



Assemblée générale

Distr. générale
15 avril 2003
Français
Original: anglais

Cinquante-septième session

Point 126 de l'ordre du jour

Aspects administratifs et budgétaires

du financement des opérations

de maintien de la paix des Nations Unies

Mesures visant à simplifier les directives régissant les affectations temporaires de personnel à des missions de maintien de la paix

Rapport du Secrétaire général*

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la décision 56/471 de l'Assemblée générale en date du 27 juin 2002 sur les aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, dans laquelle elle a demandé au Secrétaire général de proposer des mesures visant à simplifier les directives régissant les affectations temporaires de personnel à des missions de maintien de la paix.

Le rapport passe en revue les différentes catégories de personnel des missions pouvant être affecté ou détaché à une mission de maintien de la paix ou réaffecté d'une mission à l'autre, et décrit la procédure à suivre pour faire acte de candidature et être sélectionné. En outre, il examine les politiques et directives de l'Organisation concernant les affectations et détachements en mission compte tenu des instructions administratives pertinentes et des améliorations apportées aux mécanismes internes du Département en vue de régler les questions relatives aux postes vacants et à la mobilité dans les missions.

* La présentation tardive de ce document aux services de conférence est due à l'élaboration de nouvelles politiques de recrutement interne, qui sont actuellement mises en oeuvre par le Service de la gestion du personnel du Département des opérations de maintien de la paix. Ces politiques sont exposées dans le présent rapport.



L'Assemblée générale est invitée à prendre note des progrès réalisés à ce jour et des mesures prévues, qui sont décrites dans le présent rapport, compte tenu de la tendance, dans le monde entier, à la réduction du nombre de civils dans les opérations de maintien de la paix et à la rationalisation des procédures et techniques utilisées pour sélectionner des candidats qualifiés pour les missions sur le terrain.

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis en application de la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa décision 56/471, par laquelle elle a prié le Secrétaire général de proposer des mesures visant à simplifier les directives régissant les affectations temporaires de personnel à des missions de maintien de la paix et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-septième session.

2. Le rapport examine la procédure à suivre par les fonctionnaires actuellement employés dans une mission de maintien de la paix (qu'il s'agisse d'une mission établie ou d'une mission spéciale) pour se porter candidats ou être temporairement détachés ou réaffectés à une autre mission. Par ailleurs, il récapitule les politiques et instructions administratives applicables au détachement ou à l'affectation de fonctionnaires du Siège à des missions et à la rotation des agents du Service mobile.

3. Les membres du personnel¹ employés dans des missions de maintien ou de rétablissement de la paix sont une ressource précieuse pour l'Organisation des Nations Unies, leur expérience du terrain et leur connaissance des politiques, pratiques et procédures de l'Organisation étant indispensables à l'exécution du mandat des missions. Le Département des opérations de maintien de la paix reconnaît que les perspectives de carrière du personnel recruté sur le plan local, qui constitue un important réservoir de compétences et d'expérience, peuvent être améliorées par des affectations temporaires à d'autres missions. Ainsi, il est arrivé régulièrement que des agents recrutés sur le plan local soient affectés à des postes vacants dans d'autres missions, notamment pour faire face à un surcroît d'activité ou pour répondre à des besoins précis dans certains groupes professionnels.

4. Le Département reconnaît aussi que les Volontaires des Nations Unies, les observateurs militaires, les membres de la police civile, les experts internationaux et le personnel détaché à titre gracieux apportent une importante contribution aux responsabilités qu'il exerce à l'échelle mondiale dans le domaine du maintien de la paix. Toutefois, comme ils ne font pas partie du personnel de l'ONU, ils ne sont pas pris en considération dans le présent rapport.

II. Catégories de personnel des missions et différentes modalités administratives de détachement et d'affectation à des missions

5. Les fonctionnaires recrutés en vertu de contrats de la série 100 comprennent le personnel du Siège détaché ou affecté à une mission, le personnel recruté pour une mission donnée (fonctionnaires recrutés précédemment en vertu de contrats de la série 300 remplissant les conditions requises pour être nommés en vertu de contrats de la série 100), les agents locaux travaillant pour des missions établies, les agents locaux travaillant pour des missions spéciales (généralement d'anciens agents locaux recrutés relevant de la série 300 remplissant les conditions requises pour être nommés en vertu de contrats de la série 100), les agents du Service mobile, ainsi que le personnel d'institutions relevant de la série 100 affecté à une mission.

6. *Affectation à une mission.* Les administrateurs et agents locaux d'un organisme des Nations Unies recrutés en vertu de contrats de la série 100 peuvent être affectés à titre temporaire à une mission établie pour une période pouvant aller jusqu'à deux

ans, pendant laquelle l'organisme employeur doit bloquer leur poste. L'affectation à une mission établie entraîne un changement du lieu d'affectation officiel. À l'issue de la période d'affectation, le fonctionnaire concerné retourne à son organisme d'origine. S'il advient que, compte tenu des besoins opérationnels, un fonctionnaire se voit offrir, et accepte, une prorogation de son affectation après une période de deux ans, celui-ci peut ne pas retrouver son poste, voire ne pas être réintégré dans l'organisme qui l'employait.

7. *Détachement en mission.* Les administrateurs et agents locaux d'un organisme des Nations Unies peuvent aussi être détachés à titre temporaire auprès d'une mission spéciale pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans, pendant laquelle l'organisme employeur doit bloquer leur poste. À l'issue de son détachement, le fonctionnaire concerné est censé retourner dans son organisme d'origine. Comme dans le cas d'une affectation, s'il advient que, compte tenu des besoins opérationnels, un fonctionnaire se voit offrir, et accepte, une prorogation de son détachement après une période de deux ans, celui-ci peut ne pas retrouver le poste qu'il occupait, voire ne pas être réintégré dans l'organisme qui l'employait.

8. Les agents locaux recrutés en vertu d'un contrat de la série 100 pour des missions spéciales peuvent être réaffectés à d'autres missions spéciales. Sous réserve qu'il remplisse les conditions requises, l'intéressé peut prétendre, au bout de six mois, à une réaffectation en tant que fonctionnaire international (généralement en vertu d'un contrat de la série 300). Ce faisant, il perd toutefois le droit de retrouver son poste précédent.

9. Le Service mobile est la seule catégorie dotée d'un système de rotation établi. Toutefois, depuis mars 2002, les postes vacants dans les missions donnent systématiquement lieu à la publication d'avis de vacance de poste, et les agents du Service mobile sont encouragés à faire acte de candidature, ce qui accroît leurs chances de mobilité.

10. Les fonctionnaires titulaires de contrats de la série 300 comprennent les fonctionnaires internationaux et les agents locaux affectés à une mission en vertu d'un engagement de durée limitée. Toutefois, ce statut ne constitue pas un obstacle à leur mobilité si les besoins opérationnels l'exigent. D'une façon générale, tout fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée limitée qui remplit les conditions requises peut prétendre à un nouvel engagement en vertu d'un contrat de la série 100.

11. Les fonctionnaires internationaux relevant de la série 300 peuvent se voir offrir ou demander une réaffectation à une autre mission spéciale, mais ils perdent alors le droit de retourner dans leur mission d'origine. De même, les agents locaux titulaires de contrats de la série 300 peuvent se voir offrir ou demander une réaffectation à une autre mission spéciale. Sous réserve qu'il remplisse les conditions requises, l'intéressé peut, au bout de six mois, prétendre à une réaffectation en tant que fonctionnaire international (généralement en vertu d'un contrat de la série 300). Ce faisant, il perd toutefois le droit de retourner dans sa mission d'origine.

12. Pour faire face à un surcroît d'activité ou répondre à des besoins opérationnels urgents, les fonctionnaires des missions, quelle que soit leur catégorie, peuvent être appelés à se déplacer en voyage officiel pendant une période pouvant aller jusqu'à

trois mois, au cours de laquelle ils conservent le droit de retrouver leur poste dans leur mission d'origine.

III. Instructions administratives, politiques et directives applicables aux affectations et aux détachements en mission

13. La politique de l'Organisation en matière d'affectation aux missions et de réaffectation au retour de mission est énoncée dans une circulaire du Secrétaire général datée du 19 mai 1995 (ST/SGB/277). Une instruction administrative de la même date (ST/AI/404) décrit les procédures et directives applicables en la matière. Ces procédures et directives répondent aux objectifs que s'est fixés l'Organisation compte tenu de l'ampleur exceptionnelle qu'ont prises les opérations de maintien de la paix et opérations connexes et du surcroît de travail qu'entraîne pour les départements la demande de personnel qualifié pour les missions. Elles répondent aussi au souci légitime des fonctionnaires d'acquérir une expérience de terrain afin d'enrichir leur vie professionnelle et personnelle.

14. L'instruction administrative ST/AI/404 régit les affectations aux missions et le blocage des postes des fonctionnaires détachés; le remplacement des fonctionnaires en mission; la formation et la préparation des fonctionnaires devant être affectés à des missions; et les rapports de mission et la réintégration des fonctionnaires à leur retour de mission.

15. Le nouveau système de sélection du personnel exposé dans l'instruction administrative du 23 avril 2002 (ST/AI/2002/4) comprend aussi de nouvelles directives applicables à la sélection du personnel de terrain par le Département des opérations de maintien de la paix. Il s'agit de satisfaire les besoins très divers de l'Organisation en matière de ressources humaines et, en particulier, de la doter d'un personnel polyvalent, capable de s'adapter à de nouvelles fonctions, et d'offrir aux fonctionnaires, grâce à des mécanismes favorisant la mobilité, de meilleures perspectives de carrière et la possibilité d'acquérir une expérience nouvelle et stimulante.

IV. Améliorations apportées par le Département des opérations de maintien de la paix à ses mécanismes de sélection, de réaffectation et de rotation du personnel

16. Le Département des opérations de maintien de la paix s'est inspiré des dispositions de la circulaire ST/SGB/277 du Secrétaire général et des instructions administratives ST/AI/404 et ST/AI/2002/4, pour améliorer ses procédures de recrutement, de sélection et de réaffectation du personnel civil déployé sur le terrain. Ces procédures tiennent compte des recommandations relatives au personnel civil des opérations de maintien de la paix formulées dans le rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (voir A/55/305-S/2000/809) et dans le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit des politiques et des procédures de recrutement du personnel du Département des opérations de maintien de la paix (A/57/224), ainsi que de celles découlant de la stratégie mondiale de recrutement et d'affectation (mai 2001) énoncée dans le rapport du Secrétaire général sur la mise en oeuvre des

recommandations du Comité spécial des opérations de maintien de la paix et du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (A/55/977, par. 154 à 163).

17. Entre autres améliorations, le Département des opérations de maintien de la paix pourvoit, depuis mars 2002, les postes vacants dans les missions, en particulier après la période de démarrage dans les missions spéciales, en publiant des avis de vacance de poste pour des emplois spécifiques ou pour des emplois faisant l'objet de profils types. Toutes les missions ont accès aux avis de vacance publiés sur le site Web du Département. Pendant la période de 12 mois se terminant le 31 mars 2003, le Département a publié 556 avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et 80 avis de vacance de poste d'agent du Service mobile, et les a tous pourvus.

18. L'utilisation plus systématique des avis de vacance de poste garantit une plus grande transparence et mise en concurrence, offrant ainsi de meilleures perspectives de carrière et de mobilité à tous les fonctionnaires de l'Organisation en poste dans les missions, qu'ils aient été recrutés sur le plan international ou sur le plan local. Cette pratique s'est accompagnée, au cours de la période 2002-2003, de la mise au point de profils d'emploi types pour des postes de la catégorie du Service mobile ou de la catégorie des administrateurs. Ces définitions d'emploi ont été approuvées par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

19. Pour se porter candidats à un emploi spécifique ou à un emploi faisant l'objet d'un profil type, les fonctionnaires intéressés doivent adresser une notice personnelle ou un formulaire de candidature à une mission au Service de la gestion du personnel du Département des opérations de maintien de la paix. Ces demandes sont, de plus en plus souvent, soumises par voie électronique au moyen du système Galaxy et de la boîte aux lettres du Département sous Lotus Notes. Si le Département ne reçoit pas de candidatures pour un poste opérationnel donné (en particulier lorsqu'il s'agit d'un poste clef), il effectue une recherche de candidats qualifiés dans sa base de données sur les opérations de maintien de la paix et, si nécessaire, dans son fichier de candidats externes.

20. Pour renforcer encore la cohérence du processus de recrutement et de sélection, le Département des opérations de maintien de la paix a, en 2002, formé tous les fonctionnaires chargés des affectations et les chefs du personnel civil des missions aux principes et à la pratique des entretiens axés sur les compétences. De plus en plus, les fonctionnaires en poste dans les missions reçoivent une formation théorique concernant les compétences de base pour l'avenir et les liens entre ces compétences et les perspectives de carrière et de mobilité, l'élaboration des avis de vacance de poste, l'établissement de leur propre notice personnelle et de leur PAS électronique qui sera progressivement appliqué, courant 2003, à tout le personnel civil des missions, qu'il ait été recruté sur le plan international ou sur le plan local.

21. En mars 2003, le Département des opérations de maintien de la paix a lancé le fichier du personnel à disposition, dont l'objectif est de renforcer la capacité du Département de déployer dans une nouvelle mission, dans un délai de 14 jours, du personnel de terrain expérimenté, qui aura été préalablement sélectionné et formé. Les fonctionnaires qui acceptent de figurer sur ce fichier s'engagent à partir en mission pour une période pouvant aller jusqu'à 90 jours, au cours de laquelle le Service de gestion du personnel lancera une procédure de recrutement et de sélection exhaustive et transparente pour les remplacer une fois qu'ils seront rentrés.

Au 2 avril 2003, le Département avait reçu 1 699 candidatures de fonctionnaires demandant à figurer dans le fichier, dont 611 émanaient d'agents locaux travaillant dans des missions établies ou dans des missions spéciales.

22. Lorsqu'il établit les listes de candidatures à examiner, le Département des opérations de maintien de la paix donne la préférence aux fonctionnaires en poste au Secrétariat, aux agents du Service mobile et aux membres du personnel civil des missions plutôt qu'aux candidats externes. Tous les fonctionnaires retenus pour figurer sur le fichier du personnel à disposition sont des civils, recrutés tant sur le plan international que sur le plan local, affectés tant au Siège que dans les missions. Au cours de la procédure de recrutement et de sélection, le Département attache la plus grande importance au mérite et tient dûment compte de la nécessité d'assurer une répartition géographique équitable et de respecter l'équilibre entre les sexes dans les missions. Dans les deux missions auxquelles le Département a délégué certains pouvoirs en matière de recrutement et de sélection de personnel – la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK) et l'Administration transitoire des Nations Unies au Timor oriental/Mission d'appui des Nations Unies au Timor oriental (ATNUTO/MANUTO) – des mécanismes de contrôle ont été mis en place pour veiller au respect des principes énoncés ci-dessus.

V. Conclusions

23. **Les améliorations apportées aux procédures de recrutement, de sélection et de réaffectation du Département de maintien de la paix doivent être examinées dans le contexte de la tendance actuelle des effectifs des opérations de maintien de la paix dans le monde entier. La réduction récente du nombre de postes dans les opérations de maintien de la paix est sans doute l'un des principaux obstacles à l'évolution des carrières et à la mobilité du personnel civil des missions. En 2001, quelque 5 700 postes internationaux étaient inscrits au budget des opérations de maintien de la paix. Au début de 2002, ce chiffre était passé à 6 000; mais, à la fin de mars 2003, il n'était plus que de 4 700.**

24. **S'il est vrai que la réduction du nombre de postes reflète l'importante contribution que le personnel civil a apportée à l'exécution des mandats des missions (en particulier à l'ATNUTO et à la MANUTO et à la Mission des Nations Unies en Bosnie-Herzégovine), il n'en demeure pas moins qu'elle limite les perspectives de carrière et de mobilité de toutes les catégories de personnel civil.**

25. **Les procédures et critères appliqués pour recruter et affecter ou détacher du personnel à des missions, le réaffecter ou le transférer à d'autres missions sur le terrain ont évolué. D'un système de prise de décision centralisé géré par le Siège, on est passé à un système transparent et concurrentiel auquel tous les fonctionnaires ont la possibilité de participer. Le corollaire de cette évolution est un système renforcé de responsabilité et d'obligations pour les fonctionnaires chargés d'appliquer les diverses procédures. Ces nouveaux mécanismes offrent, plus que jamais auparavant, au personnel civil du Département des opérations de maintien de la paix la possibilité de poursuivre des objectifs de carrière et de mobilité, et de les atteindre.**

¹ Nonobstant la nomenclature édictée par le Secrétaire général dans sa circulaire ST/SGB/2002/18, selon laquelle tous les membres du personnel de l'Organisation des Nations Unies sont désormais désignés par l'expression « les fonctionnaires internationaux », aux fins du présent rapport, les fonctionnaires internationaux recrutés sur le plan international sont désignés par l'expression « fonctionnaires internationaux » et les fonctionnaires internationaux recrutés sur le plan local par l'expression « agents locaux ».
