinq ans de service ou de fonctionnaires qui ont changé de nationalité au cours des cinq années qui précèdent, lorsque les postes qui correspondent à leurs aptitudes doivent être pourvus selon le principe de la répartition géographique;

ii) En ce qui concerne les fonctionnaires recrutés sur le plan local, les dispositions du sous-alinéa i) ci-dessus sont réputées respectées si la possibilité d'affecter les intéressés à des postes vacants à leur lieu d'affectation a été examinée;

iii) Les personnes expressément engagées pour un programme, un fonds ou un organe subsidiaire de l'Organisation qui jouit d'un statut particulier en matière de nominations en vertu d'une résolution de l'Assemblée générale ou aux termes d'un accord conclu avec le Secrétaire général ne peuvent invoquer la présente disposition que lorsqu'il s'agit de postes du programme, du fonds ou de l'organe pour lequel elles ont été engagées.

Disposition 109.2

Démission

...

b) Sauf disposition contraire de sa lettre de nomination, un fonctionnaire qui démissionne doit donner par écrit un préavis de trois mois s'il a été nommé à titre permanent **ou pour une durée indéterminée** et de trente jours s'il a été nommé **pour une période de stage ou pour une durée déterminée ou indéfinie**. Le Secrétaire général peut toutefois accepter les démissions données avec un préavis plus court.

...

Disposition 109.3

Préavis de licenciement

a) Tout fonctionnaire nommé à titre permanent **ou pour une période de durée indéterminée** doit recevoir, s'il est mis fin à son engagement, un préavis d'au moins trois mois, donné par écrit. **La lettre de licenciement indique les motifs de celui-ci.**

b) Tout fonctionnaire nommé **pour une période de stage ou une période de durée déterminée ou indéfinie** ~~à titre temporaire~~ doit recevoir, s'il est mis fin à son engagement, un préavis d'au moins trente jours, donné par écrit, ou le préavis qui est spécifié dans sa lettre de nomination.

...

Appendice C au Règlement

Dispositions relatives au service dans les forces armées

...

c) Les fonctionnaires nommés pour une période de stage qui comptent un an de services satisfaisants et les fonctionnaires nommés à titre permanent **ou pour une période de durée indéterminée** peuvent, si le gouvernement d'un État Membre les appelle à servir dans ses forces armées, soit pour une période de réserve, soit en situation d'activité, être mis en congé spécial sans traitement pour la durée du service auquel ils sont astreints. En ce qui concerne les autres fonctionnaires appelés à servir dans les forces armées, il est mis fin à leur service au Secrétariat conformément aux clauses de leur engagement.

...
