



Assemblée générale

Soixante-troisième session

Documents officiels

Distr. générale
9 juin 2009
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 33^e séance

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 13 mars 2009, à 10 heures

Président : M. Råsbrant (Vice-Président) (Suède)
*Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M^{me} McLurg

Sommaire

Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)
Modifications à apporter au Statut du personnel

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.



En l'absence de M. Bródi (Hongrie), M. Råsbrant (Suède), Vice-Président, prend la présidence.

La séance est ouverte à 10 h 15.

Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (suite)

Modifications à apporter au Statut du personnel (A/63/694 et A/63/754)

1. **M^{me} Pollard** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) présente le rapport établi par le Secrétaire général, en application du paragraphe 12 de la section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale relative à la gestion des ressources humaines, sur les modifications à apporter au Statut du personnel pour mettre en œuvre les nouveaux régimes contractuels le 1^{er} juillet 2009 (A/63/694). Ces modifications ont été analysées par le Bureau des affaires juridiques et élaborées en concertation avec les fonds et programmes appliquant le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, les départements et les bureaux du Secrétariat et les représentants du Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

2. Seules les dispositions du Statut du personnel ayant besoin d'être modifiées figurent dans l'annexe I du rapport, qui présente, pour chacune d'entre elles, les passages supprimés dans le texte actuel, le projet de nouveau texte et l'explication de la modification apportée. L'annexe II présente le texte intégral du Statut du personnel modifié tel qu'il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2009 si l'Assemblée générale adopte, à la première partie de la reprise de sa soixante-troisième session, les modifications proposées.

3. Les modifications proposées donnent suite aux décisions prises par l'Assemblée générale quant à la mise en œuvre de trois nouveaux types d'engagements (temporaires, de durée déterminée et continus) régis par un nouveau Règlement du personnel unique, conformément à sa résolution 63/250, quant à l'abandon des séries 100, 200 et 300 du Règlement du personnel et des types d'engagements existants et quant à la mise en œuvre d'un nouveau système de justice interne, conformément à la résolution 63/253 sur l'administration de la justice. Elles reflètent également la volonté d'aligner la terminologie employée dans le Statut du personnel sur celle qui a

actuellement cours à l'Organisation des Nations Unies, dans un objectif d'harmonisation avec les autres documents officiels et internes.

4. Avec la modification qu'il est proposé d'apporter à l'article 4.4 du Statut du personnel, la référence à l'actuelle série 100 du Règlement du personnel est supprimée, puisque cette série est appelée à disparaître à compter du 1^{er} juillet 2009, mais l'objet et la teneur de l'article restent inchangés. La modification proposée n'empêche pas les États Membres de modifier ultérieurement la teneur de l'article, lequel est conforme au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

5. Les modifications qu'il est proposé d'apporter à l'article 4.5 du Statut du personnel découlent du paragraphe 21 de la section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, dans lequel celle-ci a demandé qu'il soit indiqué dans le Statut et le Règlement du personnel que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne seront pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat, quelle que soit la durée de leur service. Dans un souci de clarté, une disposition similaire a été introduite pour les engagements temporaires.

6. Un nouveau paragraphe a été ajouté à l'article 9.3 du Statut du personnel pour autoriser la résiliation, dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation, du contrat d'engagement continu d'un fonctionnaire, avec ou sans le consentement de ce dernier. L'introduction de ce motif supplémentaire de résiliation fait suite à la proposition formulée par le Secrétaire général quant aux engagements continus dans son rapport sur la rationalisation du régime des engagements (A/63/298) ainsi que dans des rapports antérieurs sur la réforme des régimes contractuels (A/62/274, A/61/857 et A/59/263/Add.1). La question a été longuement évoquée lors des cinquante-neuvième, soixante et unième et soixante-deuxième sessions de l'Assemblée générale, ainsi qu'à sa session en cours. Au paragraphe 22 de la section II de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a décidé que, dans le contexte de la proposition du Secrétaire général, l'expression « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » devait s'interpréter essentiellement comme renvoyant à toute modification ou annulation de mandat. Cette interprétation sera prise en compte dans les textes d'ordre administratif qui traiteront de la mise en œuvre du texte révisé du Statut du personnel et du nouveau

Règlement du personnel. Toutefois, l'Assemblée examinera plus avant les modalités de la mise en œuvre des engagements continus à sa soixante-quatrième session, conformément aux paragraphes 3 et 4 de la section II de sa résolution 63/250. Il pourra s'avérer nécessaire d'apporter des modifications supplémentaires à l'article 9.3 du Statut du personnel, en application de décisions futures de l'Assemblée générale.

7. La modification qu'il est proposé d'apporter à l'article 11.1 du Statut du personnel harmonise le libellé du projet d'article avec les dispositions du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, tel qu'il a été approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/253 sur l'administration de la justice.

8. Il n'est pas proposé d'apporter de modifications au chapitre XII. Les droits acquis des fonctionnaires titulaires d'un engagement pour une période de stage, d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement pour une durée indéfinie au 30 juin 2009 sont régis par l'article 12.1 du Statut du personnel, qui indique que les dispositions du Statut peuvent être complétées ou amendées par l'Assemblée générale, sans préjudice des droits acquis des fonctionnaires. Puisque qu'aucun engagement pour une période de stage, à titre permanent ou pour une durée indéfinie ne sera proposé aux nouvelles recrues à partir du 1^{er} juillet 2009, toute référence à ces formes d'engagements a été supprimée du texte du projet de Statut du personnel révisé.

9. En ce qui concerne les lettres de nomination, les modifications proposées donnent suite à la requête qu'a formulée l'Assemblée au paragraphe 21 de la section II de sa résolution 63/250, visant à ce que les lettres de nomination précisent que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne seront pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat, quelle que soit la durée de leur service. Dans un souci de clarté, une disposition similaire a été introduite pour les engagements temporaires.

10. Conformément au paragraphe 3 de la section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général n'accordera aucun engagement continu tant que l'Assemblée générale n'aura pas approuvé la mise en œuvre de ce type de contrat. Par conséquent, à compter du 1^{er} juillet 2009, les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée

déterminée arrivant à expiration se verront accorder un nouvel engagement de durée déterminée, régi par le nouveau Règlement du personnel.

11. Le Secrétaire général apportera à l'Assemblée générale, à sa soixante-quatrième session, le complément d'information sur la mise en œuvre des engagements continus demandé au paragraphe 4 de la section II de la résolution 63/250. Une fois que l'Assemblée générale aura approuvé la mise en œuvre des engagements continus, le cas des fonctionnaires remplissant les critères requis pourra être examiné en vue d'une conversion de leur engagement en engagement continu.

12. Conformément au paragraphe 23 de la section II de la résolution 63/250, en attendant la mise en œuvre du régime des engagements continus, les lauréats de concours nationaux de recrutement et les fonctionnaires des services linguistiques recrutés à partir du 1^{er} juillet 2009 continueront de se voir offrir des engagements sans limite de durée, conformément à la pratique établie. Ils se verront attribuer un engagement de durée déterminée de deux ans pour couvrir leur période de stage.

13. Si l'Assemblée générale adopte la version modifiée du Statut du personnel à la première partie de la reprise de sa soixante-troisième session, le Secrétaire général établira la nouvelle version du Règlement du personnel, afin que le nouveau régime contractuel puisse être mis en œuvre. Le nouveau Règlement sera alors promulgué à titre provisoire le 1^{er} juillet 2009, en attendant que le texte complet en soit soumis à l'Assemblée générale pour examen et approbation, conformément aux articles 12.2, 12.3 et 12.4 du Statut du personnel.

14. Le texte du Règlement provisoire sera soumis à l'examen de l'Assemblée générale à sa soixante-quatrième session. L'Assemblée prendra alors note du Règlement provisoire ou, conformément à l'article 12.3 du Statut du personnel, ordonnera au Secrétaire général de supprimer ou de modifier toute disposition ou modification provisoire si elle la juge incompatible avec l'objet du Statut.

15. Le Règlement provisoire, révisé en fonction de toute modification ou suppression décidée par l'Assemblée générale à sa soixante-quatrième session, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010, conformément à l'article 12.4 du Statut du personnel.

16. L'Assemblée générale est instamment priée de se prononcer sur la question des engagements continus à sa soixante-quatrième session, pour que ce régime contractuel puisse être mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2010. Il est également indispensable qu'elle approuve les modifications apportées au Statut du personnel à la première partie de la reprise de sa soixante-troisième session, pour que le nouveau cadre contractuel puisse être mis en œuvre à partir du 1^{er} juillet 2009.

17. **M^{me} McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) rappelle, en guise d'introduction au rapport du Comité consultatif sur la question (A/63/754), que les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel donnent suite, en particulier, au paragraphe 12 de la Section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, dans lequel le Secrétaire général est prié de présenter à l'Assemblée pour examen, à la première partie de la reprise de sa soixante-troisième session, un projet de statut qui puisse servir à mettre en place le système simplifié de régimes contractuels. Les modifications proposées reprennent aussi les décisions de l'Assemblée générale sur la mise en œuvre du nouveau système de justice interne, ainsi que des décisions antérieures de l'Assemblée sur les conditions d'emploi qui ont déjà été incorporées dans le Règlement du personnel et d'autres textes administratifs. Certaines modifications visent simplement à harmoniser la terminologie figurant dans le Statut du personnel avec l'usage actuel à l'ONU.

18. Le Comité consultatif croit comprendre que, pour donner suite à la demande formulée au paragraphe 12 de la section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée, les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel portent principalement sur les nouveaux mécanismes contractuels. Néanmoins, le Secrétaire général pourrait tirer parti de cette occasion pour donner plus de précisions quant aux textes où seront évoquées les questions visées dans la résolution 63/250 mais laissées en suspens dans le projet de Statut révisé, telles que, notamment, la question de la responsabilité et celle du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires.

19. Les observations formulées par le Comité consultatif sur chaque projet de modification figurent aux paragraphes 8 à 16 de son rapport. En ce qui concerne l'article 4.4 du Statut du personnel, l'Assemblée générale voudra peut-être étudier si la

modification proposée aura une incidence sur l'apport de nouveaux talents à l'Organisation, les efforts de rajeunissement du Secrétariat et le nombre de postes actuellement soumis au principe de la diversité géographique souhaitable.

20. En ce qui concerne les modifications qu'il est proposé d'apporter à l'article 4.5, le Comité consultatif a été informé que les droits acquis des fonctionnaires actuellement titulaires d'un engagement pour une période de stage, d'un engagement permanent ou d'un engagement sans limitation de durée étaient visés par les dispositions de l'article 12.1 du Statut en vigueur. Il a par ailleurs appris que le Secrétaire général comptait ajouter un nouveau chapitre XIII au Statut, qui s'intitulerait « Mesures transitoires », pour traiter, entre autres, des questions relatives à la situation de ces fonctionnaires. À cet égard, compte tenu du paragraphe 23 de la section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée, le Comité consultatif considère que les mesures transitoires doivent préciser, en particulier, les modalités d'application du nouveau régime des engagements aux lauréats des concours nationaux de recrutement et aux fonctionnaires des services linguistiques.

21. En ce qui concerne les modifications qu'il est proposé d'apporter au chapitre IX, qui traite de la cessation de service, l'article 9.3 modifié doit tenir compte de la décision de l'Assemblée générale selon laquelle l'expression « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » doit s'interpréter essentiellement comme renvoyant à toute modification ou annulation de mandat. Des précisions sur les fondements de la modification qu'il est proposé d'apporter à l'article 9.3, laquelle autorise qu'il soit mis fin aux engagements continus pour contribuer à la bonne marche de l'Organisation, sans le consentement de l'intéressé, devraient être communiquées à l'Assemblée générale, en raison du changement que cela représente par rapport à la pratique actuelle.

22. Compte tenu des observations formulées dans son rapport et au vu des longues négociations auxquelles l'adoption de la résolution 63/250 a donné lieu à l'Assemblée générale, le Comité consultatif considère que l'Assemblée est la mieux placée pour déterminer si les modifications du Statut du personnel proposées par le Secrétaire général sont conformes aux dispositions de sa résolution 63/250 et des autres résolutions pertinentes.

23. **M. Abdelmannan** (Soudan), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, déclare que le Groupe attache une grande importance à la situation de tous les fonctionnaires internationaux et soutient toutes les réformes visant à assurer la satisfaction et le dynamisme du personnel. À cet égard, l'adoption par l'Assemblée générale de sa résolution 63/250 sur la gestion des ressources humaines et de sa résolution 63/253 sur l'administration de la justice représente l'une des plus importantes avancées qui aient été enregistrées dans le cadre de l'approche modulaire de la réforme de la gestion des ressources humaines. Il serait utile d'étudier l'incidence de la réforme sur les diverses catégories de personnel et sur le processus consultatif dans le cadre duquel la direction va expliquer les objectifs et les résultats attendus de cette réforme.

24. Même si le rapport du Secrétaire général comporte, comme l'avait demandé l'Assemblée générale, un projet de Statut du personnel permettant la mise en œuvre du régime contractuel simplifié, il fait l'impasse sur de nombreuses questions. Le Groupe considère, comme le Comité consultatif, qu'il aurait été utile d'inclure dans le rapport une présentation plus approfondie du contexte dans lequel sont proposées ces modifications et de leur processus de rédaction et d'approbation, ainsi qu'un commentaire plus détaillé du fondement juridique des libellés existants ou une justification des modifications proposées, notamment celles ne découlant pas de la résolution 63/250.

25. Le Groupe est parfaitement conscient que les engagements temporaires sont, par nature, limités dans leur durée et que, conformément à la résolution 63/250, les détenteurs d'engagements de durée déterminée ne devront pas escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat. En revanche, le Statut du personnel doit tenir compte du fait que rien n'empêche les titulaires d'engagements temporaires ou de durée déterminée de se porter candidats à d'autres postes au sein de l'Organisation et de participer à une procédure de sélection par concours, et qu'il n'y aura pas de limite au nombre de leurs engagements futurs.

26. Le Groupe veut croire que le nouveau Règlement du personnel, qui sera présenté aux États Membres à la partie principale de la soixante-quatrième session de l'Assemblée générale, tiendra compte des décisions prises par l'Assemblée sur les mesures visant à améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat, en particulier au Haut-Commissariat des

Nations Unies aux droits de l'homme, conformément à la résolution 63/250.

27. Le Groupe considère, comme le Comité consultatif, que le nouvel article 9.3 du Statut doit respecter l'interprétation donnée par l'Assemblée générale, au paragraphe 22 de la section II de sa résolution 63/250, à l'expression « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation ». Cette interprétation est un élément crucial du Statut du personnel et du fonctionnement du nouveau système d'administration de la justice.

28. Bien qu'il soit souhaitable que la mobilité du personnel continue d'être fondée sur le volontariat, elle doit être encouragée grâce à des mesures d'incitation d'ordre financier, à des perspectives de promotion et au versement de primes de sujétion. Le Groupe sollicitera un complément d'information sur l'incidence de la résolution 63/250 sur la mobilité du personnel, question que le Secrétaire général est en train d'étudier.

29. Au vu du taux toujours plus élevé de postes de niveau D-2 restant vacants durant de longues périodes, le Groupe va lancer une discussion, dans le cadre de consultations informelles, sur les critères et les paramètres qui régissent le processus de sélection à ces postes, auxquels sont associées d'importantes responsabilités en matière d'encadrement et qui ne devraient pas être laissés vacants.

30. Il est impératif de mettre en place un cadre adapté de concertation avec les représentants du personnel sur toutes les réformes touchant aux ressources humaines. La méfiance que l'on perçoit entre l'Administration et le personnel est regrettable et préjudiciable à l'image de l'Organisation. Le Groupe compte que tout sera fait pour améliorer les rapports entre le personnel et l'Administration et que, par respect pour la mémoire de ceux qui ont donné leur vie pour l'Organisation, l'Administration va mener des consultations exhaustives sur la question des besoins et des préoccupations du reste du personnel des Nations Unies.

31. **M^{me} Krahulcová** (République tchèque), s'exprimant au nom de l'Union européenne, de la Croatie et de l'ex-République yougoslave de Macédoine, pays candidats, de l'Albanie et du Monténégro, pays du processus de stabilisation et d'association, ainsi que la République de Moldova et de l'Ukraine, note qu'après de longues années de négociation, l'Assemblée a, par sa résolution 63/250,

approuvé des réformes cruciales de la gestion des ressources humaines et de nouveaux arrangements contractuels régis par un Règlement du personnel unique. Par sa résolution 63/253, l'Assemblée a aussi décidé la mise en œuvre d'un nouveau système d'administration de la justice. Conformément à la résolution 63/250, le Secrétaire général a élaboré des propositions de modification du Statut du personnel permettant la mise en œuvre d'un système simplifié d'engagements. L'Union européenne se félicite de la perspective d'une discussion sur les aspects techniques des modifications proposées, qui donne effet aux dispositions de la résolution 63/250 et permettra à l'Organisation de respecter la date butoir du 1^{er} juillet 2009 pour la mise en œuvre des nouveaux arrangements contractuels en ce qui concerne les engagements temporaires et de durée déterminée. Elle se félicite aussi que les questions soulevées dans la résolution 63/250 quant à la mise en œuvre des contrats continus fassent l'objet d'un examen plus approfondi à la soixante-quatrième session de l'Assemblée.

32. **M^{me} Helu** (Namibie), s'exprimant au nom du Groupe des États d'Afrique, déclare que celui-ci a toujours attaché une grande importance à la réforme de la gestion des ressources humaines. Le Groupe se réjouit que, par sa résolution 63/250, l'Assemblée générale ait permis un réexamen complet du Statut du personnel, mais considère, comme le Comité consultatif, que le Secrétaire général aurait dû commenter de façon plus détaillée les modifications proposées, y compris leurs fondements et implications juridiques.

33. Tout en prenant note que les modifications proposées ont été examinées par le Bureau des affaires juridiques et que toutes les parties prenantes ont été dûment consultées, le Groupe juge préoccupant que le Secrétaire général ne fasse pas état, dans son rapport, du processus de consultation intervenu entre l'Administration et le personnel. Il compte s'informer plus avant, dans le cadre de consultations informelles, de la mesure dans laquelle les représentants du personnel ont été associés au processus de consultation.

34. Le Comité consultatif note dans son rapport que les modifications proposées laissent en suspens certaines questions importantes visées par la résolution 63/250, comme par exemple celles de la responsabilité et du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Le Groupe voudrait savoir pourquoi ces

questions ont été laissées en suspens et souhaiterait des éclaircissements supplémentaires sur les textes dans lesquels elles seront traitées.

35. Le Groupe demandera des précisions sur la décision qu'a prise le Secrétaire général d'ajouter au Statut un nouveau chapitre XIII, qui s'intitulerait « Mesures transitoires », pour traiter, entre autres, des questions relatives aux fonctionnaires titulaires d'engagements à titre permanent, pour une période de stage ou sans limite de durée. Le Groupe demandera aussi des précisions sur les règles applicables aux fonctionnaires actuels qui, à l'entrée en vigueur du système contractuel simplifié, le 1^{er} juillet 2009, rempliront les critères de conversion de leur engagement en engagement continu, en particulier ceux dont le contrat arrivera à expiration avant le 1^{er} janvier 2010.

36. Pour ce qui est des rapports entre le personnel et l'Administration, le Secrétariat et le personnel devraient se fonder sur les paragraphes 1 à 5 de la section I de la résolution 63/250 pour étudier les moyens qui leur permettraient de surmonter tout différend quant à la réforme de la gestion des ressources humaines.

37. Enfin, le Groupe souhaiterait l'avis du Bureau des affaires juridiques sur les aspects juridiques des questions soulevées par le Syndicat du personnel dans le courrier qu'il a adressé le 26 janvier 2009 au Président de l'Assemblée générale. Il serait par ailleurs utile que la Commission de la fonction publique internationale apporte des éclaircissements quant à l'incidence des résolutions 63/250 et 63/253 sur les conditions d'emploi.

38. **M. Taula** (Nouvelle-Zélande), s'exprimant aussi au nom de l'Australie et du Canada, indique que les trois délégations soutiennent depuis longtemps la réforme de la gestion des ressources humaines à l'ONU et se réjouissent que l'Assemblée générale soit parvenue à un consensus et ait adopté la résolution 63/250, qui prévoit la simplification du régime contractuel et une nouvelle approche des conditions d'emploi. L'un des principaux objectifs de la réforme est d'améliorer l'efficacité de l'Organisation dans le cadre des missions hors siège, pour lesquelles les taux de vacance de postes et de rotation du personnel sont systématiquement élevés. Les trois délégations auraient souhaité que les progrès réalisés soient encore plus substantiels, mais considèrent que la résolution

constitue une avancée importante et que les modifications proposées sont conformes au texte convenu.

39. Le travail va désormais principalement consister à vérifier que les modifications d'ordre technique qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel sont conformes à la lettre et à l'esprit de la résolution. Pour sa part, le Secrétariat doit poursuivre ses préparatifs en vue de la mise en œuvre du nouveau régime contractuel au 1^{er} juillet 2009, comme l'ont demandé les États Membres. L'une des grandes questions laissées en suspens quant à la réforme de la gestion des ressources humaines est celle des modalités de la mise en œuvre des contrats continus. Les trois délégations se félicitent de la perspective qu'une solution soit trouvée pour cet élément clef du nouveau système à la soixante-quatrième session de l'Assemblée générale.

40. Il est essentiel que l'Administration et le personnel mènent un dialogue constructif. Une politique efficace de sensibilisation et de communication permettrait à tous les membres du personnel de comprendre pleinement les implications des modifications proposées et de donner leur avis. À cet égard, le Secrétariat doit redoubler d'efforts pour dissiper tout malentendu susceptible d'exister dans l'esprit de certains membres du personnel quant aux dernières réformes. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département de l'appui aux missions et les autres instances compétentes doivent suivre de près la mise en œuvre des réformes afin de repérer immédiatement toute conséquence imprévue et d'agir en conséquence.

41. **M. Scanlon** (États-Unis d'Amérique) déclare que sa délégation se félicite de l'adoption d'une véritable réforme de la gestion des ressources humaines. La résolution 63/250 de l'Assemblée générale évoque bon nombre des questions soulevées dans les rapports du Secrétaire général sur la question de la gestion des ressources humaines, particulièrement en ce qui concerne les arrangements contractuels et l'harmonisation des conditions d'emploi. La simplification des contrats vise à rompre avec la complexité excessive des systèmes d'embauche actuels. Désormais, les distinctions entre les différents types de contrat seront plus claires, et fondées sur la nature de l'engagement.

42. La Commission doit maintenant étudier les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du

personnel en conséquence des changements intervenus sur le plan des arrangements contractuels et des conditions d'emploi. Les modifications proposées dans le rapport du Secrétaire général (A/63/694) auraient des incidences pour de nombreux fonctionnaires, tout particulièrement ceux qui sont basés dans des lieux d'affectation hors siège.

43. Le Comité consultatif, dans son rapport, fait état de sa préoccupation quant aux détails fournis sur le contexte dans lequel s'inscrivent les modifications proposées, quant à leur processus d'élaboration et d'adoption, quant aux mesures de transition et quant aux explications et au commentaire accompagnant le projet de Statut révisé.

44. Le Comité consultatif est également d'avis que les modifications apportées au Statut du personnel devraient inclure les autres questions évoquées par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250, comme par exemple la question de la responsabilité et celle du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Cela serait certes souhaitable mais, faute de temps, il faut s'attacher en priorité à la mise en œuvre du nouvel arrangement contractuel et des nouvelles conditions d'emploi. Il ne fait pas de doute que les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel méritent qu'un certain nombre de corrections leur soient apportées, mais les délégations doivent veiller à ce que le nouveau Statut du personnel puisse entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

45. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale prévoit que les critères et les règles applicables aux contrats continus soient débattus à la partie principale de sa soixante-quatrième session et prie le Secrétaire général de ne pas nommer de fonctionnaire à un engagement continu avant le 1^{er} janvier 2010. En ce qui concerne le paragraphe 23 de la section II de la résolution, qui traite des lauréats des concours nationaux de recrutement et des fonctionnaires des services linguistiques, l'orateur dit que sa délégation espère que le Secrétaire général ne nommera pas à un engagement permanent de nouvelles recrues ou des fonctionnaires qui ne seront pas titulaires d'un tel contrat avant l'entrée en vigueur du nouveau système.

46. Enfin, la délégation américaine ne doute pas que le Secrétaire général s'emploie à mettre en œuvre les dispositions de la résolution relatives aux engagements temporaires. Elle souligne l'importance particulière du paragraphe 8 de la section II, relatif aux indemnités et

prestations accordées aux titulaires d'engagements temporaires, et du paragraphe 14, relatif à la pratique qui consiste à affecter des fonctionnaires du Siège à des missions en les considérant comme étant en déplacement pour une période de plus de trois mois.

47. **M. Kishimoto** (Japon) dit que le Statut du personnel doit maintenant être révisé de manière à prendre en compte les nouveaux arrangements contractuels. Il ne serait pas judicieux de rouvrir les longues discussions qui ont eu lieu. De même, les discussions en cours ne doivent pas préjuger de celles qui se tiendront à la soixante-quatrième session et seront fonder sur le rapport d'ensemble que le Secrétaire général doit y présenter à la session. À ce stade, quatre remarques doivent être formulées.

48. En premier lieu, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de n'accorder aucun engagement continu tant que l'Assemblée générale n'aura pas étudié la question à la partie principale de sa soixante-quatrième session, à laquelle le Secrétaire général doit soumettre des propositions précises. Par conséquent, il convient de reporter à la partie principale de cette même session l'examen du projet d'article 4.5 d) relatif à ce type d'engagement. En deuxième lieu, la manière dont le Statut révisé s'appliquera aux titulaires actuels d'engagements permanents, dont la délégation japonaise croit comprendre qu'ils seront maintenus, n'est pas claire.

49. En troisième lieu, la résolution 63/250 dispose que les lauréats de concours nationaux de recrutement et les fonctionnaires des services linguistiques continueront de se voir offrir des engagements sans limite de durée. Tant que les engagements continus n'auront pas été mis en œuvre, les contrats permanents devraient être maintenus au-delà du 1^{er} juillet 2009 pour ces catégories de personnel. Par conséquent, l'article 4.5 b) du Statut du personnel devrait continuer de s'appliquer uniquement à cet égard.

50. En quatrième lieu, la refonte du système de sélection du personnel, telle qu'exposée dans l'instruction administrative ST/AI/2006/3, doit assurer un recrutement transparent, objectif et équilibré sur le plan géographique, et se dérouler dans le respect des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. En particulier, l'article 4.4, dans sa forme actuelle, dispose que le Secrétaire général peut limiter aux seuls candidats internes, tels qu'il les définit, le droit de faire acte de candidature à des postes vacants devant être

pourvus par des fonctionnaires nommés pour une période d'un an au moins dont le statut est régi par la série 100 du Règlement du personnel. La délégation japonaise souhaite connaître les règles qui s'appliqueront au nouveau processus de sélection du personnel. En l'occurrence, il est essentiel de préserver le critère crucial de la répartition géographique.

51. **M. Chumakov** (Fédération de Russie) déclare que la politique de l'Organisation en matière de ressources humaines doit être efficace, souple et propre à assurer une productivité maximale. Sa délégation a évalué les propositions du Secrétaire général à l'aune de leur aptitude à améliorer la gestion des ressources humaines, à satisfaire les besoins de l'Organisation en termes de personnel qualifié, à permettre un fonctionnement efficace du Secrétariat et à correspondre aux capacités financières des États Membres.

52. La délégation russe juge qu'il n'est pas judicieux que l'Organisation fasse progressivement disparaître les engagements de durée déterminée en faveur d'engagements continus, qui, à son avis, équivalent à des engagements semi-permanents. L'Organisation devra prendre soin, s'agissant des fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée, de ne pas créer d'attente quant à une quelconque conversion automatique de leur engagement en engagement continu. En outre, l'Assemblée générale doit étudier de près les critères auxquels serait soumise une telle conversion, dans un esprit de gestion souple et efficace des ressources humaines.

53. Le cadre dont il a été convenu pour le nouveau système de justice interne est lui aussi important, puisqu'il permettra d'éviter d'avoir à envisager l'inclusion, dans le Statut du personnel, de dispositifs de protection supplémentaires qui seraient, de l'avis de la délégation russe, potentiellement excessifs. Il est important de promouvoir l'utilisation des indicateurs de résultats et d'inciter les fonctionnaires à assumer personnellement leurs responsabilités et à faire en permanence la preuve de leurs aptitudes professionnelles et de leur utilité pour l'Organisation.

54. **M^{me} Pollard** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) signale que tous les organes représentatifs du personnel des lieux d'affectation et des bureaux extérieurs de l'ONU ainsi que des fonds et programmes des Nations Unies ont été consultés et qu'on leur a demandé leur avis et leurs

réactions sur les modifications proposées. Malgré les contraintes de temps et les délais à respecter, leurs commentaires ont été pris en compte, sauf lorsqu'ils allaient à l'encontre des termes de la résolution. Toutes les parties prenantes, y compris le Bureau des affaires juridiques, ont été pleinement associées à la rédaction du projet de Statut du personnel révisé.

55. Le processus de consultation va se poursuivre. Une campagne de sensibilisation est en train d'être organisée, et des informations seront mises en ligne sur l'intranet. Des réunions-débats ont été organisées à New York, à Genève et dans d'autres lieux d'affectation, y compris par liaison vidéo quand cela s'imposait. Des réunions similaires seront organisées dans les bureaux extérieurs pour mieux expliquer les implications de la résolution 63/250 et donner des informations sur sa mise en œuvre. Une boîte à lettres et une page Web ont été créées pour répondre aux questions et fournir des informations.

56. Selon le projet de Statut révisé, les titulaires d'engagements temporaires ou de durée déterminée ne sont pas fondés à nourrir une quelconque attente quant au renouvellement de leur engagement. En revanche, les limites applicables à la prorogation et à la conversion de ces engagements n'empêchent pas leurs titulaires de postuler à des postes vacants en qualité de candidats externes. De plus, aucune des modifications proposées ne remet en cause le principe de la répartition géographique, lequel a été posé par l'Assemblée générale et repris dans le Règlement du personnel et dans un certain nombre de textes d'ordre administratif. En ce qui concerne la mobilité et le suivi du comportement, l'article 101.3 du Règlement du personnel énonce des critères généraux d'évaluation du comportement professionnel. Toutefois, le Statut et le Règlement du personnel ne forment qu'un cadre général. Le détail des politiques figure dans les instructions et circulaires administratives correspondantes, qui ont été rédigées en concertation avec les représentants du personnel.

57. Les titulaires actuels d'engagements de durée déterminée qui totalisent au moins cinq années de service continu et sont âgés de moins de 53 ans bénéficient d'un droit acquis à ce que leur cas soit examiné en vue de nominations à titre permanent. Pour qu'il soit possible de passer au nouveau cadre contractuel à partir du 1^{er} juillet 2009, il faudra étudier leur cas et convertir leur engagement en engagement permanent. Le Secrétariat a entrepris d'examiner de

pès la question afin de déterminer comment procéder. Les fonctionnaires qui rempliront les critères au 30 juin 2009 bénéficieront du droit à ce que leur cas soit étudié, à un moment qui sera déterminé par le Secrétaire général.

58. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de mettre fin à la pratique qui consiste à affecter des fonctionnaires du Siège à des missions en les considérant comme étant en déplacement pour une période de plus de trois mois. Cette demande prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2009. Jusqu'au 30 juin, dans un souci de simplicité et de clarté, le cadre contractuel et les modalités en vigueur continueront de s'appliquer.

59. Le Secrétariat ne sera en mesure de mettre en œuvre les engagements continus qu'à compter du mois de janvier 2010, car l'Assemblée générale doit d'abord se prononcer de façon définitive sur les critères d'attribution et les modalités de mise en œuvre de ces engagements. Les engagements continus constituent l'un des trois mécanismes contractuels prévus dans le projet de nouveau Statut du personnel, ce qui ne signifie pas pour autant que le Secrétariat puisse attribuer de tels contrats de façon automatique. Le processus sera régi par le Règlement du personnel et des textes administratifs, qui ne sauraient être rédigés sans que l'Assemblée générale n'adopte les décisions préalables requises.

60. Les fonctionnaires titulaires d'engagements permanents les conserveront tant qu'ils continueront de travailler pour l'Organisation. Les engagements pour une période de stage obtenus avant le 30 juin 2009 seront convertis en engagements permanents, même si la date prévue d'expiration de la période de stage est postérieure au 1^{er} juillet 2009. Les fonctionnaires recrutés après le 1^{er} juillet bénéficieront d'un contrat d'une durée déterminée de deux ans, et leur cas sera examiné en vue de l'attribution d'un engagement continu une fois que les modalités de celui-ci auront été déterminées par l'Assemblée générale.

61. Le Secrétariat n'a jamais apporté de changement aux modalités de mise en œuvre de l'article 4.4 du Statut du personnel. Les candidatures internes doivent être prises en considération, quel que soit le poste concerné. Cela n'empêche pas les candidats externes de postuler eux aussi, mais il convient de tenir dûment compte de l'intérêt des fonctionnaires en poste.

62. Le Secrétariat réexaminera le système de sélection du personnel en vue de mettre en œuvre la gestion des aptitudes, ce qui nécessitera de réviser l'instruction administrative ST/AI/2006/3. Des propositions sont actuellement formulées et la question sera débattue avec les représentants du personnel en juin 2009, lors de la réunion annuelle du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Aucune des modifications qui pourront être apportées n'aura d'incidence sur les exigences en matière de répartition géographique ou de représentation équilibrée des sexes, conformément aux instructions de l'Assemblée générale.

La séance est levée à 11 h 20.