Nations Unies A/53/327

Assemblée générale

Distr. générale
2 septembre 1998
Français
Original: anglais

Cinquante-troisième session
Point 122 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes

Note du Secrétaire général

Résumé

Le Tribunal administratif des Nations Unies a récemment rendu un jugement dans lequel il contestait la validité de la distinction entre les candidats internes et externes et la possibilité de réserver les postes devenus vacants au Secrétariat aux seuls fonctionnaires précédemment recrutés dans le cadre du système des fourchettes souhaitables par voie de concours ou après examen de leur candidature par les organes de nomination et de promotion. Le jugement complique grandement la tâche du Secrétariat s'agissant d'appliquer plusieurs résolutions de l'Assemblée générale relatives au système des concours, à la possibilité pour une catégorie limitée de fonctionnaires de présenter leur candidature à des postes devenus vacants au Secrétariat (après avoir accompli une année de service dans les conditions requises) et au système des fourchettes souhaitables. En outre, selon le jugement, il faudrait introduire une étape supplémentaire dans le processus de nomination et de promotion, ce qui aurait de graves répercussions sur les perspectives de carrière du personnel.

La présente note énonce les décisions que l'Assemblée générale pourrait prendre, notamment celle de remodifier l'article 4.4 du Statut du personnel.

98-25932 (F) 290998 290998

Introduction

1. Durant de nombreuses années, le Secrétariat a considéré qu'aux fins de la nomination et de la promotion du personnel recruté sur la base du système des fourchettes souhaitables, les postes faisant l'objet d'un avis de vacance de poste interne étaient les postes devenus vacants au Secrétariat, qui étaient normalement réservés aux seuls «candidats internes». Les «candidats internes» étaient les fonctionnaires qui avaient précédemment été recrutés sur la base du système des fourchettes souhaitables, grâce aux mécanismes fixés par la série 100 du Règlement du personnel pour les engagements d'une durée d'un an au moins, c'est-à-dire par voie de concours ou après examen de leur candidature par les organes de nomination et de promotion. Ce système a été appliqué de manière souple, en prenant en compte les aspirations légitimes des fonctionnaires quant à leur carrière et l'évolution des besoins de l'Organisation. Ainsi, il a été établi qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de diffuser à l'extérieur les avis de vacance de poste pour les classes P-5 et les classes supérieures car cela permettait de disposer d'un plus grand nombre de candidats possédant les qualifications requises à ces niveaux et constituait un outil précieux pour atteindre l'objectif de l'égalité des sexes.

2. En conséquence de ce qui précède, les dossiers des candidats qui ont déjà fait l'objet d'une sélection rigoureuse au moment du recrutement initial et qui ont satisfait aux critères de la répartition géographique équitable et de l'équilibre entre les sexes, peuvent être examinés et comparés sur la base des qualifications des intéressés dans le cadre d'un processus de sélection simplifié. Cela permet d'offrir des perspectives de carrière aux candidats internes qualifiés, étant entendu que si l'on ne peut trouver aucun candidat interne satisfaisant aux exigences techniques et professionnelles du poste vacant et possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité stipulées au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, un avis de vacance externe sera publié pour inviter toutes les personnes intéressées à poser leur candidature.

3. La pratique décrite ci-dessus a été introduite après que l'Assemblée générale a adopté le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, en particulier l'article 4.4, le 2 février 1952[1]. Ce n'est que par la suite que l'on a distingué entre plusieurs catégories de personnel, qui seraient régies par des séries différentes du Règlement du personnel. C'est notamment le cas des experts en matière de coopération technique, désignés par l'expression «agents engagés au titre de projets», à l'intention desquels la série 200 du Règlement du personnel a été publiée en 1954[2]. De même, la série 300 du Règlement du personnel avait été publiée à l'origine pour les titulaires d'engagements de courte durée et a été étendue en 1994 aux engagements de durée limitée[3]. Bien que le Statut du personnel ne fasse pas mention des «postes vacants réservés à des candidats internes» ou des «candidats internes», il convient de noter que l'Assemblée générale a employé les expressions «internal vacancies» et «candidats internes» au paragraphe 27 de la section III.B de sa résolution 51/226 du 3 avril 1997 et l'expression «internal vacancies» au paragraphe 2 de la section V de sa résolution 52/219 du 22 décembre 1997.

4. Le 25 novembre 1997, le Tribunal administratif des Nations Unies a rendu le jugement No 852, *Balogun* (1997) (AT/DEC/852), qui a été communiqué au Secrétaire général le

[1] Résolution 590 (VI). Le Statut du personnel, tel qu'adopté par l'Assemblée générale, a été publié sous la cote ST/AFS/SGB/81/Rev.6 le 27 février 1952 et est entré en vigueur le 1er mars 1952.

[2] ST/AFS/SGB/94/Add.3 du 1er janvier 1954.

[3] ST/SGB/Staff Rules/3/Rev.1.

19 février 1998. Le Tribunal y ordonnait au Secrétaire général d'autoriser le requérant, qui avait été recruté en vertu de la série 200 du Règlement du personnel concernant les agents engagés au titre des projets, «à présenter sa candidature pour tout poste vacant normalement réservé à des candidats internes pour lequel il est qualifié et souhaite postuler». Un résumé du jugement figure à l'annexe I au présent rapport.

5. L'argumentation employée par le Tribunal va bien au-delà de l'affaire qu'il a examinée. Le jugement mentionne à plusieurs reprises les personnes recrutées en vertu de la série 200 du Règlement du personnel, qui pourraient se prévaloir de l'argumentation du Tribunal pour revendiquer le droit de répondre à des avis de vacance de poste internes destinés aux fonctionnaires dont les conditions d'emploi sont régies par la série 100. En outre, l'argumentation du Tribunal est fondée sur l'article 4.4 du Statut du personnel, applicable à *toutes* les personnes qui sont «déjà au service de l'Organisation», expression que le Tribunal a interprétée comme désignant les personnes «qui sont exclusivement au service de l'Organisation, qui ont prêté serment et qui sont tenues, conformément à leur lettre de nomination, à respecter les termes du Statut et du Règlement du personnel» (par. III du jugement, reproduit à l'annexe I). Cette définition inclurait non seulement tous les agents engagés au titre des projets en vertu de la série 200 du Règlement du personnel mais aussi tout le personnel recruté en vertu de la série 300 au titre d'un engagement de courte durée ou de durée limitée ainsi que les fonctionnaires recrutés en vertu de la série 100 qui n'ont pas passé de concours ou dont la candidature n'a pas été examinée par les organes de nomination et de promotion, ce qui est le cas du personnel des missions et du personnel recruté pour une période d'une durée inférieure à un an.

6. Dans l'état actuel des choses, le jugement rend la tâche du Secrétariat extrêmement difficile, voire impossible, s'agissant d'appliquer plusieurs résolutions de l'Assemblée générale. En outre, le système envisagé par le Tribunal pour mettre en pratique son interprétation de l'article 4.4 du Statut du personnel exigerait d'introduire une étape supplémentaire dans le processus de nomination et de promotion et de modifier radicalement le rôle des organes de nomination et de promotion, qui, de l'avis du Tribunal, devraient exercer des fonctions essentielles actuellement confiées aux directeurs de programme. Dans l'ensemble, le jugement aurait également de graves répercussions sur les perspectives de carrière, en particulier pour le personnel subalterne. Compte tenu de ces préoccupations fondamentales, le jugement n'a été appliqué, pour l'instant, qu'au seul requérant qui avait porté l'affaire devant le Tribunal, en attendant que l'Assemblée générale examine les questions en jeu.

Questions liées au système des concours

7. Le système des concours pourrait perdre tout son sens si l'on considérait que le jugement signifie que tout fonctionnaire titulaire d'une lettre de nomination régie par la série 200 ou toute autre série du Règlement du personnel peut postuler pour un poste vacant des classes P-2 et P-3. Cela irait à l'encontre de plusieurs résolutions de l'Assemblée générale, y compris le paragraphe 15 de la section III.B de la résolution 51/226, qui a réaffirmé que les nominations aux postes des classes P-1 et P-2 et aux postes qui exigeaient des connaissances linguistiques spéciales se feraient exclusivement par voie de concours et que les nominations aux postes de la classe P-3 se feraient normalement par cette voie. Cela entraverait également l'application intégrale des mesures prises conformément au paragraphe 16 de la même résolution, qui stipule qu'une attention particulière doit être accordée aux perspectives d'avancement des fonctionnaires à la classe P-3.

8. Dans le jugement, le Tribunal a fait remarquer que les postes régis par la série 100 étaient, au-dessus de la classe P-3, ouverts aux candidats externes qui n'avaient passé aucun type de concours (par. VII du jugement, reproduit à l'annexe I). On a considéré que cela revenait à approuver la politique établie de l'Organisation selon laquelle les postes de la classe P-2 et, normalement, ceux de la classe P-3, sont pourvus par des candidats qui ont passé un concours. En conséquence, le Secrétariat a continué d'appliquer les règles énoncées dans les résolutions relatives à cette question. Néanmoins, cette interprétation pourrait encore soulever des controverses et être remise en question par le Tribunal, à moins que l'Assemblée générale ne clarifie la question.

Questions liées au critère arrêté par l'Assemblée, selon lequel les fonctionnaires d'une catégorie bien précise, dont ne font pas partie les agents engagés au titre de projets en vertu de la série 200 du Règlement du personnel, doivent avoir accompli une période de service d'un an avant de pouvoir faire acte de candidature à des postes devenus vacants au Secrétariat.

9. Au paragraphe 27 de la section III.B de la résolution 51/226, l'Assemblée générale a stipulé que les personnes engagées pour des missions de maintien de la paix ou d'autres missions hors Siège ne pouvaient faire acte de candidature, au même titre que les candidats internes, à des postes devenus vacants au Secrétariat, qu'après une période de service d'au moins 12 mois[4]. Cette disposition a été clarifiée et modifiée par le paragraphe 2 de la section V de la résolution 52/219, dans laquelle l'Assemblée a décidé :

> «… que les personnes qui [pouvaient] faire acte de candidature à des postes du Secrétariat après une période de service de 12 mois, comme prévu au paragraphe 27 de la section III.B de la résolution 51/226, [étaient] celles qui [avaient] été nommées à des postes d'administrateur ou de rang supérieur relevant des séries 100 ou 300 du Règlement du personnel et affectées à des postes financés par imputation sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, au Siège ou auprès de missions sur le terrain, et [a décidé] en outre que les intéressés ne [pouvaient] être nommés qu'à des postes vacants de la classe P-4 ou de classe supérieure.»

Le Secrétariat est conscient du fait que la disposition mentionnée ci-dessus a été spécifiquement formulée pour exclure de son champ d'application les agents engagés au titre de projets, dont le statut est régi par la série 200 du Règlement du personnel, ceux-ci n'étant donc pas autorisés à faire acte de candidature à des postes devenus vacants au Secrétariat après une année de service sur le terrain. En conséquence, si l'on appliquait le jugement *Balogun* aux agents engagés au titre de projets en vertu de la série 200, même pour les postes de la classe P-4 et des classes supérieures, on irait à l'encontre de la lettre et de l'esprit de la résolution. Il en irait de même si l'on appliquait le jugement aux fonctionnaires dont le statut est régi par les séries 100 et 300 du Règlement du personnel, y compris ceux cités dans la résolution 52/219, puisque selon le jugement, est autorisée à postuler toute personne qui fait partie du personnel, sans qu'elle ait eu à effectuer une certaine période de service.

[4] Au paragraphe 27 de la section III.B de la résolution 51/226, l'Assemblée a demandé au Secrétaire général «de faire en sorte que les personnes engagées pour des missions de maintien de la paix ou d'autres missions hors Siège puissent faire acte de candidature à des postes devenus vacants au Secrétariat *après une période de service d'au moins 12 mois*» (non souligné dans le texte).

Questions liées à l'application du système des fourchettes souhaitables

10. Au paragraphe 2 de la section III.B de la résolution 51/226, l'Assemblée générale a considéré que le système des fourchettes souhaitables était le mécanisme à utiliser pour recruter des fonctionnaires aux postes soumis au principe de la répartition géographique conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. L'importance accordée par le Tribunal au fait que tous les fonctionnaires qui sont déjà au service de l'Organisation ont les mêmes obligations juridiques et jouissent donc des mêmes droits (par. III du jugement reproduit à l'annexe I) risque de saper gravement le système des fourchettes souhaitables. S'ils se prévalaient de l'argumentation du Tribunal, les nationaux de pays surreprésentés précédemment recrutés à des postes non régis par le système des fourchettes souhaitables – et donc considérés comme des candidats «externes» – pourraient contester l'application des restrictions inhérentes à ce système lorsqu'ils ont été autorisés à faire acte de candidature, puisque ces restrictions ne s'appliquent pas aux candidats «internes» qui, par définition, ont été précédemment recrutés dans le cadre du système des fourchettes souhaitables. Cela pourrait neutraliser les efforts opiniâtres accomplis au fil du temps au moment du recrutement pour assurer une représentation équitable de tous les États Membres. Cela irait également à l'encontre de la décision 18 du programme de réformes du Secrétaire général, qui vise à obtenir des progrès sensibles dans les domaines de la représentation géographique et de la parité entre les sexes, l'objectif initial étant d'assurer la représentation de tous les États Membres en 1999 au plus tard (A/51/950, par. 233).

11. Une façon de faire en sorte que le système des fourchettes souhaitables soit appliqué à long terme, serait d'exiger que tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international le soient dans le cadre de ce système, qui, à l'heure actuelle, ne s'applique qu'aux fonctionnaires dont le statut est régi par la série 100 du Règlement du personnel et qui sont nommés pour un an au moins (à moins qu'ils ne soient recrutés que pour une mission, un bureau ou un programme particulier ou que leur poste ne soit imputé au compte d'appui des opérations de maintien de la paix, comme le stipule le paragraphe 13 de la Section III.B de la résolution 51/226). Néanmoins, cela limiterait excessivement la possibilité qu'a actuellement l'Organisation de sélectionner des experts dont le statut est régi par la série 200 sur la base de leurs qualifications pour les affecter à des projets de développement particuliers. En outre, le système des fourchettes souhaitables est relativement rigide et lourd et n'offre pas la rapidité et la souplesse nécessaires pour recruter le personnel des missions, ce qui doit parfois se faire en l'espace de quelques jours. Enfin, il ne serait guère pratique d'appliquer ce système au recrutement du personnel temporaire nommé pour moins d'un an et cela risquerait de prêter à confusion si ce type de personnel temporaire était assimilé aux fonctionnaires nommés pour des périodes plus longues aux fins de la comparaison de la répartition géographique effective du personnel avec les fourchettes souhaitables pour chaque État Membre.

Questions liées au rôle et aux fonctions des organes de nomination et de promotion

12. Afin de donner effet à son interprétation de l'article 4.4 du Statut du personnel, le Tribunal a indiqué que les organes de nomination et de promotion devaient être parfaitement capables d'examiner toutes les candidatures une fois levées les restrictions inhérentes à la diffusion des avis de vacance de postes internes. Les organes en question examineraient les candidatures et choisiraient le candidat le plus qualifié après avoir étudié les dossiers d'appréciation du comportement professionnel et administré les tests qu'ils jugeraient appropriés (par. VI du jugement, reproduit à l'annexe I). Si ce système était adopté, les

organes de nomination et de promotion assumeraient des fonctions bien plus nombreuses et très différentes de celles qu'ils exercent à l'heure actuelle. Au lieu de se contenter de faire en sorte que les candidats soient sélectionnés conformément à toutes les normes, politiques, règles et procédures applicables, les organes en question seraient chargés d'évaluer les compétences de base des candidats par tout moyen qu'ils jugeraient approprié, y compris en leur faisant passer des tests. En d'autres termes, un organe consultatif qui pourrait ne pas être doté des compétences techniques nécessaires pour évaluer les candidats dans certains domaines et qui n'est pas responsable de l'exécution des programmes serait chargé d'examiner les candidatures de manière approfondie et sélectionnerait le personnel par l'intermédiaire duquel les directeurs de programme devraient exécuter – ou tenter d'exécuter – leurs programmes respectifs. Non seulement cette nouvelle étape occasionnerait des retards considérables, mais elle pourrait également revenir à introduire un mécanisme parallèle au système des tests et examens géré par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Tout cela irait entièrement à l'encontre de la réforme entreprise par le Secrétaire général et de sa détermination à se débarrasser d'une situation où «l'exécution des programmes décidés pâtit de la lourdeur des procédures et règles administratives, la gestion des ressources humaines étant confiée à des administrateurs nullement comptables de l'exécution des programmes»[5].

Questions liées à la distinction entre les titulaires d'un engagement de carrière et les autres

13. En appliquant strictement le jugement, on éliminerait un élément essentiel de la distinction établie à l'heure actuelle entre les titulaires d'un engagement de carrière et les autres. Comme l'a expliqué le Secrétaire général dans un rapport précédent, l'évolution qui s'est produite au fil des ans a atténué la distinction qui était fondée auparavant sur la base du type d'engagement (d'un côté, les engagements pour une période de stage, à titre permanent ou d'une durée indéfinie, de l'autre, tous les autres types d'engagement)[6]. Le seul critère restant serait la série du Règlement du personnel en vertu de laquelle le fonctionnaire serait engagé. Conformément à la disposition 200.1 du Règlement du personnel, les agents affectés à des projets sont engagés en vertu de la série 200 pour des projets d'assistance technique, qui, par définition, ne font pas partie des travaux essentiels et de caractère continu de l'Organisation qui nécessitent un noyau de fonctionnaires de carrière[7]. En vertu de la disposition 300.1, la série 300 s'applique aux fonctionnaires : a) expressément engagés pour des conférences et autres périodes de courte durée, pour six mois consécutifs au maximum, ou b) expressément recrutés pour des périodes de durée limitée. L'engagement de durée déterminée, caractéristique essentielle de la série 300, exclut par définition la possibilité de faire carrière dans l'Organisation. En autorisant les fonctionnaires nommés en vertu des séries 200 et 300 à présenter leur candidature, sur un pied d'égalité avec les fonctionnaires nommés en vertu des procédures établies de la série 100, à des postes qui doivent être pourvus par des fonctionnaires nommés en vertu de la série 100, on éliminerait un élément essentiel de la distinction entre les engagements de carrière et les autres, ce qui irait à l'encontre de la notion de service de carrière, qui suppose un nombre limité de fonctionnaires déjà «dans le système», qui peuvent renforcer leurs compétences et acquérir de nouvelles qualifications

[5] *Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réformes*, A/51/950, par. 236.

[6] *Rapport entre les engagements de carrière et les engagements pour une durée déterminée*, A/C.5/51/34, 22 novembre 1996, par. 5 à 13.

[7] Voir l'annexe au document A/C.5/51/34, qui expose les objectifs poursuivis par l'Organisation au fil des ans en ce qui concerne la question du rapport entre les engagements de carrière et les autres.

en tirant parti des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement et se préparer ainsi à assumer de nouvelles fonctions et à relever de nouveaux défis. Tout cela soulève des questions fondamentales en ce qui concerne les politiques de gestion des ressources humaines, qui seront examinées par le Secrétaire général dans le rapport sur cette question qu'il présentera à l'Assemblée générale à sa cinquante-troisième session.

Propositions appelant une décision de l'Assemblée générale

14. On trouvera ci-après plusieurs propositions que l'Assemblée générale souhaitera peut-être examiner pour suite à donner :

a) L'Assemblée générale pourrait accepter l'interprétation que le Tribunal a donnée de l'article 4.4 du Statut du personnel en prenant note du jugement. Ainsi, tout fonctionnaire pourrait faire acte de candidature à n'importe quel poste, quelles que soient la série du Règlement du personnel qui régit son statut, les fonctions qu'il a assumées et la période durant laquelle il a été au service de l'Organisation (ce qui lèverait toutes les restrictions énoncées au paragraphe 27 de la Section III.B de la résolution 51/226, tel que modifié et clarifié par la résolution 52/219). On ne tiendrait pas davantage compte des exigences en matière de concours, de parité entre les sexes ou de répartition géographique équitable.

Si l'Assemblée générale décidait de retenir cette option, elle pourrait adopter une résolution s'inspirant du texte qui figure à l'annexe II (option A) au présent rapport.

b) L'Assemblée générale pourrait décider de modifier l'article 4.4 du Statut du personnel afin de maintenir et de clarifier les politiques de gestion des ressources humaines qui ont été adoptées et affinées sur la base de résolutions antérieures et qui visent à appliquer le principe des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ainsi qu'à répondre aux exigences en matière de répartition géographique équitable et de parité entre les sexes et qui offrent des perspectives de carrière aux fonctionnaires précédemment nommés en vertu de la série 100 du Règlement du personnel pour une durée d'un an au moins, selon les mécanismes établis.

Si elle choisit cette option, l'Assemblée générale souhaitera peut-être examiner la proposition d'amendement à l'article 4.4 du Règlement du personnel qui figure à l'annexe II (option B) au présent rapport.

Annexe I

Résumé du jugement No 852 du Tribunal administratif des Nations Unies, *Balogun* (1997)

1. Dans le jugement *Balogun*, la question en jeu était la validité du refus de l'Administration de considérer qu'une personne qui avait été nommée en vertu de la série 200 du Règlement du personnel pouvait poser sa candidature à un poste P-5 vacant pour lequel un avis de vacance interne avait été publié.

2. Le Tribunal a estimé que l'article 4.4 du Statut du personnel était la disposition statutaire applicable en pareil cas. Aux termes de l'article 4.4 :

> «Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. La même considération s'applique, à charge de réciprocité, aux institutions spécialisées reliées à l'Organisation.»

Le Tribunal a fait remarquer, au paragraphe III du jugement, que l'article 4.4 du Statut du personnel ne contenait pas les termes «service interne» ou «candidats internes» et que l'interprétation de l'article ne pouvait se fonder sur de tels concepts. Il a estimé que :

> «... la notion qui importe ici est qu'il doit être pleinement tenu compte des "aptitudes et de l'expérience" des personnes qui sont "*déjà au service de l'Organisation*" (non souligné dans le texte). Le Tribunal est d'avis que les termes "déjà au service de l'Organisation", lorsqu'on leur donne leur sens courant, désignent également les personnes nommées en vertu de la série 200, qui sont au service exclusif de l'Organisation, qui ont prêté serment et qui, conformément à leur lettre de nomination, sont tenues de respecter les clauses et conditions fixées par le Statut et le Règlement du personnel. Tous ces fonctionnaires, dont ne font pas partie les personnes employées par l'Organisation en tant que consultants, puisqu'elles ne remplissent pas les conditions énoncées ci-dessus, ont les mêmes obligations juridiques à l'égard de l'Organisation et doivent donc jouir des mêmes droits.»

3. Le Tribunal a également estimé qu'afin d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les «plus hautes qualités», conformément à la Charte, il fallait que les organes de nomination et de promotion aient le choix le plus large possible parmi les fonctionnaires (par. IV du jugement). Il a également jugé que plus l'interprétation que les organes de nomination et de promotion donnaient des termes «service interne» était restrictive, plus on courait de risque d'enfreindre l'article 4.4 du Statut du personnel et les Articles 8 et 101 de la Charte (par. V du jugement). En ce qui concerne l'argument selon lequel les conditions d'emploi fixées par la série 200 seraient moins rigoureuses que celles fixées par la série 100, le Tribunal a estimé, au paragraphe VI du jugement, que la considération dominante dans la sélection des candidats devait être la capacité de ces derniers de remplir les tâches qui leur seraient confiées et que :

> «Les organes de nomination et de promotion devraient être parfaitement capables, en examinant le dossier d'un candidat et les évaluations de son comportement professionnel *et en lui faisant passer tous les tests qu'ils jugeraient nécessaires*, de déterminer quel candidat est le mieux qualifié pour le poste en jeu, quelle que soit la série du Règlement du personnel régissant son statut.» (non souligné dans le texte).

4. En ce qui concerne les concours, le Tribunal a noté, au paragraphe VII du jugement, que :

> «… les postes régis par la série 100 sont, au-dessus de la classe P-3, ouverts aux candidats externes qui n'ont passé aucun type de concours. Si les personnes dont le statut est régi par la série 100 n'ont pas passé de concours, rien ne les distingue, de l'avis du défendeur lui-même, des fonctionnaires nommés en vertu de la série 200 qui présentent leur candidature aux mêmes postes.»

5. Au paragraphe VIII du jugement, le Tribunal a conclu que :

> «... le fait de réserver les postes faisant l'objet d'avis de vacance "internes" aux fonctionnaires nommés en vertu de la série 100 et d'exclure le personnel nommé en vertu de la série 200 pourrait ne pas servir au mieux les intérêts de l'Organisation, car cela limiterait ses chances de pourvoir les postes vacants en faisant appel au personnel le plus qualifié. Le fait que les fonctionnaires dont le statut est régi par la série 200 n'ont pas, lorsqu'ils entrent au service de l'Organisation, la perspective de faire carrière dans leur propre unité n'empêche pas qu'ils puissent légitimement aspirer, conformément aux Articles 8 et 101 de la Charte, à faire carrière dans l'Organisation, forts de "leurs aptitudes et de [leur] expérience", comme le stipule l'article 4.4 du Statut du personnel.»

Annexe II

Option A : Acceptation de l'élimination de toute distinction entre candidats internes et candidats externes

«L'Assemblée générale

1. *Prend note* de la décision prise par le Tribunal administratif des Nations Unies dans le jugement No 852, *Balogun*;

2. *Accepte* le principe qu'il n'y aura désormais aucune distinction entre candidats internes et candidats externes à des postes devant être pourvus par des fonctionnaires nommés pour une durée d'un an au moins en vertu de la série 100 du Règlement du personnel.»

Option B : Modification de l'article 4.4 du Statut du personnel

«L'Assemblée générale

1. *Prend note* de la décision prise par le Tribunal administratif des Nations Unies dans le jugement No 852, *Balogun*;

2. *Décide* que le Secrétaire général pourra continuer à réserver les postes vacants devant être pourvus par des fonctionnaires nommés en vertu de la série 100 du Règlement du personnel aux candidats internes précédemment nommés en vertu de ladite série pour une période d'un an au moins, selon les procédures établies qui visent à assurer que ces candidats possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et qu'ils satisfont aux critères établis en matière de répartition géographique équitable et d'égalité entre les sexes. D'autres fonctionnaires ne pourront être autorisés à présenter leur candidature à ces postes vacants qu'après qu'il aura été établi qu'aucun candidat interne ne possède les qualifications nécessaires pour occuper les postes en question;

3. *Décide également* de modifier l'article 4.4 du Statut du personnel en y ajoutant le texte suivant :

Le Secrétaire général peut limiter 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 en vertu de la série 100 du Règlement du personnel aux seuls candidats internes, tels que les définit le Secrétaire général. Dans ce cas, les autres candidats ne sont autorisés à présenter leur candidature, aux conditions que définit le Secrétaire général, que lorsqu'aucun candidat interne ne satisfait aux critères énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ou ne possède pas les qualifications requises pour occuper le poste en question.»

Si l'Assemblée générale décidait de modifier l'article 4.4 du Statut du personnel tel que proposé ci-dessus, le Secrétaire général promulguerait l'article suivant :

Article 104.11

Candidats internes et postes vacants réservés à des candidats internes

Aux fins de l'article 4.4 du Statut du personnel, l'expression «candidats internes» désigne les fonctionnaires précédemment recrutés en vertu des dispositions 104.14 et 104.15. Les postes vacants auxquels seuls ces candidats internes peuvent présenter leur candidature sont dénommés «postes vacants réservés aux candidats internes». Les conditions auxquelles des personnes autres que les candidats internes peuvent faire acte de candidature sont définies par le Secrétaire général.

Notes explicatives

En vertu de l'article 104.14 du Règlement du personnel, les nominations pour une période d'un an au moins régies par la série 100 doivent être examinées par un ou plusieurs organes de nomination et de promotion, qui vérifient que sont respectées toutes les normes, règles et politiques applicables, y compris les principes de la répartition géographique équitable et de l'égalité des sexes. La disposition 104.15 du Règlement du personnel indique la procédure à suivre pour les nominations par voie de concours; les concours nationaux sont destinés uniquement aux nationaux de pays qui ne sont pas représentés, sont sous-représentés ou se situent en-dessous du point médian de la fourchette souhaitable.

Les conditions auxquelles des candidats autres que les «candidats internes», tels que définis dans le projet de disposition 104.11 du Règlement du personnel et selon la pratique suivie jusqu'ici par le Secrétariat, peuvent présenter leur candidature à des postes vacants sont déjà énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/1997/7 (Procédures de recrutement des administrateurs), telle que modifiée par l'instruction ST/AI/1998/5, ainsi que dans l'instruction ST/AI/412 (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes).