



# Assemblée générale

Distr. générale  
17 août 2007  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-deuxième session

Points 119, 130, 135 et 142  
de l'ordre du jour provisoire\*

### Réforme des Nations Unies : mesures et propositions

#### Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009

#### Gestion des ressources humaines

#### Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

## Rationalisation des arrangements contractuels : propositions détaillées

### Rapport du Secrétaire général\*\*

#### *Résumé*

Le présent rapport est soumis en réponse aux demandes formulées par l'Assemblée générale aux paragraphes 4 et 5 de la section VI de sa résolution 61/244. Il y est également donné suite aux observations formulées par la Commission de la fonction publique internationale au sujet des propositions faites en ce qui concerne les arrangements contractuels. Afin qu'il soit plus facile de passer en revue les problèmes qui se posent à cet égard, le rapport reprend intégralement la teneur du document A/61/857, qui porte sur le même sujet, et inclut les éléments de réflexion nouveaux qui sont le produit des consultations organisées avec des représentants du personnel à la suite de sa publication. Enfin, des réponses sont apportées au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et à l'Assemblée générale.

---

\* A/62/150.

\*\* Le présent rapport a été déposé en retard parce qu'il a fallu vérifier l'exactitude de certaines données qui y figurent.



## I. Historique

1. Dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1), le Secrétaire général a présenté le détail d'un nouveau dispositif de gestion des ressources humaines, fondé sur les principes de souplesse, de déontologie claire, de traitement équitable des fonctionnaires, de simplicité, de transparence et de responsabilisation, et il a mis en lumière la nécessité d'intégrer les agents du Siège et des bureaux extérieurs dans un Secrétariat mondial.

2. Un élément essentiel du nouveau dispositif est la proposition faite par le Secrétaire général de simplifier les arrangements contractuels en instituant un type de contrat unique, qui régirait les conditions d'emploi de l'ensemble du personnel du Secrétariat de l'ONU, et en prévoyant trois types d'engagement : l'engagement à titre temporaire, l'engagement pour une durée déterminée et l'engagement continu. Elle s'inspire de propositions déjà présentées par le Secrétaire général en vue de simplifier ces arrangements<sup>1</sup> et tient compte du cadre contractuel en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies adopté par la Commission de la fonction publique internationale<sup>2</sup>.

3. Il s'agit d'adapter les arrangements contractuels à l'évolution des besoins opérationnels de l'Organisation, afin de promouvoir l'égalité de traitement pour tous les fonctionnaires du Secrétariat et de permettre à l'Organisation de s'acquitter plus efficacement de tâches nouvelles et de plus en plus complexes. La rationalisation des arrangements contractuels constitue l'une des pierres angulaires des réformes d'ensemble de la gestion des ressources humaines menées par le Secrétaire général. Seront ainsi jetées les bases de la constitution d'un Secrétariat intégré, qui offre des conditions d'emploi assorties d'une sécurité de l'emploi accrue pour les fonctionnaires et qui permette de traiter chacun de façon équitable. Parallèlement à la mise en œuvre d'autres initiatives en matière de réforme des ressources humaines, comme par exemple l'accroissement de la mobilité au sein de l'Organisation, l'harmonisation des conditions d'emploi et la création d'un corps civil de maintien de la paix doté de 2 500 postes permanents, la rationalisation des arrangements contractuels renforcera considérablement la capacité de l'Organisation de recruter et de maintenir à son service du personnel hautement qualifié afin d'être en mesure de répondre à ses besoins existants et futurs en matière de ressources humaines.

4. Dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de donner suite aux conclusions et recommandations formulées à ce sujet dans le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur la gestion des ressources humaines<sup>3</sup> et de lui présenter un plan par étapes détaillé pour la mise en œuvre des arrangements contractuels proposés, notamment en ce qui concerne les conditions à remplir.

5. L'Assemblée générale a également demandé à la Commission de la fonction publique internationale d'examiner les propositions du Secrétaire général, en particulier l'idée d'instituer un type d'engagement unique régi par un seul règlement, et de lui rendre compte à ce sujet à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session. La Commission a examiné les propositions du Secrétaire

<sup>1</sup> Voir A/55/253 et Corr.1 et A/59/263/Add.1.

<sup>2</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 30 et rectificatif* (A/60/30 et Corr.1), annexe IV.

<sup>3</sup> A/61/537, par. 49 à 56.

général en mars 2007 et publié ses observations dans un additif à son rapport pour 2006<sup>4</sup>.

6. En avril 2007, le Secrétaire général a remis à l'Assemblée son rapport intitulé « Rationalisation du système d'arrangements contractuels »<sup>5</sup>. Ce rapport présente de façon synthétique le raisonnement qui sous-tend les propositions visant à simplifier les arrangements contractuels : ceux-ci seraient regroupés en un Règlement du personnel comportant une seule série de dispositions et trois types de contrats seraient désormais offerts. Dans ce rapport, le Secrétaire général donne également suite à plusieurs conclusions du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et de la Commission de la fonction publique internationale; cependant, il a estimé que certaines observations de la Commission nécessitaient un examen plus approfondi, en consultation avec le personnel de l'ONU, sous les auspices du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Ce comité est le mécanisme conjoint de l'ensemble du Secrétariat que le Secrétaire général a créé, conformément au Statut et au Règlement du personnel, pour le conseiller en matière de prestations, de conditions de travail et autres aspects de la politique du personnel de l'ensemble de l'Organisation et c'est le principal organe de concertation officielle entre le personnel et l'Administration de l'Organisation.

7. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a tenu sa vingt-huitième session du 25 juin au 4 juillet 2007. Y ont participé des représentants de l'Administration dans tous les principaux lieux d'affectation et des représentants du personnel de la Commission économique pour l'Afrique, de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, du Syndicat du personnel hors Siège des Nations Unies, de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'Office des Nations Unies à Nairobi, de l'Office des Nations Unies à Vienne, du Tribunal pénal international pour le Rwanda, du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et de l'Université des Nations Unies.

8. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a affirmé son appui aux propositions de rationalisation des arrangements contractuels énoncées dans le rapport du Secrétaire général (A/61/255) et préconisé que soient apportés d'autres éclaircissements et ajustements. Le Secrétaire général a accepté les recommandations en question et entériné les accords approuvés par le Comité s'agissant de la rationalisation des arrangements contractuels, qui correspondaient aux principes sous-tendant ses propositions et qui étaient nécessaires pour que soient atteints les objectifs de la réforme desdits arrangements.

9. Afin qu'il soit possible de donner suite aux conclusions et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et de la Commission de la fonction publique internationale et pour qu'il soit plus facile de passer en revue les problèmes qui se posent à cet égard, le rapport reprend intégralement la teneur du document A/61/857, qui porte sur le même sujet, et inclut les éléments de réflexion nouveaux qui sont le produit des consultations organisées avec des représentants du personnel dans le cadre du Comité de coordination entre

---

<sup>4</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1).

<sup>5</sup> A/61/857.

l'Administration et le personnel. Le rapport contient des réponses aux observations de la Commission et du Comité consultatif et présente les éléments d'information complémentaires demandés par le Comité consultatif et l'Assemblée générale.

10. Les fonds et programmes administrés séparément pourront conserver une certaine flexibilité vis-à-vis des nouveaux arrangements contractuels : ils les appliqueront à leur propre personnel en tenant compte de leurs besoins opérationnels respectifs.

## **II. Regroupement des dispositions du Règlement du personnel en une seule série**

11. Actuellement, le cadre contractuel utilisé par l'ONU prévoit de nombreux types d'engagement qui relèvent de trois séries de dispositions (100, 200 et 300) du Règlement du personnel. À la section VI de sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a souligné la nécessité de rationaliser le système actuel d'arrangements contractuels de l'Organisation, qui manque de transparence et dont l'administration est fort complexe. Elle a aussi noté que le système actuel n'était pas pleinement conforme au cadre proposé par la Commission de la fonction publique internationale.

12. À l'origine, tous les fonctionnaires étaient assujettis à un Règlement du personnel comportant une seule série de dispositions, aujourd'hui désignées sous l'appellation de série 100. La première version du Règlement a pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 1948. La série 200 a été instituée en 1954 pour les agents spécialisés affectés à des projets d'assistance technique. Elle a été suivie de la série 300, en 1955, pour les agents recrutés sur la base d'engagements de courte durée au titre de services de conférence ou d'autres activités ponctuelles au Siège. La série 400, instituée en 1955, s'appliquait aux agents régulateurs et aux guides du Service des visites au Siège. Elle a été supprimée en 1978 et les dispositions de la série 100 se sont alors appliquées au personnel qu'elle visait. La série 300 a été étendue en 1994 aux engagements de durée limitée pour le recrutement de personnel non permanent pour les missions de maintien de la paix, de consolidation de la paix et d'aide humanitaire, la coopération technique sur le terrain et les situations d'urgence. Les fonctionnaires relevant de la série 300 sont engagés pour une période d'une durée maximale de trois ans, pouvant être prolongée d'un an, une seule fois et à titre exceptionnel.

13. Lors de l'élaboration du nouveau dispositif de gestion des ressources humaines, il a été procédé à un examen d'ensemble des arrangements contractuels en vigueur à l'ONU afin de déterminer s'ils correspondaient encore aux besoins opérationnels de l'Organisation. À la lumière de l'expérience acquise, il a été établi que les séries 200 et 300 ne servaient plus les fins pour lesquelles elles avaient été instituées. La série 200 avait été adoptée pour répondre aux besoins particuliers des projets de coopération technique, dont la durée d'exécution était le plus souvent courte ou moyenne et qui étaient financés au moyen de fonds extrabudgétaires. Or, il n'existe plus de lien clair entre la nature et la durée des fonctions et le mode de financement. La croissance exponentielle des activités essentielles du Secrétariat financées au moyen de fonds extrabudgétaires a entraîné un recours accru aux engagements régis par la série 200 pour le recrutement de fonctionnaires occupant des emplois divers, dont un bon nombre exercent désormais des fonctions

essentielles et sont en poste aussi bien dans les lieux d'affectation permanents que dans les bureaux extérieurs, souvent aux côtés de fonctionnaires relevant de la série 100. Il n'existe ni procédure officielle de recrutement qui permette de garantir un processus ouvert et compétitif ni possibilité claire d'avancement pour les agents relevant de la série 200 dont certains, en poste depuis longtemps, sont « reclassés » selon des procédures officieuses. De surcroît, des limites sont imposées à l'utilisation de l'expérience acquise par les fonctionnaires relevant de la série 200 à d'autres postes au sein du Secrétariat.

14. Le recours aux engagements de durée limitée, au titre de la série 300, ne permet plus d'atteindre le but recherché, qui est d'accélérer le recrutement et de simplifier les procédures d'administration du personnel. Au fil des ans, des garde-fous de plus en plus nombreux ont été mis en place pour faire en sorte que le recrutement soit transparent, que les candidats soient mis en concurrence et que des normes et procédures cohérentes soient observées (l'examen par un organe consultatif mixte constituant la seule particularité en la matière). L'administration des divers éléments de la rémunération est devenue de plus en plus complexe en raison des aménagements auxquels il a été procédé pour répondre aux préoccupations et aux besoins légitimes du personnel. En outre, comme ils n'assurent pas une rémunération ou des perspectives de carrière suffisantes, le fait de continuer à recourir à des engagements de durée limitée a empêché l'ONU de recruter et de garder à son service les experts, cadres et gestionnaires qualifiés dont elle aurait besoin pour les opérations de paix vastes et complexes.

15. Compte tenu des graves insuffisances du système actuel et afin de mettre en place un système qui aiderait l'ONU à s'acquitter de sa mission et d'offrir un régime plus simple, plus clair, plus transparent et plus équitable à tous les intéressés, le Secrétaire général a proposé de ramener de trois à une les séries de dispositions du Règlement du personnel.

16. Le regroupement de ces dispositions en une série unique favoriserait également un traitement équitable des fonctionnaires, car il serait la garantie que leurs conditions d'emploi respectives sont définies sur la base des mêmes critères. La multiplicité des arrangements contractuels engendre l'apparition de différentes catégories de fonctionnaires. Dans les lieux d'affectation permanents et sur le terrain, des fonctionnaires travaillant côte à côte et exerçant les mêmes fonctions pendant des périodes de durée comparable bénéficient de prestations qui varient selon la série de dispositions du Règlement du personnel dont ils relèvent. Une telle situation fait naître un sentiment d'inégalité et sape le moral des fonctionnaires, rendant plus difficile de recruter et de conserver un personnel possédant les plus hautes qualités.

17. Enfin, l'adoption de cette série unique de dispositions simplifierait le régime des engagements, qui deviendrait plus facile et économique à administrer et serait plus transparent aux yeux des fonctionnaires. La multiplicité et la complexité des arrangements contractuels multiples et complexes rend leur administration plus difficile et constitue une source importante d'erreurs potentielles, car elles supposent une connaissance approfondie des diverses séries de dispositions du Règlement du personnel et de ce qui les distingue les unes des autres. Un régime simplifié faciliterait grandement la mise au point et l'application du futur système de gestion intégrée.

### Observations de la Commission de la fonction publique internationale

18. Lors de son examen récent des propositions du Secrétaire général, la Commission de la fonction publique internationale s'est félicitée des efforts déployés par celui-ci pour simplifier les arrangements contractuels existants<sup>6</sup>, notamment grâce à l'instauration d'une série unique de dispositions du Règlement du personnel. Lorsqu'elle a examiné les conditions d'emploi hors Siège, la Commission a constaté que les engagements de durée limitée ne répondaient plus aux besoins de l'Organisation, limitaient la souplesse dont disposait l'Administration pour conserver le personnel en poste et n'étaient plus simples à gérer. De plus, le traitement offert n'est pas compétitif par rapport à celui que proposent les autres organisations appliquant le régime commun, ce qui complique le recrutement et nuit au moral des fonctionnaires. La Commission a donc décidé de recommander que les engagements de durée limitée (régis par la série 300) soient éliminés progressivement dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, en faveur de contrats à durée déterminée, tels que définis dans le dispositif arrêté par la Commission pour les arrangements contractuels<sup>7</sup>. La proposition faite par le Secrétaire général de simplifier ces arrangements en instituant une série unique de dispositions du Règlement du personnel est conforme à la recommandation de la Commission qui préconise l'élimination progressive des engagements de durée déterminée régis par la série 300.

### III. Uniformisation des types d'engagement

19. Les arrangements contractuels existants, que l'Assemblée générale considère comme trop complexes et non conformes au dispositif arrêté par la Commission de la fonction publique internationale<sup>8</sup>, font que les types de nomination possibles sont multiples : engagements pour une période de stage, de durée déterminée, pour une durée indéfinie ou à titre permanent (série 100); engagements de courte durée, de durée moyenne ou de longue durée (série 200); engagements de courte durée ou de durée limitée (série 300).

20. Comme on l'a noté plus haut, une rationalisation des arrangements contractuels est nécessaire pour que l'Organisation soit en mesure de répondre à ses besoins opérationnels, pour lever les obstacles à la mobilité, pour promouvoir l'équité et la transparence et pour rendre les arrangements en question plus faciles à administrer et plus transparents aux yeux des fonctionnaires. Pour que ces objectifs soient atteints, il est essentiel de procéder à un autre type de rationalisation en ramenant à trois le nombre des types de nomination possibles.

21. Le Secrétaire général suggère que, sur la base d'une seule série de dispositions du Règlement du personnel, la durée de l'engagement soit déterminée en fonction des besoins opérationnels de l'Organisation. Les trois types d'engagement ci-après seraient utilisés pour l'ensemble des services du Secrétariat, des départements, des lieux d'affectation et des missions hors Siège :

<sup>6</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1), par. 3 et 4.

<sup>7</sup> Ibid., par. 41 et A/61/810, par. 10.

<sup>8</sup> Résolution 61/244, sect. IV.

a) Des engagements à titre temporaire d'une durée qui ne pourrait excéder un an (deux ans en cas de poussée d'activité sur le terrain), 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;

c) Des engagements de caractère continu, dont la durée serait indéfinie.

22. La proposition du Secrétaire général visant à ramener à trois les types d'engagement a été conçue dans le souci de mise en conformité avec le dispositif arrêté par la Commission de la fonction publique internationale pour les arrangements contractuels, qui prévoit des durées identiques à celles énoncées ci-dessus pour les divers types d'engagement possibles.

23. Au moment de leur recrutement par l'Organisation, les fonctionnaires se verraient offrir soit un engagement à titre temporaire, soit un engagement de durée déterminée. Le dossier de ceux d'entre eux qui auraient accompli cinq années de service ininterrompu pourrait faire l'objet d'un examen visant à déterminer s'il convient de leur offrir un engagement continu.

24. Une fois instaurés les engagements de caractère continu, les nominations à titre permanent seraient supprimées. Ce changement n'aurait pas d'incidence sur les fonctionnaires qui exercent actuellement leurs fonctions sur la base d'un contrat permanent ni sur ceux qui auraient acquis le droit, en vertu des règles existantes, de prétendre à une telle nomination avant l'entrée en vigueur du nouveau régime. L'institution d'engagements de caractère continu, qui autoriseraient les licenciements pour les mêmes motifs que les engagements permanents, mais aussi pour contribuer à la bonne marche de l'Organisation, permettrait à cette dernière d'octroyer un engagement de carrière aux fonctionnaires justifiant d'une longue période de service qui ont fait montre du plus haut degré d'efficacité, de compétence et d'intégrité, tout en disposant de la latitude voulue pour ajuster ses effectifs en fonction de l'évolution de ses besoins, fonctions et missions ou de la réorientation de ses programmes. L'octroi d'engagements de caractère continu réduirait considérablement la charge administrative que représente le renouvellement de milliers d'engagements pour une durée déterminée arrivant à expiration.

25. Dans le document A/61/857, le Secrétaire général a indiqué qu'il présenterait le détail de ces trois types d'engagement à l'Assemblée générale. On trouvera ci-après une description plus approfondie de ces arrangements, ainsi que la réponse du Secrétaire général aux observations de la Commission de la fonction publique internationale et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires.

### **Engagements à titre temporaire**

26. Le Secrétaire général propose que les engagements à titre temporaire soient utilisés pour nommer 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, pour une période de service d'une durée d'un an au maximum. S'agissant du personnel recruté pour faire face à une poussée d'activité sur le terrain, l'engagement à titre temporaire pourrait couvrir une période d'une durée totale de deux ans en tout. Le Secrétaire général considère que ces propositions sont

conformes au dispositif arrêté par la Commission de la fonction publique internationale, qui prévoit que les engagements à titre temporaire ont pour objet de répondre à des besoins définis et de courte durée de l'Organisation et ce pour une période de moins d'un an ou pour une période plus longue dans le cas du recrutement de personnel destiné à des missions spéciales, à des projets dont la durée d'exécution est limitée ou à des opérations spéciales menées au titre de l'aide humanitaire.

27. La Commission a noté que

pour respecter le dispositif arrêté par la CFPI, le Secrétaire général devrait assigner aux engagements de durée déterminée une limite de deux ans ou avoir recours à des engagements temporaires d'une durée maximale d'un an, susceptibles d'être renouvelés si nécessaire. Le Règlement du personnel devrait définir plus clairement les conditions qui doivent être réunies pour qu'un engagement temporaire soit renouvelé. En général, si l'on sait d'avance que les services d'un fonctionnaire seront nécessaires pendant plus d'un an, c'est l'engagement de durée déterminée qui doit être retenu<sup>9</sup>.

Les fonctionnaires engagés à titre temporaire pour moins d'un an ne seraient pas soumis à la période de stage<sup>10</sup>. Le Secrétaire général est du même avis que la Commission : les engagements à titre temporaire devraient être octroyés pour une période d'une durée maximale d'un an, susceptible d'être prolongée d'un an au maximum si les besoins opérationnels sur le terrain le justifient.

#### **Engagements de durée déterminée**

28. Le Secrétaire général propose que des engagements de durée déterminée, couvrant une période d'un an ou plus, soient offerts au personnel. Les fonctionnaires nouvellement recrutés par l'Organisation seraient astreints à une période de stage pendant leur première année de service. Le Secrétaire général considère que cette proposition est conforme au dispositif arrêté par la Commission de la fonction publique internationale, qui prévoit que les engagements de durée déterminée doivent porter sur des périodes d'un an au moins et de cinq ans au plus<sup>11</sup>. Ce dispositif prévoit en outre que la durée de la période de stage peut être comprise entre six mois et deux ans.

#### *Restrictions applicables aux engagements de durée déterminée*

29. Dans le document A/61/255, le Secrétaire général a également proposé que, en fonction des besoins de l'Organisation, les engagements de durée déterminée et les engagements continus puissent être limités à des projets ou à des missions particuliers, l'objectif étant d'éviter de susciter des attentes chez les intéressés quant à la possibilité d'un emploi à long terme, notamment lorsque la durée d'exécution desdits projets ou missions est clairement arrêtée<sup>12</sup>. La Commission a été d'avis que les contrats liés à des missions précises n'offraient pas la latitude voulue pour

<sup>9</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1), par. 18.

<sup>10</sup> Ibid., par. 19.

<sup>11</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 30 et rectificatif (A/60/30 et Corr.1), annexe IV, par. 13.

<sup>12</sup> A/61/255, par. 244.



réaffecter le personnel d'un lieu d'affectation hors Siège à un autre et ne répondaient pas à la nécessité pour l'Organisation de disposer d'un corps de fonctionnaires à l'échelle mondiale. Elle a également noté que le contrat de série 100 lié à une mission précise prévoyait une rémunération nettement inférieure à celle qui était associée aux engagements de la série 100 dans les autres organisations appliquant le régime commun. La Commission a estimé que le contrat lié à une mission précise n'était pas conforme au cadre qu'elle avait adopté, car il aboutirait à la création de types d'engagement supplémentaires, soit cinq au lieu de trois<sup>13</sup>. Le Secrétaire général tient à préciser que sa proposition répondait au souci de respecter le principe de prudence budgétaire dans le recrutement pour des projets et missions dont l'exécution est assortie d'un terme fixe.

30. Cependant, pour tenir compte des préoccupations exprimées par la Commission de la fonction publique internationale, le Secrétaire général a approuvé la recommandation émanant du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, à savoir que les contrats applicables aux fonctionnaires recrutés sur le plan international exerçant leurs fonctions dans le cadre d'opérations de paix des Nations Unies ne devraient plus comporter de dispositions limitant leurs services à une mission donnée : le Secrétaire général pourrait ainsi plus facilement affecter ces fonctionnaires en fonction de l'évolution des besoins opérationnels.

*Prolongation des engagements de durée déterminée au-delà de cinq ans*

31. Dans le document A/61/255, le Secrétaire général a proposé que la durée maximale des engagements de durée déterminée soit fixée à cinq ans, puisqu'il était envisagé d'examiner la possibilité d'offrir un engagement de caractère continu à tout fonctionnaire ayant assuré un service continu pendant cinq ans; si les services de l'intéressé n'étaient plus nécessaires ou si le comportement de ce dernier n'était pas conforme aux normes en vigueur, il cesserait son service à la fin de la cinquième année de son contrat de durée déterminée. La Commission de la fonction publique internationale a considéré que le fait d'imposer une limite de cinq ans aux engagements de durée déterminée priverait l'Administration de la souplesse dont elle a besoin pour affecter le personnel en fonction des besoins de l'Organisation<sup>14</sup>.

32. En ce qui concerne le maintien de la paix, le Secrétaire général constate que, au-delà des 2 500 postes permanents de fonctionnaires recrutés sur le plan international qui ont été considérés comme essentiels pour les opérations de paix – voir le paragraphe 46 ci-après –, le type de fonctions exercées et le nombre de fonctionnaires nécessaires dépendront de l'évolution des besoins opérationnels : s'agissant du recrutement de fonctionnaires appelés à servir dans le cadre de missions ou de projets, la prudence budgétaire est donc de mise. Cependant, il est également nécessaire de soulager l'Organisation des difficultés qu'elle éprouve pour recruter et retenir à son service le personnel appelé à servir dans le cadre des opérations de paix des Nations Unies. Principalement en raison des conditions d'emploi offertes par l'Organisation, notamment en matière de sécurité de l'emploi, elle a en effet du mal à conserver à son service un personnel civil compétent, expérimenté et qualifié.

<sup>13</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1), par. 5 à 7.

<sup>14</sup> Ibid., par. 15.

33. S'agissant des fonctionnaires recrutés sur le plan international pour les opérations de paix des Nations Unies – autres que les 2 500 fonctionnaires de carrière affectés à ces opérations –, s'ils possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, le Secrétaire général propose donc qu'ils se voient normalement accorder une prorogation de leur engagement de durée déterminée pour une période d'une durée maximale de deux ans et que leurs services ne soient pas limités à une mission donnée. Cela permettra de répondre aux besoins opérationnels identifiés dans le cadre des opérations de paix des Nations Unies puisque l'Organisation sera en mesure de conserver de tels fonctionnaires à son service sur la base d'un engagement de durée déterminée aussi longtemps que nécessaire.

34. En outre, la prolongation d'engagements de durée déterminée au-delà de la période de cinq ans pourra être autorisée dans d'autres cas, comme lorsqu'une prorogation de courte durée, n'excédant pas un an, sera dans l'intérêt de l'Organisation et des fonctionnaires concernés.

35. La Commission de la fonction publique internationale a dit craindre que le fait d'imposer une durée maximale de cinq ans aux engagements de durée déterminée ne crée des difficultés pour les fonds et programmes<sup>15</sup>, mais le Secrétaire général note que ces derniers disposeraient de la souplesse nécessaire pour prolonger les engagements de durée déterminée au-delà de la période de cinq ans conformément à leurs mandats opérationnels respectifs.

#### **Engagements continus**

36. Le Secrétaire général propose qu'un fonctionnaire comptant cinq années de service continu au sein de l'Organisation puisse prétendre à un engagement continu, à condition que les services de l'intéressé soient toujours nécessaires dans le même département ou ailleurs dans l'Organisation et qu'il possède les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, attestées par les évaluations de son comportement professionnel. Un engagement continu serait dépourvu de terme fixe. Les fonctionnaires auxquels il s'appliquerait ne seraient pas astreints à une période de stage, étant donné que la période de service de cinq ans effectuée préalablement à ce que leur engagement devienne continu constituerait une base suffisante pour évaluer leurs résultats. Le Secrétaire général estime que cette proposition est conforme au dispositif arrêté par la Commission de la fonction publique internationale, qui prévoit que les engagements continus ne sont pas assortis d'un terme fixe et que la continuité du service dépend de critères tels que l'intérêt de l'Organisation, la satisfaction par l'intéressé des attentes dont il fait l'objet en matière de résultats et son respect des normes de conduite en vigueur.

#### *Examen de la question des engagements continus*

37. La Commission de la fonction publique internationale a estimé que la proposition du Secrétaire général concernant les engagements continus reviendrait à une conversion automatique puisqu'il n'y aurait pas de mise en concurrence, ni de limite au nombre de conversions et que tous les fonctionnaires ou presque rempliraient les conditions. Tous s'attendraient à ce que leur engagement soit

---

<sup>15</sup> Ibid.

converti en engagement continu après cinq ans de service, pourvu que leurs rapports d'évaluation soient satisfaisants<sup>16</sup>.

38. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a examiné les propositions du Secrétaire général, ainsi que les observations de la Commission de la fonction publique internationale et il a conclu que les propositions du Secrétaire général étaient conformes au dispositif arrêté par la Commission pour les arrangements contractuels, qui prévoit que « les engagements au titre d'un contrat de caractère continu sont soumis à des procédures de sélection ouvertes et transparentes, conformes au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation »<sup>17</sup>. Dans son rapport, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a estimé que la préoccupation exprimée par la Commission à propos de la nécessité d'octroyer des engagements continus sur la base d'une mise en concurrence n'avait pas lieu d'être, cette nécessité étant déjà prise en compte dans les politiques de recrutement de l'Organisation, au moment du recrutement lui-même ou lorsque les fonctionnaires étaient réaffectés à un autre poste au sein de l'Organisation. Tous les postes font l'objet d'un avis de vacance et les candidats sont soumis à une procédure de sélection rigoureuse, reposant sur divers critères et dispositifs d'évaluation. En outre, le comportement professionnel de chaque fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation annuelle.

39. Quant aux critères d'octroi d'un engagement continu, le Secrétaire général considère que l'accumulation par un fonctionnaire de cinq ans de service continu au sein de l'Organisation permettrait seulement d'établir que l'intéressé peut prétendre à un engagement continu mais ne lui conférerait pas de droit à une conversion automatique. Pour que le fonctionnaire puisse bénéficier d'un engagement continu, il devrait également satisfaire à deux autres critères : a) ses services devraient rester nécessaires dans le même département ou ailleurs dans l'Organisation; b) l'intéressé devrait avoir administré la preuve qu'il possède les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, attestées par les évaluations de son comportement professionnel.

40. Dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui communiquer de plus amples détails quant aux conditions à remplir pour prétendre à un engagement continu. Le Secrétaire général considère que les deux critères proposés constituent les principaux éléments qu'il convient d'examiner lorsqu'on envisage d'engager un fonctionnaire sur une base continue et que, s'ils sont rigoureusement appliqués, ils garantiront que les engagements continus ne sont pas octroyés de façon automatique, mais en fonction des besoins de l'Organisation et des résultats de l'intéressé. Ce point de vue a été partagé par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Cependant, le Secrétaire général estime qu'il pourrait être utile de réfléchir plus avant aux modalités d'application de ces deux critères, conformément aux recommandations du Comité. Pour appliquer le critère de « persistance des besoins », les directeurs de programme et le Département de la gestion du Bureau de la gestion des ressources humaines détermineraient si les services de l'intéressé sont requis par l'Organisation pour autant qu'on puisse le prévoir. S'agissant des « plus hautes qualités », il incomberait au directeur de programme et au Bureau de la gestion des ressources

<sup>16</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1), par. 9.*

<sup>17</sup> *Ibid., soixantième session, Supplément n° 30 et rectificatif (A/60/30 et Corr.1), annexe IV, par. 15.*

humaines d'entreprendre un examen approfondi du comportement professionnel de l'intéressé, notamment de son dossier et des rapports d'évaluation dont il a fait l'objet. La notation du fonctionnaire devrait avoir été pleinement satisfaisante pendant quatre années de service au sein de l'Organisation et il ne devrait avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire.

41. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel appuie la proposition du Secrétaire général de faire examiner le cas des fonctionnaires qui pourraient prétendre à un engagement continu par les départements ou les bureaux dont ils relèvent, par le Bureau de la gestion des ressources humaines et, dans le cas du personnel recruté sur le plan local, par le bureau local des ressources humaines, le Bureau de la gestion des ressources humaines devant donner son approbation en dernier ressort. En l'absence d'un tel accord, ou si l'engagement continu n'était pas recommandé, la question serait soumise pour examen à un organe central de contrôle. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a estimé que la procédure proposée par le Secrétaire général était assortie de garde-fous adéquats pour les fonctionnaires, tout en garantissant à l'Organisation que les bénéficiaires présentent les plus hautes qualités professionnelles.

*Restrictions applicables aux engagements continus*

42. Dans le document A/61/255, le Secrétaire général a également proposé que, en fonction des besoins de l'Organisation, les engagements de durée déterminée et les engagements continus puissent être limités à des projets ou à des missions particuliers, l'objectif étant d'éviter de susciter des attentes chez les intéressés quant à la possibilité d'un emploi à long terme, notamment lorsque la durée d'exécution desdits projets ou missions est clairement arrêtée<sup>18</sup>.

43. La Commission de la fonction publique internationale s'est dite en désaccord avec le concept énoncé dans la proposition du Secrétaire général, selon lequel les engagements pourraient être limités à des projets ou à des missions particuliers pour éviter de susciter chez les intéressés des attentes quant à la possibilité d'un emploi à long terme, notamment lorsque la durée d'exécution desdits projets ou missions était clairement arrêtée. La Commission a été d'avis que, dans de tels cas, il ne devrait pas être octroyé de contrat continu<sup>19</sup>.

44. Le Secrétaire général se souvient que, conformément au cadre régissant les arrangements contractuels arrêté par la Commission, les engagements de caractère continu ont été conçus « comme un outil propre à faciliter la gestion stratégique des ressources humaines des organisations aux fins de la réalisation de l'ensemble de leurs objectifs »<sup>20</sup>. Il considère donc qu'il serait conforme à ce cadre que des contrats continus auxquels ne s'appliquerait aucune restriction soient utilisés dans les bureaux du Secrétariat mondial, où les besoins en ressources humaines sont normalement stables en nombre et diversifiés du point de vue des fonctions. Cela établit la nécessité pour l'Organisation de disposer sur une base continue, à l'échelle mondiale, d'un personnel apte à exercer les fonctions essentielles pour qu'elle soit en mesure de s'acquitter de toutes ses tâches.

<sup>18</sup> A/61/255, par. 244.

<sup>19</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1), par. 5 et 6.*

<sup>20</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 30 et rectificatif (A/60/30 et Corr.1), annexe IV, par. 1.*

45. Le Secrétaire général constate que, à la différence des bureaux permanents du Secrétariat, les besoins en effectifs des opérations de paix des Nations Unies, qui incluent les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, ont connu par le passé des fluctuations, ce qui reflète la diversité et le nombre des opérations de paix dont l'exécution a été demandée par le Conseil de sécurité.

46. Sur la base d'une analyse approfondie des données d'expérience recueillies au cours des 10 dernières années et d'une planification stratégique des ressources humaines, le Département des opérations de maintien de la paix a déterminé que, pour qu'il soit possible de satisfaire aux besoins de base des opérations de paix à moyen terme, il serait nécessaire de créer 2 500 postes permanents à pourvoir par des fonctionnaires recrutés sur le plan international. Le Secrétaire général se félicite que la Commission de la fonction publique internationale ait appuyé cette proposition<sup>21</sup> et que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel ait indiqué que ces 2 500 fonctionnaires pourraient prétendre à des engagements continus et bénéficier de ce type de contrat pourvu que leurs résultats soient pleinement conformes à ceux attendus et qu'ils aient prouvé qu'ils possédaient les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, attestées par les évaluations de leur comportement professionnel. Les 2 500 fonctionnaires de carrière recrutés sur le plan international pour les opérations de paix seront sélectionnés selon une procédure de mise en concurrence<sup>22</sup> et ils seront tenus de faire la preuve de leur mobilité et de se déployer rapidement pour faire face aux besoins opérationnels.

47. Pour ce qui est du personnel des opérations de paix des Nations Unies recruté localement pour des missions données, le Secrétaire général approuve la recommandation du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel tendant à ce que l'Organisation ait l'obligation d'offrir une plus grande sécurité de l'emploi pendant la durée d'une mission, mais aussi de verser des prestations au moment de la cessation de service, ce qui permettrait ensuite aux agents recrutés localement pour les missions de rechercher un emploi rémunéré ou de travailler à leur compte lorsque la mission se retire. Partant, si la plupart des opérations sont assorties d'un terme fixe, les membres du personnel recruté localement dont les services demeurent nécessaires au-delà de la période de cinq ans et qui satisfont aux normes applicables pourraient prétendre à un engagement continu. Ils recevraient des indemnités de cessation de service d'un montant proportionnel à la durée de leur engagement au moment où ils cesseraient d'exercer leurs fonctions, en principe à la clôture de la mission, ce qui encouragerait les agents recrutés localement à demeurer dans leur pays de résidence et à mettre à profit les compétences et l'expérience acquises au service de l'Organisation. Comme on ignore à quelle date une opération de paix donnée va parvenir à son terme, il n'est pas possible à ce stade de déterminer le coût réel de ces éventuelles indemnités de cessation de service, qui seraient prélevées sur les crédits prévus au titre des dépenses communes de personnel dans le budget des missions de maintien de la paix concernées.

48. Le Secrétaire général considère qu'il ne serait pas compatible avec les besoins opérationnels et la politique de mobilité de l'Organisation d'évaluer la continuité des besoins en référence à un mandat, à une fonction ou à un poste particuliers. L'un des principes fondamentaux de la politique de mobilité est le suivant : les

<sup>21</sup> Ibid., *soixante et unième session, Supplément n° 30*, additif (A/61/30/Add.1), par. 6.

<sup>22</sup> A/61/850, par. 20.

fonctionnaires ne sont pas liés à un poste donné. C'est pourquoi les caractéristiques d'un poste donné ne devraient pas avoir d'incidence déterminante sur les perspectives d'évolution de carrière ou sur la sécurité de l'emploi. Si tous les fonctionnaires qui travaillent dans le cadre de projets ou au sein d'entités dont il est établi qu'ils cesseront à terme de fonctionner ne pouvaient prétendre à des engagements continus, personne ne souhaiterait occuper un poste dans de tels projets ou entités, ce qui nuirait à la capacité d'exécution des programmes de l'Organisation. C'est pourquoi le Secrétaire général considère que les fonctionnaires qui prennent part à l'exécution d'un projet devraient pouvoir prétendre à un engagement continu, qui ne soit assorti d'aucune limite de durée, à condition que leurs services demeurent utiles dans le Département pour lequel ils travaillent ou ailleurs au sein de l'Organisation.

*Procédure de recrutement accéléré des lauréats des concours nationaux*

49. La Commission de la fonction publique internationale a noté que les concours nationaux de recrutement représentaient un bon moyen de sélectionner les candidats les plus qualifiés des États Membres sous-représentés pour les postes permanents des classes P-2 et P-3. Toutefois, elle a dit craindre que les arrangements contractuels que le Secrétaire général proposait d'offrir aux lauréats de ces concours (contrats pour une durée déterminée ouvrant la possibilité de bénéficier d'un engagement continu après cinq ans) aient pour effet d'entraîner un déclin de la proportion de ceux qui acceptent des postes et a recommandé qu'ils puissent prétendre à un engagement continu au bout de deux ans<sup>23</sup>.

50. Le Secrétaire général souligne que l'un des objectifs fondamentaux de la proposition visant à rationaliser les arrangements contractuels est le traitement plus équitable et cohérent des fonctionnaires, ce qui va de pair avec une simplification de l'administration desdits arrangements. Il considère qu'il est important d'éviter de créer différentes catégories de fonctionnaires, assorties de différents paliers pour l'accès aux engagements continus. Puisque les fonctionnaires appelés à entrer dans l'Organisation aux niveaux supérieurs après avoir été mis en concurrence au terme d'une procédure de recrutement rigoureuse, bien qu'ils aient à leur actif de nombreuses années d'expérience professionnelle justifiée, devront avoir servi l'Organisation pendant cinq ans avant de pouvoir prétendre à un engagement continu, les mêmes conditions devraient s'appliquer aux fonctionnaires lauréats des concours nationaux de recrutement, qui ne possèdent avant d'être recrutés que peu d'années d'expérience professionnelle, voire aucune.

51. Tout en reconnaissant que les concours nationaux de recrutement constituent un outil important, le Secrétaire général maintient que, pour les raisons énoncées ci-dessus, il convient de ne pas modifier la proposition tendant à envisager l'octroi d'un engagement continu aux lauréats de tels concours après cinq ans de service continu au sein de l'Organisation sur la base d'un engagement de durée déterminée, conformément à ce qui s'applique à tous les autres fonctionnaires recrutés au moyen d'autres procédures de mise en concurrence. Le Secrétaire général se félicite de l'appui que lui a apporté le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel à cet égard et approuve sa recommandation tendant à ce que, dans le cadre du nouveau dispositif contractuel, le Département de la gestion du Bureau de la

<sup>23</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1), par. 12.

gestion des ressources humaines suivie de très près l'évolution de la proportion de fonctionnaires recrutés au moyen d'un concours national qui ne démissionnent pas, afin d'établir que les nouveaux arrangements contractuels n'ont pas d'effets négatifs.

*Résiliation des engagements continus*

52. En ce qui concerne les licenciements dictés par le souci d'assurer la bonne marche de l'Organisation, le Comité consultatif a demandé au Secrétaire général des éclaircissements quant aux voies de recours qu'offrirait le nouveau système<sup>24</sup>. Le Secrétaire général note que la possibilité serait donnée aux fonctionnaires concernés d'examiner la recommandation et les pièces justificatives et de faire part de leurs observations au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines avant que la décision définitive ne soit prise. La décision du Sous-Secrétaire général de mettre fin à un engagement de caractère continu constituerait une décision administrative contre laquelle un recours pourrait être formé dans les conditions prévues au chapitre XI du Règlement du personnel. En vertu de l'alinéa i) du paragraphe c) de la disposition 111.2, les intéressés pourraient demander la suspension de l'effet de la décision en écrivant au Secrétaire de la Commission paritaire de recours compétente.

*Dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires d'engagements continus ailleurs qu'au Secrétariat*

53. La Commission de la fonction publique internationale a dit craindre que, si des contrats continus n'étaient accordés par l'Organisation qu'au terme de cinq ans de service effectués sur la base d'un engagement de durée déterminée, il ne soit pas intéressant pour les fonctionnaires d'autres organisations appliquant le régime commun qui ont déjà un contrat continu de venir y travailler. Elle a été d'avis qu'une telle situation pourrait mettre un frein à la mobilité entre les organisations appliquant le régime commun<sup>25</sup>. Ces observations semblent reposer sur l'hypothèse que les fonctionnaires engagés sur la base d'un engagement continu dans une autre organisation appliquant le régime commun auraient besoin de repartir de zéro s'ils étaient recrutés au Secrétariat sur la base d'un engagement de durée déterminée. À l'heure actuelle, les fonctionnaires détenteurs d'un engagement permanent dans une autre organisation appliquant le régime commun conservent ce statut lorsqu'ils sont recrutés au Secrétariat. Dans le nouveau système, la pratique en vigueur s'agissant des engagements permanents et continus ne serait pas modifiée. Il n'existerait donc pas de disposition propre à décourager les fonctionnaires issus d'autres organisations appliquant le régime commun d'accepter un poste au Secrétariat.

*« Remplacement » des engagements à titre permanent à l'avenir*

54. Le Comité consultatif a noté que le « remplacement » des contrats permanents, envisagé dans la proposition du Secrétaire général, devait être compris comme « l'institution » de contrats continus et non comme « le remplacement des engagements permanents des fonctionnaires actuellement en poste, ni comme le refus d'octroyer à ceux qui pourraient prétendre à un engagement de cette

<sup>24</sup> A/61/537, par. 54.

<sup>25</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 30 et rectificatif (A/60/30 et Corr.1), annexe IV, par. 13.

nature »<sup>26</sup>. Le Secrétaire général confirme au Comité consultatif qu'il s'agit là de la bonne interprétation. S'il évoque, dans sa proposition, le « remplacement » de contrats permanents par des engagements continus plutôt que « l'institution » d'engagements continus, c'est pour mettre en relief le fait que les engagements continus ne seraient pas simplement créés en tant que nouvelle catégorie d'engagement venant s'ajouter aux nominations permanentes, mais qu'ils seraient octroyés à l'avenir en lieu et place d'engagements permanents.

#### IV. Calendrier de mise en œuvre

55. Dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un plan par étapes détaillé pour la mise en œuvre des arrangements contractuels proposés, notamment en ce qui concerne les conditions à remplir. Celles-ci ont été énoncées aux paragraphes 39 à 41 ci-dessus.

56. Le Secrétaire général a déterminé les mesures à prendre dans un délai de six à 12 mois après que l'Assemblée aura arrêté une décision au sujet des propositions relatives à la rationalisation du régime des engagements. Par souci de clarté, le calendrier de mise en œuvre présenté ci-après part du principe que l'Assemblée générale approuvera les propositions du Secrétaire général à cet égard ainsi que les modifications qu'il conviendra d'apporter au Statut du personnel au cours de la partie principale de sa soixante-deuxième session. Les modifications à apporter aux dispositions 4.5 et 9.1 ainsi qu'à l'annexe III du Statut du personnel sont énoncées à l'annexe I au présent rapport. Les dates mentionnées ci-dessous n'ont qu'une valeur indicative :

a) Le nouveau cadre contractuel sera mis en place le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et les dispositions modifiées du Statut du personnel entreront en vigueur à cette date. Le nouveau Règlement du personnel sera publié et promulgué à titre provisoire le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et transmis à l'Assemblée générale. Conformément à la disposition 12.4 du Règlement du personnel, le nouveau Règlement du personnel, auquel auront été apportées toutes les modifications et/ou suppressions arrêtées par l'Assemblée générale, entrera en vigueur et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2009;

b) Le contrat des fonctionnaires engagés au titre des séries 100, 200 et 300 sera révisé et transformé en contrat conforme au nouveau Règlement du personnel, effectif à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, si les services des fonctionnaires concernés demeurent nécessaires au-delà de cette date. Le nouveau contrat correspondant au nouveau Règlement du personnel s'appliquera au reste de la période sur laquelle portait le contrat originellement détenu par ces fonctionnaires ou à une période plus longue, selon les cas;

c) Dans le document A/61/255, le Secrétaire général a indiqué qu'il serait envisageable d'octroyer un contrat permanent aux fonctionnaires ayant acquis le droit, au titre de la réglementation actuelle, de prétendre à un engagement sur cette base au moment de l'entrée en vigueur du nouveau cadre contractuel. Par conséquent, tous les fonctionnaires ayant accumulé cinq années de service continu au 1<sup>er</sup> juillet 2008 pourront prétendre à la transformation de leur contrat en engagement permanent. L'évaluation de ces fonctionnaires, qui prendra un caractère prioritaire, sera menée entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2008. Les fonctionnaires

<sup>26</sup> A/61/537, par. 49.



ayant accumulé cinq ans de service continu après le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pourront prétendre à un engagement continu.

57. L'Assemblée a demandé au Secrétaire général de fournir au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, qui l'avait demandée<sup>27</sup>, une analyse plus complète de l'incidence de l'examen du cas des fonctionnaires ayant acquis le droit de prétendre à la transformation de leur contrat en engagement permanent, y compris les différentes formules possibles pour éviter de dépasser le pourcentage de 70 % applicable en vertu du paragraphe 2 de la section V de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale. Dans cette résolution, l'Assemblée avait prié 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.

58. Au 30 juin 2007, la proportion d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique s'élevait à 52,2 % (1 426 postes sur 2 730). Si l'on part du principe que les nouveaux arrangements contractuels seront institués le 1<sup>er</sup> juillet 2008, on estime que 632 fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique auront assuré cinq années complètes de service continu à cette date. Si tous les fonctionnaires voient leurs contrats transformés, la proportion d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique atteindra alors 75 %. Cependant, étant donné que tous les fonctionnaires ne recevront pas d'engagement permanent (puisque'ils devront prouver qu'ils ont rempli les conditions énoncées à la disposition 104.13 du Règlement du personnel) et que le nombre de fonctionnaires engagés sur une base permanente ira diminuant compte tenu des départs à la retraite prévus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2007 et le 30 juin 2008, on estime que le nombre de fonctionnaires engagés à titre permanent occupant des postes soumis à la répartition géographique ne dépassera le seuil de 70 % que de très peu, voire qu'il ne l'atteindra pas.

## V. Incidences financières

59. Si l'on instituait un type de contrat unique pour toutes les catégories de personnel de l'ONU, le personnel recruté devrait être régi par un seul et même Règlement du personnel qui prévoirait des prestations équivalentes à celles actuellement offertes en vertu de la série 100 du Règlement du personnel et un régime simplifié serait appliqué aux fonctionnaires engagés pour des périodes d'une durée inférieure ou égale à six mois. Cela n'entraînerait pas d'incidences financières supplémentaires pour les catégories de personnel ci-après :

- a) Personnel titulaire d'engagements relevant de la série 100;
- b) Personnel titulaire d'engagements relevant de la série 200, pour lequel les prestations sont identiques à celles dont bénéficie le personnel régi par la série 100;
- c) Personnel titulaire d'engagements de courte durée (engagements autres que les engagements de durée limitée) relevant de la série 300, engagé pour une période de durée inférieure ou égale à six mois;

---

<sup>27</sup> A/61/537, par. 55.

d) Agents recrutés localement, pour les opérations de paix des Nations Unies.

60. En revanche, des incidences financières seraient à prévoir dans le cas des membres du personnel recruté sur le plan international qui sont actuellement nommés pour une période de durée limitée et seraient rengagés pour une nouvelle mission en vertu des dispositions du nouveau contrat de l'ONU, qui entraîneraient l'octroi de prestations supplémentaires (indemnité pour frais d'études, paiement des frais de voyage occasionnés par un voyage de visite familiale et prime de rapatriement). Au 30 juin 2007, on dénombrait 3 339 fonctionnaires recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de durée limitée au titre de missions hors Siège. Les dépenses supplémentaires afférentes au rengagement des membres du personnel concernés en vertu du nouveau contrat sont ainsi estimées à 23,7 millions de dollars par an sur la base des données actuelles relatives à la situation matrimoniale et aux charges de famille des fonctionnaires. Cette somme se décompose en un montant de 3,8 millions de dollars par an imputable à 9 missions politiques spéciales et un montant de 19,9 millions de dollars par an imputable à 10 missions de maintien de la paix.

61. Le budget des missions politiques spéciales est établi sur une base annuelle pour une période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Le montant des dépenses prévues pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2008 s'élève donc à 1,9 million de dollars.

## VI. Conclusions et recommandations

62. L'Assemblée générale est invitée à :

a) **Approuver les nouveaux arrangements contractuels et les modifications à apporter au Statut du personnel;**

b) **S'agissant des opérations de maintien de la paix, noter que les dépenses supplémentaires imputables à la conversion des arrangements contractuels applicables aux fonctionnaires relevant de la série 300 en engagements relevant de la série 100 seront incluses dans les projets de budget des opérations de maintien de la paix pour 2008/09;**

c) **S'agissant du budget-programme, approuver le montant demandé au titre de la conversion d'arrangements contractuels de série 300 en engagements relevant de la série 100, à savoir 1,9 million de dollars pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2008, qui sera inscrit au chapitre 3, relatif aux affaires politiques, du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, au titre des missions politiques spéciales.**

## Annexe I

### Projets de modification du Statut du personnel

#### Article 4.5

a) Les secrétaires généraux/générales adjoint(e)s et les sous-secrétaires généraux/générales sont généralement nommé(e)s pour une période maximale de cinq ans, prorogeable ou renouvelable. Les autres fonctionnaires sont nommé(e)s pour une durée déterminée ou indéterminée 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.

#### 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 qui a terminé sa période d'essai, si les nécessités du service imposent la suppression du poste ou une réduction des effectifs, 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 en état 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 au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte;
- ii) S'il est découvert que des faits antérieurs à sa nomination qui n'étaient pas connus lors de celle-ci auraient, s'ils l'avaient été, empêché de l'engager parce qu'il/elle aurait été disqualifié(e) au regard des critères énoncés dans la Charte.

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 cela doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation et à condition que ce 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 prévue dans la lettre de nomination.

c) En ce qui concerne les autres fonctionnaires, y compris les titulaires d'un contrat continu ou temporaire ou engagés à l'essai, le/la Secrétaire général(e) peut à tout moment mettre fin à leur engagement s'il/si elle estime que c'est dans l'intérêt de la bonne administration de l'Organisation et que c'est conforme à la Charte, ou pour l'une quelconque des raisons indiquées à l'alinéa a) ci-dessus.

## Annexe II

### 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</i>		
	<i>Engagements permanents ou continus</i>	<i>Engagements de durée indéterminée et engagements pour une période de stage (pour la durée du stage)</i>	<i>Engagements d'une durée de plus de six mois</i>
Moins d'une	Non applicable	Néant	Une semaine pour
1	Non applicable	1	chaque mois de service
2	3	1	restant à accomplir,
3	3	2	dans les limites d'un
4	4	3	minimum de six
5	5	4	semaines et d'un
6	6	5	maximum de trois mois
7	7	6	
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 ou 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 pour une période de stage ou pour une période de durée 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 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.
-