



Assemblée générale

Distr. générale
23 août 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session

Points 116 et 125 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

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

Rapport d'ensemble sur le recrutement du personnel des missions, y compris le recours aux engagements au titre de la série 100 et de la série 300 du Règlement du personnel

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 58/296 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée priait le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur l'utilisation de contrats de la série 300 pour le personnel servant dans des missions de maintien de la paix des Nations Unies. Le rapport traite du contexte international actuel dans lequel sont déployées les missions de maintien de la paix et de la stratégie suivie par l'Organisation pour répondre aux besoins de ressources présents et futurs de ces missions, compte tenu des observations et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires.

Afin de permettre un débat approfondi sur l'utilisation des contrats de la série 300 et de la série 100, le présent rapport d'ensemble indique les changements intervenus dans le contexte international des missions de maintien de la paix des Nations Unies et, par voie de conséquence, dans les attentes des États Membres et des organes délibérants. Il examine des mesures visant à répondre aux anticipations nouvelles, à renforcer la gestion des opérations de paix et à améliorer l'impact de ces opérations sur les populations et les situations concernées.

* A/59/150.

Le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale d'approuver l'utilisation proposée de contrats de la série 100 pour l'engagement, pour des missions de six mois ou davantage, de fonctionnaires appelés à exercer des fonctions continues.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–2	3
II. L'environnement actuel des opérations de maintien de la paix des Nations Unies et les nouvelles hypothèses qui les sous-tendent	3–8	4
III. Adapter les missions aux nouveaux défis	9–15	6
IV. Une stratégie pour les ressources humaines	16–38	8
V. Utilisation des engagements au titre de la série 300	39–63	15
VI. Incidences financières	64–65	23
VII. Conclusion	66	24
 Annexe		
Questions et réponses concernant les engagements régis par les séries 300 et 100 du Règlement du personnel		25

I. Introduction

1. Aujourd'hui plus que jamais, la communauté internationale fait appel à l'ONU pour la conduite d'opérations de maintien de la paix de plus en plus complexes et de plus en plus grande ampleur, qui impliquent l'Organisation dans des problèmes concernant la gouvernance, le respect de l'état de droit, les droits de l'homme et la sécurité, y compris la coordination et la supervision de l'aide au développement et de l'assistance humanitaire. Pour appuyer efficacement ces opérations, des problèmes majeurs se posent à l'Organisation dans de nombreux domaines – mais nulle part sans doute avec plus d'acuité que dans celui des ressources humaines. Les opérations présentes et futures de maintien de la paix nécessiteront le recrutement d'un plus grand nombre de spécialistes civils expérimentés, avertis et qualifiés. Pour se doter d'un tel personnel, il faudra investir dans les ressources humaines et s'assurer que les personnes recrutées resteront au service de l'Organisation au-delà des quatre années autorisées dans le cadre d'un engagement de durée limitée relevant de la série 300. Le présent rapport formule des propositions tendant à utiliser les contrats de durée déterminée de la série 100 pour le personnel hors siège exerçant des fonctions de caractère continu, et à revenir à une application appropriée des contrats de la série 300 pour des fonctions spécifiques qui sont clairement de durée limitée, par exemple pour des activités électorales, des évaluations techniques, une assistance temporaire ou d'autres projets à court terme. L'impact de ces propositions, du point de vue de la mobilité professionnelle, de la géographie et de l'administration, est également analysé dans le rapport. On y trouvera en outre des projections des incidences financières des recommandations formulées.

2. Ces recommandations doivent être envisagées dans leur contexte global. C'est pourquoi le rapport décrit les défis auxquels le Département des opérations de maintien de la paix est actuellement confronté quand il est appelé à organiser et conduire des opérations de maintien de la paix. Le rapport examine plusieurs approches possibles pour améliorer la gestion des missions et traite des moyens qui permettraient de renforcer l'aptitude de l'Organisation des Nations Unies à recruter et conserver un personnel de haute qualité pour les opérations de maintien de la paix. Plus spécifiquement :

a) Le rapport décrit l'environnement actuel des missions et les hypothèses qui les sous-tendent et montre comment, à la suite des changements intervenus dans le contexte international au cours de la dernière décennie, l'Organisation a été appelée à monter des opérations de plus en plus complexes dans des situations de plus en plus dangereuses. À la lumière de ces changements, le rapport examine plusieurs innovations structurelles auxquelles il a été procédé dans l'organisation des missions – par exemple la matrice budgétaire organisationnelle, y compris un nombre limité de fonctions nouvelles ou repositionnées – afin de permettre une plus grande cohérence dans le recrutement du personnel des missions et une meilleure gestion des opérations sur le terrain;

b) De plus, le rapport recense un certain nombre de capacités additionnelles pouvant permettre, comme l'ont indiqué les États Membres et les organes délibérants, d'améliorer l'action des Nations Unies pour le maintien de la paix. Par exemple, le Conseil de sécurité et le Comité spécial des opérations de maintien de la paix ont reconnu qu'il était nécessaire de disposer sur place de systèmes tactiques d'information et de renseignement, d'adopter les pratiques optimales et les enseignements tirés (en ce qui concerne, par exemple, la planification intégrée, une

formation plus intensive, des règles uniformes applicables aux visites avant déploiement et aux visites de reconnaissance), et il a été en conséquence demandé que ces mesures soient prises en compte dans la phase de démarrage et la phase opérationnelle des missions afin d'améliorer l'efficacité de leur action;

c) Dans ce contexte, le rapport montre comment l'utilisation des contrats de la série 300 et de la série 100 influent directement sur notre aptitude à recruter et conserver le personnel de haute qualité nécessaire pour conduire dans la durée des opérations de maintien de la paix.

II. L'environnement actuel des opérations de maintien de la paix des Nations Unies et les nouvelles hypothèses qui les sous-tendent

3. Plusieurs faits nouveaux ont contribué à façonner l'environnement international dans lequel s'effectue aujourd'hui le déploiement des missions de maintien de la paix. Ce sont notamment : a) le recours croissant de la communauté internationale, depuis le début des années 90, aux missions des Nations Unies pour appuyer la mise en œuvre des accords de paix; b) parallèlement, la reconnaissance du fait qu'il faut envisager d'emblée que ces missions dureront probablement plus longtemps que prévu; c) la nécessité croissante d'agir en vertu du Chapitre VII de la Charte des Nations Unies lorsqu'il est décidé de lancer des opérations et, parfois, d'élargir le mandat des missions; d) la conviction de plus en plus forte que les missions doivent comporter un large éventail de tâches, englobant le politique, la gouvernance, l'économique, l'humanitaire, le développement, la sécurité et la protection; et e) finalement, comme l'attentat à la bombe du 19 août 2003 contre le siège des Nations Unies à Bagdad en a apporté la preuve tragique, le fait que la présence des Nations Unies, leur opérations et leur personnel sont de plus en plus pris pour cible par des éléments hostiles.

4. Les États Membres ont reconnu que ces facteurs se combinent pour placer la gestion des opérations de maintien de la paix devant des défis nouveaux et différents. C'est ce qui a conduit les organes délibérants à autoriser ou encourager, afin de faciliter le déploiement rapide des missions de maintien de la paix, plusieurs mécanismes tels que l'optimisation des stocks stratégiques pour déploiement rapide, la formule d'engagement de dépenses avant mandat, qui permet d'entreprendre les préparatifs opérationnels avant le déploiement effectif de la mission, et les moyens permettant de mobiliser rapidement le personnel civil d'encadrement possédant les compétences et l'expérience nécessaires pour que les nouvelles missions atteignent rapidement le seuil de l'efficacité opérationnelle.

5. Au demeurant, les organes administratifs ont de plus en plus insisté sur l'importance d'une approche intégrée des missions de maintien de la paix pour tirer parti du potentiel et des avantages comparatifs de l'ensemble du système des Nations Unies. Mettre ainsi l'accent sur une approche intégrée, c'est reconnaître que les opérations de maintien de la paix ne peuvent pas atteindre leurs objectifs en se fondant principalement ou exclusivement sur les seules forces militaires ou la facilitation politique. C'est aussi reconnaître que l'action humanitaire et l'action pour le développement ne peuvent pas donner de bons résultats dans un environnement politique défavorable. La focalisation sur les droits de l'homme, le développement et les questions humanitaires doit être adaptée aux circonstances

spécifiques existant au moment du lancement d'une opération de maintien de la paix et doit trouver place dans ce contexte.

6. Avec cette importance nouvelle accordée au concept de mission intégrée, les États Membres ont commencé à s'intéresser aux moyens d'accroître l'efficacité et l'efficience des missions opérant dans des zones géographiques voisines – par exemple en Afrique de l'Ouest, dans la région des Grands Lacs et au Moyen-Orient. Outre que l'adaptation d'approches « régionales » appropriées à des objectifs et à des missions spécifiques consacre expressément l'importance du contexte régional pour le succès de ces missions, elle leur permet aussi d'économiser de précieuses ressources.

7. Parallèlement à l'attention accordée aux gains d'efficience pouvant résulter d'approches régionales, les opérations de maintien de la paix des Nations Unies ont été encouragées à utiliser plus largement des « services communs », partagés avec les institutions, fonds et programmes travaillant dans leurs zones d'opération. Plusieurs missions ont déjà étudié des moyens propres à améliorer l'efficience et l'efficacité grâce à l'utilisation en commun de locaux ou de services avec des partenaires du système des Nations Unies, et un effort concerté pour la mise en place d'une base commune de services est en cours au moment où l'Organisation des Nations Unies s'apprête à reprendre ses opérations en Iraq. Spécifiquement, le Département des opérations de maintien de la paix étudie actuellement avec ses partenaires opérationnels sur le terrain des moyens permettant de dégager et définir une approche commune des services dans les quatre domaines clefs des locaux, du transport (terrestre et aérien), des communications et de la sécurité, et cette approche pourrait être ensuite étendue aux mesures à prendre pour répondre à d'autres besoins communs.

8. En raison de l'évolution qui vient d'être évoquée, les hypothèses de base qui sous-tendent les opérations de maintien de la paix ont changé au cours de la dernière décennie. Parmi les nouvelles hypothèses, les plus importantes au regard des objectifs qui sont les nôtres, sont les suivantes :

a) L'expansion des opérations de maintien de la paix observée au cours des années 90 s'est poursuivie. Le Département des opérations de maintien de la paix doit envisager d'avoir à gérer le démarrage simultané de missions multiples et doit être prêt à affronter les défis sans précédent que cette simultanéité représente pour la planification, la mobilisation des ressources et l'action opérationnelle;

b) Ces missions, qui relèvent souvent des dispositions du Chapitre VII de la Charte, sont une réponse multidimensionnelle aux situations complexes consécutives à un conflit. Ce que l'on attend désormais du maintien de la paix, ce n'est plus seulement qu'il offre un créneau et un répit pour la consolidation d'un accord politique, mais aussi qu'il contribue à la mise en place, ou à la reconstruction, des mécanismes de gouvernance et des structures sociales indispensables pour éviter une rechute dans le conflit. C'est pourquoi les opérations de maintien de la paix seront sans doute plus longues, plus complexes et plus dangereuses qu'il n'était envisagé auparavant;

c) Cet environnement rend indispensable une planification intégrée, des mécanismes renforcés de déploiement rapide, des possibilités d'accès accrues à des renseignements tactiques d'un niveau professionnel, et une formation intégrée pour assurer le succès des opérations;

d) L'Organisation des Nations Unies doit adapter les approches traditionnellement suivies pour recruter et conserver le personnel civil d'encadrement affecté à ces missions en accordant une importance particulière à un recrutement rapide et transparent facilité par des arrangements contractuels attrayants et des conditions d'emploi équitables, l'utilisation de ressources locales partout où cela est possible et chaque fois que possible, une formation ciblée, et des possibilités de carrière plus intéressantes afin de s'assurer durablement le concours de personnel possédant les compétences et l'expérience si nécessaires pour la réussite des opérations.

C'est sur ce terrain – en ce qui concerne en particulier l'adaptation du recrutement et de la structure des missions aux besoins opérationnels – que les arguments avancés au sujet de la stratégie de gestion des ressources humaines, du point de vue plus spécialement de l'utilisation des contrats de la série 300 et de la série 100, peuvent être le mieux compris.

III. Adapter les missions aux nouveaux défis

9. Les opérations de maintien de la paix si nombreuses et diverses dont est jalonnée l'histoire de l'Organisation fournissent de riches enseignements qui permettent de mieux comprendre comment l'intervention de la communauté internationale peut contribuer à améliorer la situation dans des conflits violents, bien que les mêmes enseignements mettent également en évidence les limites de l'action des Nations Unies pour le maintien de la paix. Certaines de ces limites tiennent probablement aux méthodes utilisées pour la mise en place et le déploiement des missions de maintien de la paix. À cet égard, le nombre des opérations de maintien de la paix qui ont eu lieu depuis la fin de la guerre froide et le rythme auquel elles se sont succédées – plus spécialement la multiplication des missions simultanées, qu'il s'agisse de missions nouvelles ou considérablement élargies à laquelle on assiste actuellement, par exemple en Côte d'Ivoire, en Haïti, au Burundi (et éventuellement au Soudan, en République démocratique du Congo et en Iraq) – a conduit à faire des comparaisons entre les missions, notamment du point de vue de la structure et de l'organisation. Cet examen a montré qu'il existait de grandes possibilités d'uniformiser la structure de base des missions, tout en préservant la souplesse voulue pour l'adapter aux besoins particuliers imposés par chaque mandat.

10. À cet égard, le Département des opérations de maintien de la paix a entrepris d'établir des matrices organisationnelles et budgétaires qui devraient servir de point de départ pour l'organisation des missions, compte tenu des besoins au siège de la mission et dans ses bureaux régionaux, et pour les composantes civiles et militaires et la composante police de la mission. En définissant des normes uniformes pour les principaux éléments des missions de taille comparable – encore une fois, en tenant compte de la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux besoins particuliers de chaque mission – les besoins en ce qui concerne le personnel, la force militaire, les ressources budgétaires et l'appui logistique deviennent plus faciles à prédire et à gérer. En outre, et comme il est indiqué plus loin dans le rapport, cette approche contribue à assurer un équilibre approprié entre les besoins de l'Organisation et de la mission, qu'il s'agisse du personnel recruté sur le plan international, d'autres ressources de l'Organisation – par exemple les Volontaires des Nations Unies –, du personnel recruté sur place et, dans certains cas, de services contractuels.

11. L'établissement de matrices devrait permettre une plus grande efficacité en rationalisant l'organisation et la budgétisation des missions. Il devient urgent de rationaliser l'organisation des missions pour améliorer l'efficacité opérationnelle, plus spécialement dans les missions intégrées où l'harmonisation des composantes action politique/gouvernance, action militaire/sécurité et action humanitaire/développement est la condition d'une bonne exécution de leur mandat.

12. Il convient cependant de noter que le processus d'établissement de matrices et de rationalisation aboutira parfois à un nombre limité de nouveaux postes et de nouvelles fonctions – ou de postes et de fonctions réalignés – dans la mesure, plus spécialement, où la régionalisation, les missions intégrées et le recours aux services communs deviendront des pratiques courantes. À titre d'exemple, le Département des opérations de maintien de la paix a reconnu que les mandats, la complexité et les enjeux des nouvelles missions rendent nécessaire la création d'un deuxième poste de représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour assurer les fonctions cruciales de coordination et de supervision des activités de développement et des activités humanitaires au lendemain d'un conflit.

13. De plus, des organigrammes simplifiés contribueront à améliorer la productivité et la transparence, et à délimiter plus clairement les domaines de compétence et de responsabilité dans la structure de gestion de la mission. Il sera ainsi possible de ramener à des niveaux plus raisonnables le nombre des liaisons hiérarchiques directes avec le Représentant spécial du Secrétaire général, ce qui lui permettra de se concentrer davantage sur les objectifs stratégiques de la mission, avec l'assistance directe de son adjoint, non seulement pour les aspects politiques, économiques et sociaux du mandat et pour sa composante sécurité, mais aussi pour tout ce qui a trait aux besoins de la mission elle-même dans le domaine de la gestion, des opérations et de la sécurité.

14. Enfin, comme il a été noté plus haut, les États Membres et les organes délibérants ont demandé avec de plus en plus d'insistance une amélioration des opérations des missions de maintien de la paix. Spécifiquement, ils ont recommandé l'intégration des systèmes d'information tactique et des systèmes de renseignement afin d'améliorer les moyens d'alerte rapide à la disposition des missions, plus spécialement de celles qui opèrent dans des conditions de tension aiguë et de violence persistante. Ils ont aussi à maintes reprises demandé avec insistance que soient adoptés les pratiques optimales et les enseignements tirés, en ce qui concerne, par exemple, la planification intégrée, la mise en place d'un programme stratégique de formation, et des règles uniformes applicables aux visites avant déploiement et aux visites de reconnaissance, pour qu'il soit possible de prévoir les besoins de la mission, de s'y préparer et de mieux y répondre.

15. En résumé, les missions de maintien de la paix ont pris davantage d'ampleur, investies qu'elles sont de mandats de plus en plus complexes englobant la gouvernance – les droits de l'homme, le respect de l'état de droit et les élections, en plus des fonctions traditionnelles des opérations de maintien de la paix associés à des programmes humanitaires et à des programmes de développement. De plus, les environnements sont devenus nettement plus dangereux. Pour appuyer ces opérations multidimensionnelles mises en œuvre dans des situations de plus en plus périlleuses, le Secrétariat doit avoir à sa disposition un personnel d'agents civils de maintien de la paix expérimentés, formés et polyvalents. Pour se doter d'une telle ressource, en particulier pour faire face à la multiplication actuelle des opérations de

maintien de la paix, il faut améliorer les structures et les politiques de gestion des ressources humaines, notamment en proposant des contrats équitables et des conditions d'emploi adaptées aux réalités nouvelles, qui loin d'avoir un effet dissuasif, permettent au contraire d'intéresser, de recruter et de garder un personnel qualifié.

IV. Une stratégie pour les ressources humaines

A. Les ressources humaines – besoins présents et futurs

16. L'un des faits récents les plus importants pour le recrutement du personnel des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, c'est la multiplication des interventions internationales de toute nature dans les conflits qui éclatent en différents points de la planète. Les gouvernements ont intensifié leurs efforts bilatéraux, tandis que les organisations non gouvernementales (ONG), les organisations intergouvernementales, les groupes religieux et même des entreprises à but non lucratif se mobilisaient et recrutaient du personnel pour des opérations complexes visant à soulager les souffrances, à fournir une aide humanitaire et à appuyer des activités de relèvement et de développement au lendemain d'un conflit.

17. L'une des conséquences de cette expansion spectaculaire, c'est une pénurie mondiale de femmes et d'hommes qualifiés, mobiles et expérimentés possédant des compétences très recherchées dans des domaines comme la gouvernance, le respect de la légalité, l'assistance électorale, les opérations aériennes, la gestion des carburants et des rations, la protection rapprochée et la sécurité.

18. L'aspect le plus frappant de cette évolution, c'est qu'il y a aujourd'hui une forte concurrence entre l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations, nouvelles ou bien établies – qui sont, bien souvent, des organismes, fonds et programmes des Nations Unies – pour le recrutement de personnels possédant les compétences les plus intéressantes et l'expérience la plus appropriée.

19. D'après les projections actuelles, il faudra pour les opérations des missions nouvelles ou élargies plus de 2 200 fonctionnaires supplémentaires recrutés sur le plan international et plus de 2 500 fonctionnaires recrutés sur place. Du fait de la multiplication des missions de maintien de la paix et de l'extrême mobilité du personnel de terrain qui en résulte, il devient difficile de préserver la mémoire institutionnelle de l'Organisation et de conserver un personnel dont les qualifications et les compétences sont d'une importance vitale. Il n'y a tout simplement pas suffisamment de personnes qualifiées disponibles, pour remplir les postes vacants les plus importants, aux échelons supérieurs en particulier. Il importe de former progressivement un nombre suffisant de fonctionnaires hors Siège, pour qu'ils puissent accéder à des postes de direction clefs.

20. Le Département des opérations de maintien de la paix a travaillé avec les organes délibérants et avec le Bureau de la gestion des ressources humaines pour élaborer sa stratégie des ressources humaines, avec pour objectif de se doter, dans de nombreux domaines de compétences, d'agents civils de maintien de la paix extrêmement mobiles, expérimentés, formés et polyvalents. La stratégie repose sur les recommandations formulées dans le rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix des Nations Unies (A/55/305), le « rapport Brahimi », ainsi que sur le projet

de réforme exposé dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement » (A/57/387 et Corr.1). Cette stratégie comporte les modules suivants :

a) L'élaboration de matrices de mission pour garantir des structures organisationnelles cohérentes et rationnelles à l'intérieur desquelles les emplois seraient définis et reliés à des définitions d'emploi types déterminant le niveau du poste et les responsabilités, les qualifications et les compétences nécessaires;

b) L'adoption du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires dans les missions de maintien de la paix, afin que le système d'évaluation soit compatible avec le système en vigueur au Secrétariat, que les objectifs de l'Organisation soient atteints, et que se développe une culture commune à toute l'Organisation;

c) La mise en place d'un cadre de formation stratégique afin de renforcer les connaissances et les compétences dans les domaines critiques;

d) Des arrangements contractuels appropriés permettant de garder au service de l'Organisation les fonctionnaires auxquels d'importants investissements ont été consacrés et dont les services sont nécessaires à l'Organisation partout dans le monde;

e) Des conditions d'emploi justes et équitables afin de rémunérer, de récompenser et de conserver un personnel de qualité pour les missions de maintien de la paix.

B. Organisation

21. Pour atteindre les objectifs de la stratégie du Département en matière de ressources humaines, il faut mettre en œuvre un modèle d'organisation efficace qui serve de cadre à tous les autres systèmes de ressources humaines, que ce soient les structures organisationnelles ou la définition des tâches et la planification des ressources humaines. Le Département met au point actuellement des matrices de mission qu'il utilise comme outils de programmation pour concevoir les structures répondant le mieux aux exigences d'efficacité opérationnelle et assurant le meilleur emploi des ressources humaines. De plus, ces matrices favorisent une plus grande cohérence des structures et des effectifs des différentes missions, tout en permettant les ajustements requis selon les besoins de chacune. Dans la mesure du possible, on planifie les nouvelles missions dans le souci d'un « faible encombrement », en déterminant les fonctions qui peuvent être exercées par des candidats nationaux qualifiés capables de contribuer à la reconstruction de leur pays. Comme le montrent les exemples de la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) et des missions les plus récentes, on s'en remet de plus en plus aux capacités locales et aux services d'administrateurs recrutés sur le plan national.

22. L'utilisation de profils d'emploi types pour toutes les missions continue aussi à progresser. Dans les missions spéciales, où le classement traditionnel poste par poste n'était pas faisable, la détermination de la classe en début de carrière et, par conséquent, l'ensemble des prestations étaient si variable que, dans certains cas, des membres du personnel ont été recrutés à un niveau inférieur à celui des fonctions qu'ils étaient appelés à exercer. Le recours systématique aux profils d'emploi types permettra de déterminer correctement les relations entre les emplois dans le contexte

des matrices de mission, ainsi que de définir les qualifications, l'expérience et les compétences requises pour remplir les fonctions correspondant aux postes qui ont été approuvés. En rattachant systématiquement les profils d'emploi types à des postes précis dans les missions de maintien de la paix, le Département sera à même, avec le concours du Bureau de la gestion des ressources humaines, de passer à un système de classement fonctionnel selon lequel les candidats qui satisfont aux exigences d'un poste seront classés à ce niveau et recevront la rémunération appropriée pour les fonctions qu'ils remplissent.

23. En définissant les structures organisationnelles qui servent de référence pour le niveau des effectifs et en élaborant des profils d'emploi types qui, pour leur part, définissent le niveau de l'expérience, des qualifications et des compétences requises, le Département est à même de mieux apprécier à l'avance aussi bien les effectifs dont les missions vont avoir besoin que les fonctions qu'elles auront à leur confier. Cela facilite aussi la planification des successions en permettant d'évaluer et de perfectionner les candidats éventuels pour garantir la continuité de l'encadrement aux postes clefs des missions.

C. Mécanismes de recrutement et d'affectation

24. L'introduction des profils d'emploi types et l'adoption progressive d'un système de classement fonctionnel ont permis au Département de passer à un système de recrutement plus concurrentiel et plus transparent pour tout le personnel, indépendamment du type d'engagement, que celui-ci soit régi par les dispositions de la série 100 ou par celles de la série 300 du Règlement du personnel. Après avoir durant des années affiché les postes vacants sur son propre site Web, le Département a maintenant recours à Galaxy, qui a encore accru la concurrence et allongé la liste des candidats. En juillet 2004, plus de 180 avis de vacance de poste avaient été affichés sur Galaxy, une trentaine concernant des emplois types et les 150 autres des postes précis dans 20 missions. Aux stades de l'évaluation et de la sélection, les responsables sur le terrain se sont vu attribuer un rôle plus important dans la sélection des candidats et ils sont désormais chargés, avec le Département, de procéder au premier filtrage des candidatures, de conduire les entretiens d'appréciation des compétences et de recommander les meilleurs candidats pour les postes à pourvoir. Pour accélérer le recrutement, un certain nombre de formules sont à présent de plus en plus souvent utilisées, notamment un fichier de candidats qualifiés présélectionnés parmi lesquels les missions peuvent choisir pour pourvoir les postes vacants.

D. Formation et perfectionnement

25. À mesure que les missions de maintien de la paix prennent de l'ampleur et deviennent plus complexes, elles exigent davantage de jugement et de souplesse intellectuelle du personnel civil qui appuie leurs opérations. Il faut du temps pour maîtriser les règles et procédures administratives très particulières et souvent complexes des Nations Unies, ce qui fait qu'il est difficile, au début, d'assurer pleinement les fonctions afférentes aux postes administratifs de rang supérieur. En même temps, les qualifications et les connaissances de certains fonctionnaires qui ont de longues années de service derrière eux n'ont pas été actualisées, en partie faute d'une stratégie de formation cohérente, d'où un décalage dans les

qualifications et les connaissances essentielles du personnel civil des missions de maintien de la paix qui, à son tour, rejaillit sur les capacités opérationnelles et les capacités d'appui des missions.

26. Pour tâcher de mieux faire face à leurs besoins de personnel qualifié, le Département conduit actuellement une enquête exhaustive auprès des missions et autres opérations des Nations Unies sur le terrain pour recenser les besoins de formation, lesquels serviront de base au programme stratégique de formation et perfectionnement du personnel civil. Cette enquête, qui doit s'achever à l'automne de 2004, indiquera les qualifications nécessaires et mettra en relief les actions de formation et de perfectionnement correspondant aux meilleures pratiques. La formation sera également liée aux perspectives de carrière. Après que les besoins de formation et d'expérience équivalente auront été recensés pour divers groupes de fonctions, ils seront intégrés aux annonces de vacance de poste aux fins du recrutement et de la promotion.

E. Arrangements contractuels

27. Les opérations modernes de maintien de la paix exigent des arrangements contractuels souples, qui répondent aux besoins de l'Organisation tout en assurant des conditions d'emploi comportant une rémunération adéquate et permettant d'attirer et de retenir un personnel de valeur. Les besoins des missions en matière d'emploi étant d'une durée variable, il est nécessaire de disposer de mécanismes contractuels variés pour faciliter l'emploi de personnel à court, moyen et long terme. Depuis 10 ans, tout le personnel des missions spéciales est habituellement recruté en vertu d'engagements de durée limitée, à six mois dans un premier temps, même si la mission a besoin de leur expertise plus longtemps. Les prolongations d'engagements sont d'ordinaire également limitées à six mois et dépendent du mandat de la mission. Servir dans des conditions difficiles, loin de sa famille, au titre d'un contrat de courte durée et avec des perspectives de carrière restreintes est une formule qui n'a guère de chances de retenir le personnel le plus qualifié, lequel, rappelons le, se voit de plus en plus offrir des possibilités d'emploi plus attrayantes.

28. Les contrats offerts au personnel de terrain devraient être à la mesure de la multiplicité des ressources humaines nécessaires aux missions. Pour les postes à pourvoir pendant des périodes de courte durée ne dépassant pas six mois, il conviendrait de continuer à offrir des engagements relevant des dispositions 300 et suivantes, car ils ont été conçus à l'origine pour l'emploi à court terme. Pour les postes qui demandent plus de six mois d'exercice des fonctions, le Secrétariat devrait recourir à d'autres séries de dispositions du Règlement du personnel. Il a été envisagé de faire appel à la série 200, qui avait été instituée pour le personnel engagé dans le cadre de projets d'assistance technique, le plus souvent pour servir sur le terrain, et qui prévoit des conditions d'emploi analogues à celles de la série 100. Ce personnel est généralement nommé au titre d'un projet particulier, et pour les compétences précises qu'il possède. Les dispositions de la série 200 ne régissent que les nominations d'administrateurs, les agents recrutés pour des projets d'assistance technique comme personnel d'appui relevant pour leur part des dispositions de la série 100. Rien n'est prévu pour la carrière ou le perfectionnement professionnel des administrateurs engagés au titre d'un projet au-delà des limites de ce projet. Au contraire, les dispositions de la série 100 s'appliquent à toutes les catégories de personnel, y compris le personnel d'appui, et peuvent davantage

laisser la latitude voulue pour opérer des transferts d'expertise entre les missions. L'engagement de durée déterminée régi par les dispositions de la série 100 est donc considéré comme mieux fait pour assurer la continuité des fonctions correspondant aux besoins essentiels des opérations de maintien de la paix.

F. Conditions d'emploi

29. Il faut que la rémunération et les prestations offertes au personnel de terrain soient équitables et répondent aux besoins particuliers personnels, sociaux et autres de gens qui travaillent et vivent isolés dans des conditions difficiles et souvent dangereuses. À l'heure actuelle, les conditions d'emploi de ce personnel varient beaucoup selon le type d'engagement des intéressés, ou, la manière dont sont traités leurs mouvements entre les missions. Les fonctionnaires ayant des charges de famille dont l'engagement relève des dispositions de la série 300 et qui sont titulaires d'un contrat de durée limitée bénéficient généralement de moins d'avantages et indemnités que le personnel auquel s'appliquent celles de la série 100. Ils n'ont pas droit, par exemple, à l'indemnité pour frais d'études, aux voyages de visite familiale, aux congés dans les foyers, à la prime de connaissances linguistiques ou aux avancements d'échelon. Les fonctionnaires détachés du Siège ou d'autres lieux d'affectation auprès d'une mission spéciale conservent leur traitement, ainsi que l'indemnité de poste, la prime de mobilité et de sujétion, et les autres avantages associés à leur affectation d'origine et touchent l'indemnité de subsistance en mission liée à leur mission. Les agents recrutés uniquement pour une mission précise touchent cette même indemnité, mais ni l'indemnité de poste, ni la prime de mobilité et de sujétion. Ces différences aboutissent à une grande disparité des rémunérations et prestations parmi des fonctionnaires qui travaillent côte à côte et exercent les mêmes fonctions, ce qui entame le moral du personnel, et empêche le Secrétariat de retenir les éléments les plus qualifiés pour les opérations de maintien de la paix.

30. Comme le Secrétaire général le notait dans son rapport sur le renforcement de l'ONU (A/57/387 et Corr.1), les rémunérations et avantages qui leur sont offerts n'ont pas évolué à la mesure des besoins des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation difficiles où la présence des familles est exclue. Ils sont en effet des milliers à servir dans des missions spéciales sans bénéficier de la prime de mobilité et de sujétion et à se trouver séparés de leur famille durant des périodes prolongées. Les institutions, fonds et programmes des Nations Unies intervenant sur le terrain, ainsi que de très nombreuses ONG et d'autres organismes offrent des conditions d'emploi plus attrayantes à leur personnel, alors que le Secrétariat se trouve très souvent en concurrence avec d'autres organismes présents sur le terrain pour recruter les meilleurs éléments.

31. Pour faire face aux besoins actuels et futurs du maintien de la paix, il faut que le Secrétariat se dote d'un corps dévoué de personnel compétent, expérimenté et qualifié. Les qualifications et l'expérience en question s'acquièrent avec le temps et impliquent de la part de l'Organisation un investissement dans son personnel. Pour retenir ce personnel et réaliser un rendement sur cet investissement, il faut que les conditions d'emploi du personnel de terrain soient redéfinies de manière à garantir que les éléments compétents seront retenus pour des périodes plus longues.

32. Pour faciliter ce processus, un groupe de travail interinstitutions a été constitué en vue de donner suite à la décision 25 du rapport susmentionné du Secrétaire général sur le renforcement de l'ONU, aux termes de laquelle il faudrait, à la fin de 2003, avoir revu les arrangements contractuels et prestations offerts au personnel du Secrétariat aux lieux d'affectation hors Siège, pour faire en sorte qu'ils soient comparables ou équivalents à ceux des fonds et programmes des Nations Unies. Le groupe de travail où étaient représentés le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département des opérations de maintien de la paix, le Département des affaires politiques, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, ONU-Habitat, le PNUD, l'UNICEF, le HCR, le PAM et l'UNOPS, a fait un certain nombre de recommandations, notamment sur tout ce qui concerne le lien entre les missions établies, où les fonctionnaires peuvent être accompagnés de leur famille, et les missions spéciales, où ce n'est pas possible, et à propos de l'approche opérations spéciales qu'appliquent les institutions, fonds et programmes des Nations Unies.

33. Il est certain que la rationalisation des types d'engagement régissant les conditions d'emploi du personnel de terrain permettra d'égaliser jusqu'à un certain point les conditions faites aux différents groupes de personnel, mais le classement des missions en deux catégories – « spéciale » et « établie » – ne fait qu'accentuer la disparité des conditions d'emploi sur le terrain. Il y a à l'heure actuelle sept missions dites établies : l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST), la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement (FNUOD), la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), le Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies en Inde et au Pakistan (UNMOGIP), la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP), le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés et la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie). Traditionnellement, les missions établies sont considérées comme des missions « familiales », où les membres de la famille peuvent se rendre et être installés (ce qui toutefois ne vaut pas pour le Bureau du Coordonnateur spécial dans les territoires occupés, du fait de la situation qui règne dans ce lieu d'affectation sur le plan de la sécurité). Dans ces missions, les conditions d'emploi relèvent généralement des dispositions de la série 100; les membres de leur personnel touchent les traitements, indemnité de postes, prime d'affectation, prime de mobilité et de sujétion et allocation-logement applicables au lieu d'affectation, à quoi s'ajoutent le congé dans les foyers et le voyage au titre des études pour eux-mêmes et pour leurs enfants à charge.

34. Toutes les autres missions sont classées dans la catégorie des missions spéciales, qui ont toujours été considérées comme des lieux d'affectation où il est exclu de se faire accompagner par sa famille. Les fonctionnaires qui y sont nommés, que ce soit en vertu des dispositions de la série 100 ou de celles de la série 300, n'ont pas droit à l'indemnité de poste, à la prime de mobilité et de sujétion, à la prime d'affectation ni à l'allocation-logement. Ils touchent l'indemnité de subsistance en mission, qui est destinée à couvrir leurs dépenses de logement et de nourriture et leurs faux frais au lieu d'affectation de la mission spéciale. Il n'existe pas d'indemnité pour l'entretien d'un ménage séparé constitué des membres de la famille dans le pays d'origine et pas non plus de dédommagement pour la difficulté des conditions de vie. Les membres de la famille n'étant pas installés au lieu d'affectation de la mission spéciale, les fonctionnaires n'ont pas droit au congé dans les foyers ni au voyage au titre des études de leurs enfants à charge. En revanche,

les fonctionnaires temporairement affectés à une mission spéciale à partir d'un autre lieu d'affectation comme le Siège de l'Organisation à New York continuent à toucher leur traitement, l'indemnité de poste, la prime de mobilité et de sujétion et les autres indemnités applicables à leur lieu d'affectation d'origine, à quoi s'ajoute l'indemnité de subsistance applicable au lieu d'affectation de la mission spéciale. Ces fonctionnaires continuent à bénéficier pour les membres de leur famille des congés dans les foyers et voyages au titre des études auxquels ils ont droit à leur lieu d'affectation d'origine. Ces disparités créent manifestement des situations inégales pour des fonctionnaires exerçant des fonctions analogues. Ces écarts ne font qu'exacerber le stress et les tensions qui existent dans les missions hors Siège difficiles et dangereuses.

35. Pour l'avenir, le Département proposerait que la présence de la famille ne soit plus automatiquement associée aux missions dites établies et que la possibilité d'installer les membres de la famille dans le lieu d'affectation soit fonction de considérations de sécurité aussi bien que de considérations politiques, opérationnelles et juridiques. Les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation où ils peuvent être accompagnés de leur famille ne toucheraient plus l'indemnité de subsistance en mission; ils auraient les mêmes droits que le personnel en poste dans les missions établies et se verraient appliquer les mêmes conditions d'emploi que le personnel des institutions, fonds et programmes des Nations Unies.

36. Les institutions, fonds et programmes des Nations Unies intervenant sur le terrain appliquent une approche opérations spéciales au personnel des lieux d'affectation classés, pour des raisons de sécurité, dans la catégorie excluant la présence des familles. Suivant cette formule, les fonctionnaires en question sont installés dans un « lieu d'affectation administratif » (LAA), qui est situé dans un pays proche du lieu de travail effectif et qui est doté d'équipements suffisants pour permettre d'y installer les familles. Le LAA devient le lieu d'affectation officiel du fonctionnaire, qui touche alors l'indemnité de poste, la prime de mobilité et de sujétion et les indemnités connexes. Outre le traitement, l'indemnité de poste et les autres indemnités qu'il reçoit du LAA, ledit fonctionnaire touche au lieu d'affectation où il travaille sans sa famille une « indemnité de subsistance en opération spéciale », qui est analogue à l'indemnité de subsistance en mission et destinée à couvrir ses frais de nourriture et de logement. L'intéressé a aussi la faculté de faire venir et installer sa famille au lieu d'affectation administratif.

37. L'approche opérations spéciales assure une rémunération équitable et adéquate au personnel des institutions et fonds des programmes des Nations Unies en poste dans des lieux d'affectation où la présence de leur famille est exclue, mais il ne serait pas possible en pratique au Département de l'adopter intégralement, essentiellement parce qu'il ne serait pas à même d'assurer l'entretien et la sécurité de familles extrêmement nombreuses dans un lieu d'affectation administratif et que la très grande mobilité du personnel rendrait extrêmement difficile l'administration des droits prévus suivant cette formule. Néanmoins, le Département souhaiterait étudier d'autres moyens de faire en sorte que les conditions d'emploi du personnel des opérations de maintien de la paix soient au moins comparables à celles du personnel des institutions, fonds et programmes des Nations Unies en poste au même endroit. Recourir aux dispositions de la série 100 pour la majorité du personnel de terrain, à l'exception des fonctionnaires recrutés pour des activités à court terme d'une durée inférieure à six mois, représenterait déjà un premier progrès dans la voie de l'équité des conditions d'emploi de tout le personnel hors Siège. De

plus, le Département veut étudier la possibilité de prendre en considération le fait que les fonctionnaires nommés dans des missions où la présence de leur famille est exclue ont un port d'attache et une famille ailleurs et de leur permettre d'entretenir un ménage composé des membres de leur famille au lieu du congé dans les foyers ou au lieu du recrutement si la famille y réside. Ce serait le lieu de la domiciliation administrative qui ouvrirait droit au paiement de l'indemnité de poste, au taux qui y serait applicable. Les fonctionnaires seraient affectés depuis ce lieu à la mission spéciale et toucheraient l'indemnité de subsistance en mission. Ils toucheraient aussi la prime d'affectation, la prime de mobilité et de sujétion et les primes connexes correspondant à la catégorie de sujétion dans laquelle est classée la mission où la présence de leur famille est exclue. Cette formule permettrait de mieux aligner les conditions d'emploi des différentes catégories de personnel en poste au même endroit, soit dans une mission de maintien de la paix, soit dans un organisme, fonds ou programme des Nations Unies.

G. Service mobile

38. Il importe de noter aussi que par sa résolution 58/257, l'Assemblée générale a approuvé six des sept recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection et appelant à une réforme du Service mobile (A/57/78). Une proposition très fouillée pour la composition future du Service mobile sera diffusée à l'issue d'un complément d'examen et d'une nouvelle consultation des parties intéressées, dont le Syndicat des agents du Service mobile.

V. Utilisation des engagements au titre de la série 300¹

Historique

A. Création de la série 300

39. Comme on l'a mentionné plus haut, les activités de maintien de la paix ont connu un essor considérable dans les années 90. Plus de 24 opérations de maintien de la paix ont en effet été créées au cours de cette décennie. À l'époque, on pensait que la demande dans ce domaine était une situation temporaire et qu'après avoir atteint un plafond, elle reviendrait à son niveau d'avant 1990. La stratégie relative aux ressources humaines dans les années 90 a donc consisté à recruter un grand nombre de personnes pour des périodes de durée limitée, afin de faire face à ce qu'on croyait être un regain temporaire d'activité. Le recrutement et l'administration d'importants effectifs dans les délais requis a posé d'énormes difficultés pour l'Organisation, compte tenu des ressources humaines limitées dont elle disposait et de l'absence de systèmes informatiques permettant de gérer des procédures administratives complexes. Faute d'arrangements contractuels mieux adaptés à la nécessité d'obtenir rapidement les services de personnes qualifiées pour des périodes de durée limitée, sans perspectives de carrière, de nombreuses personnes ont été recrutées pour de longues périodes en vertu de contrats de consultant ou de contrats de louage de services. Ces types de contrat ne sont pas prévus pour de longues périodes de service et n'offrent pas à leur titulaire le même niveau de protection que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'ONU en vertu de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies. Il était donc

nécessaire de mettre au point un nouvel outil qui permette à la fois de recruter avec plus de souplesse du personnel non permanent pour les opérations de maintien de la paix et de rendre plus simple sa gestion administrative.

40. En 1993, le Secrétariat a révisé les dispositions de la série 300 du Règlement du personnel régissant les engagements de durée limitée en instaurant deux types d'engagements pour le personnel ne faisant pas carrière à l'Organisation : l'engagement de courte durée (CD), qui ne peut pas dépasser six mois, pour assurer des services de conférence et d'autres fonctions de courte durée, et l'engagement pour des activités de durée limitée (DL), qui concerne les affectations dont on prévoit qu'elles ne dureront pas plus de trois ans avec, dans des cas exceptionnels, possibilité de prorogation d'une année, non renouvelable. Ce dernier type d'engagement était prévu pour des activités limitées dans le temps comme le maintien et le rétablissement de la paix, l'aide humanitaire, la coopération technique sur le terrain et les secours d'urgence. Les contrats de durée limitée devaient comprendre un système de rémunération simple à gérer, offrir une plus grande souplesse au niveau du recrutement et entraîner des dépenses d'administration peu élevées. Pour parvenir à ce résultat, un système de rémunération simplifié fondé sur le versement de sommes forfaitaires a été adopté. Le système de rémunération du personnel engagé pour une durée limitée a été spécialement conçu pour des services limités dans le temps. Il ne comportait pas de mécanismes permettant de récompenser le personnel au titre de services rendus à l'Organisation, comme les promotions ou les augmentations de salaire. Il n'offrait pas d'avantages sociaux à long terme comme l'assurance maladie après la cessation de service et, les engagements ne pouvant dépasser quatre ans, il ne permettait pas à leurs titulaires de participer à la Caisse commune des pensions du personnel de l'ONU.

B. Examen de la série 300

41. Aux termes de l'article 12.3 du Statut du personnel, le Secrétaire général soumet chaque année à l'Assemblée générale le texte intégral des dispositions provisoires et des modifications provisoires du Règlement du personnel. Si l'Assemblée juge qu'une disposition provisoire ou une modification provisoire du Règlement est incompatible avec l'objet du Statut, elle peut ordonner que la disposition ou la modification soit supprimée ou modifiée. Dans le rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale le 30 novembre 1993² conformément à l'article susmentionné, le Secrétaire général a porté à la connaissance de la Cinquième Commission les modifications apportées aux dispositions du Règlement du personnel régissant la série 300, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1994. Dans son rapport, le Secrétaire général informe l'Assemblée de la création d'un nouveau type d'engagement, l'engagement de durée limitée, qui devait « mettre l'Organisation en mesure de répondre avec diligence et souplesse, dans diverses situations, à ses besoins accrus de personnel temporaire³ ». Le rapport comprenait le texte complet de la révision 5 de la série 300 du Règlement du personnel.

42. En juin 1994, l'Assemblée générale a décidé de renvoyer à sa quarante-neuvième session l'examen de la série 300 modifiée du Règlement du personnel et a sollicité l'avis de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sur la création d'engagements de durée limitée à l'ONU. Lors de son examen de la question, la Commission a reconnu que l'Organisation se trouvait alors dans une situation exceptionnelle et avait besoin d'un instrument adéquat pour pouvoir faire

face à ses besoins opérationnels. Elle a aussi souligné qu'il importait de veiller à ce que la notion d'engagement de durée limitée soit dûment respectée et qu'il fallait suivre la situation de près. Elle a « décidé de recommander au Secrétaire général que le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies introduise les nouveaux arrangements à titre provisoire, étant entendu que le secrétariat de la CFPI tiendrait des consultations dans les mois à venir avec les parties intéressées sur les différentes questions en suspens⁴ ».

43. Dans sa résolution 49/223, l'Assemblée générale a pris note des conclusions préliminaires figurant dans le rapport de la CFPI et a prié celle-ci de lui rendre compte des conclusions auxquelles elle parviendrait au sujet de ces arrangements lorsqu'elle aurait terminé l'examen de la question.

44. En 1997, la CFPI a procédé à un examen approfondi des projets pilotes du Secrétariat de l'ONU et du PNUD sur les engagements de durée limitée. Lors des débats de la Commission, une certaine préoccupation a été exprimée à propos de la question de savoir si les engagements de durée limitée ne risquaient pas au fil du temps de se substituer aux engagements de durée illimitée et, de ce fait, empiéter sur le « noyau dur » des fonctionnaires, à savoir les détenteurs de contrats permanents/de carrière/non limités dans le temps et des détenteurs de contrats de durée déterminée d'un an ou plus. Dans son rapport pour l'année 1997, la Commission a souligné que les engagements de durée limitée « ne devraient en aucun cas être prolongés au-delà de quatre ans. Sinon l'objectif même de l'introduction de cet arrangement serait remis en question⁵ ». La CFPI a décidé que, « en attendant qu'elle soit en mesure de procéder à une étude finale du fonctionnement des programmes de l'ONU et du PNUD/Bureau des services d'appui aux projets, ces programmes se poursuivraient à titre expérimental⁶ ». Elle a aussi souligné qu'« il importait que les engagements de durée limitée ne soient pas détournés de leur objet initial; à cet égard, la limite de quatre ans fixée pour l'emploi en vertu d'engagements de durée limitée devrait être strictement observée⁷ ». Dans sa résolution 52/216, l'Assemblée générale a approuvé les décisions de la Commission figurant au paragraphe 249 de son rapport pour l'année 1997.

C. Application des dispositions de la série 300

45. Les engagements de durée limitée ont été introduits progressivement dans les missions spéciales de maintien de la paix. En septembre 1994, ils ont été utilisés en un premier temps pour recruter localement des agents des services généraux pour la Force de protection des Nations Unies (FORPRONU) et l'Opération des Nations Unies au Mozambique (ONUMOZ), puis ont été appliqués au personnel recruté localement pour toutes les missions spéciales. Les engagements de durée limitée ont ensuite été utilisés pour recruter sur le plan international du personnel de la catégorie des administrateurs et des agents du Service mobile pour les opérations des Nations Unies en Haïti et au Guatemala avant d'être utilisés pour le recrutement de personnel dans toutes les missions spéciales.

46. Lorsque l'engagement de durée limitée a été introduit, le Secrétariat n'avait pas une grande expérience des missions spéciales. On ignorait alors si la durée d'une mission dépasserait la durée maximum des engagements de durée limitée, qui est de quatre ans. On pensait à l'époque que les missions spéciales seraient de courte

durée et c'est la raison pour laquelle l'engagement de durée limitée est devenu le principal instrument utilisé pour recruter l'ensemble du personnel des missions spéciales. En d'autres termes, l'engagement de durée limitée était utilisé pour toutes les fonctions, qu'elles aient un caractère durable ou temporaire. On n'a pas eu recours aux engagements de durée limitée pour des missions établies comme l'ONUST, l'UNMOGIP, l'UNFICYP, la FNUOD, la FINUL, le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés et la Base de soutien logistique, qui étaient considérées comme des missions de longue durée.

D. Évolution de la série 300

47. Comme indiqué plus haut, la rémunération totale des détenteurs d'engagements de durée limitée a été conçue de telle sorte qu'elle soit simple à gérer. Elle comprend le versement d'un traitement de base correspondant au traitement d'un fonctionnaire sans charges de famille au premier échelon de la classe correspondante du barème des traitements et indemnités pour la catégorie des administrateurs, celle des services généraux et celle du Service mobile, auquel vient s'ajouter une indemnité de fonction (appelée « indemnité de recrutement » dans certains documents) n'ouvrant pas droit à pension, sous la forme d'une somme forfaitaire versée chaque mois. Une indemnité forfaitaire pour frais de voyage est versée en lieu et place des frais remboursables au titre du congé dans les foyers. L'indemnité de fonction remplace toutes les autres prestations auxquelles ont normalement droit les détenteurs d'engagements au titre de la série 100, à savoir l'indemnité pour personne à charge, l'indemnité pour frais d'études, l'augmentation périodique de traitement, la prime de connaissances linguistiques, l'indemnité de fonctions et la prime de rapatriement. Initialement, la rémunération totale offerte aux détenteurs d'engagements de durée limitée comprenait moins d'avantages sociaux que celle à laquelle ont généralement droit les fonctionnaires relevant des séries 100 ou 200 du Règlement du personnel. Ainsi, les détenteurs d'engagements de durée limitée n'avaient pas accès au programme d'assurance maladie de l'ONU pour les membres de leur famille et avaient droit à un nombre inférieur de jours de congé maladie, de congé annuel et de congé de maternité que les fonctionnaires relevant de la série 100. Avec le recours accru à la série 300, le Département des opérations de maintien de la paix s'est rendu compte que le personnel concerné n'était guère satisfait des conditions d'emploi qui lui étaient offertes.

48. Conscient que les bons employeurs doivent offrir à leur personnel une couverture sociale adéquate et des conditions d'emploi qui ne s'éloignent pas trop de celles dont bénéficient les autres groupes de personnel, le Secrétariat a progressivement apporté des modifications au système de rémunération applicable aux engagements de durée limitée. Au fil du temps, les modifications devenant plus nombreuses, la série 300 est devenue plus complexe à gérer. Ainsi, à l'origine, l'Organisation se chargeait simplement d'organiser le voyage des nouvelles recrues jusqu'au lieu de la mission, les détenteurs d'engagements de durée limitée recevant par la suite un montant forfaitaire au titre de leurs congés annuels ou de leur rapatriement et étant responsables de l'organisation de leurs propres voyages. Avec l'expérience, il est apparu que ces dispositions n'étaient pas réalistes, compte tenu de la difficulté d'organiser des voyages et d'obtenir des visas pour certaines destinations situées dans des zones de conflit. Souvent, le montant forfaitaire ne permettait pas de couvrir le coût des billets d'avion. Cette pratique a donc été

abandonnée et le Secrétariat assume désormais la responsabilité de l'organisation des voyages du personnel recruté en vertu d'engagements de durée limitée en appliquant les règles et procédures concernant les voyages officiels du personnel relevant de la série 100 du Règlement du personnel. La durée des congés annuels et du congé de maternité a été allongée et est maintenant identique à celle des fonctionnaires relevant de la série 100. En juillet 2000, les conditions d'emploi des détenteurs d'engagements de durée limitée ont été modifiées : l'indemnité de fonction comprend désormais un élément familial, le titulaire a droit à une assurance maladie pour les membres de sa famille qui remplissent les conditions requises et peut participer au plan d'assurance groupe sur la vie. Toutefois, ces modifications, qui ont, dans une certaine mesure, amélioré les conditions d'emploi des détenteurs d'engagements de durée limitée, sont au détriment de la simplicité administrative de la série 300. Les opérations administratives liées à la gestion du personnel relevant de la série 100 – la vérification, l'établissement et le suivi de la situation de famille et le traitement des opérations au moyen du système intégré de gestion – sont également effectuées pour les engagements au titre de la série 300.

49. Lorsque l'engagement de durée limitée a été introduit, les vacances de poste dans les missions spéciales n'étaient pas systématiquement publiées. Les États Membres ayant instamment demandé que le processus de recrutement soit transparent et compétitif pour tous les postes des missions sur le terrain, les procédures de recrutement applicables aux engagements de durée déterminée sont désormais également appliquées aux engagements de durée limitée. Les conditions et procédures de publication des avis de vacance de poste et de sélection des candidats s'appliquent à tous les membres du personnel des missions, qu'ils soient engagés au titre de la série 100 ou au titre de la série 300 du Règlement du personnel. Les qualifications et l'expérience exigées pour un emploi donné sont pratiquement les mêmes. De ce fait, la série 300 n'est pas un instrument de recrutement de personnel hors Siège plus rapide ni plus simple à gérer.

E. Principes d'application

50. Les dispositions de la série 300 du Règlement du personnel s'appliquent au personnel engagé expressément pour répondre aux besoins spéciaux de l'Organisation des Nations Unies en matière de services de durée limitée. Elles permettent d'engager du personnel temporaire pour des activités limitées dans le temps dans le domaine du maintien de la paix et d'autres opérations sur le terrain. Ce type d'engagement concerne les affectations dont on prévoit qu'elle ne dureront pas plus de trois ans avec, dans des cas exceptionnels, possibilité de prorogation d'une année non renouvelable. Comme il a été souligné plus haut, au fil du temps, ces arrangements contractuels ont été utilisés pour recruter l'ensemble du personnel d'une mission spéciale donnée, que la durée prévue de l'affectation soit ou non supérieure à trois ans. L'engagement de durée limitée est devenu, en fait, l'équivalent d'une période d'essai.

51. À l'issue de la période de trois ans, il était devenu courant que le Secrétariat convertisse un contrat de durée limitée en engagement de durée déterminée au titre de la série 100 valable exclusivement pour une mission donnée. La décision d'offrir à l'intéressé un nouvel engagement au titre de la série 100 était fondée sur la qualité de ses prestations et sur le fait que la mission prévoyait qu'elle aurait encore besoin

de ses compétences. Si l'une ou l'autre de ces conditions n'était pas remplie, il était mis fin au service de l'intéressé à l'issue de la période de quatre ans, voire plus tôt.

F. Situation contractuelle du personnel des missions à l'heure actuelle

52. Au 30 juin 2004, le Département des opérations de maintien de la paix avait employé 3 921 personnes recrutées sur le plan international provenant de 157 pays. Sur ce total, 1 535 personnes avaient été engagées en vertu d'engagements de durée limitée, 1 500 en vertu d'engagements de durée déterminée au titre de la série 100 valables exclusivement pour une mission donnée, 336 étaient des agents du Service mobile et les 550 autres étaient détachés par le Siège ou par d'autres bureaux. Le Département emploie en outre 7 685 personnes recrutées localement, dont 4 547 en vertu d'engagements de durée limitée. Ce personnel exerce des fonctions essentielles, notamment dans le domaine linguistique et dans ceux des affaires civiles, des affaires politiques, de la logistique et de l'administration, dont le Département des opérations de maintien de la paix a continuellement besoin.

53. Au cours des cinq dernières années (entre juin 1999 et juin 2004), 1 085 membres du personnel recrutés sur le plan international au titre de la série 300 ont été réengagés au titre de la série 100. Sur ce total, 885 sont toujours au service de l'Organisation, tandis que 200 ont cessé leur service pour diverses raisons.

54. Conformément à la résolution 58/296 de l'Assemblée générale, par laquelle l'Assemblée a décidé de suspendre jusqu'au 31 décembre 2004 l'application du plafond de quatre ans fixé pour les engagements de durée limitée au titre de la série 300 du Règlement du personnel dans les opérations de maintien de la paix, le Secrétariat a cessé de convertir les engagements au titre de la série 300 en engagements de durée déterminée au titre de la série 100 lorsque leur détenteur arrive à sa quatrième année de contrat. Au 31 décembre 2004, 206 membres du personnel recrutés sur le plan international détenteurs de ce type d'engagement auront atteint leur quatrième année de contrat.

55. De l'avis du Département des opérations de maintien de la paix, la règle selon laquelle l'Organisation doit impérativement mettre fin aux fonctions de détenteurs de contrats de durée limitée au bout de leur quatrième année de service, sans qu'il soit tenu compte de ses besoins en personnel de terrain compétent et expérimenté, ne constitue pas une pratique de gestion rationnelle. L'Organisation ne peut pas se permettre de perdre la mémoire institutionnelle, les compétences et l'expérience acquises par le personnel travaillant sur le terrain. Cette expérience du terrain est indispensable pour toutes les fonctions exercées et ne peut pas être acquise instantanément en suivant une formation, le recrutement de nouveaux candidats ne pouvant compenser le départ de personnel expérimenté. Si l'Organisation devait se séparer du personnel en question au bout de quatre ans, le taux de vacance de postes serait encore plus élevé qu'il ne l'est actuellement et l'Organisation aurait plus de mal à fournir des services de qualité et à gérer ses opérations sur le terrain de manière efficace. Le départ de ce personnel aurait aussi de graves répercussions sur le fonctionnement des missions concernées. En 2003, 417 membres du personnel sont arrivés au terme de leur quatrième année de contrat de durée limitée. Si le Département avait été contraint de s'en séparer, il aurait perdu une importante partie de sa mémoire institutionnelle, de ses compétences et de son savoir-faire et

417 postes seraient venus grossir le nombre déjà élevé de postes vacants dû à l'accroissement simultané de la création de nouvelles missions et de l'élargissement de missions existantes.

G. Nouveaux arrangements contractuels proposés pour le personnel hors Siège

56. Comme l'a souligné le Groupe d'étude sur les opérations de paix dans son rapport (rapport Brahimi), alors que l'Organisation est parvenue à embaucher des candidats qualifiés et dévoués pour travailler sur le terrain dans des conditions difficiles, voire dangereuses, elle n'a toujours pas mis au point de « mécanisme contractuel qui permette de reconnaître et de récompenser leur travail en leur offrant une certaine sécurité de l'emploi⁸ ». Le Groupe d'étude a également noté que s'« il est vrai que les nouvelles recrues des missions sont expressément informées qu'elles ne doivent pas se faire d'illusions au sujet de la durée de leur emploi parce que les recrutements extérieurs sont destinés à répondre à une demande 'temporaire', ... de telles conditions de travail ne sont pas faites pour attirer les meilleurs et les retenir longtemps⁸ ». Bien qu'il n'existe pas de statistiques officielles sur la rotation du personnel, les impressions recueillies de façon informelle donnent à penser que le recours à la série 300 serait un des facteurs qui explique le taux de rotation élevé dans les missions sur le terrain où les conditions d'emploi sont moins attrayantes que celles qui sont offertes par le secteur privé ou même par les institutions, fonds et programmes des Nations Unies.

57. Dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253 et Corr.1), le Secrétaire général a proposé qu'afin de mieux satisfaire les besoins opérationnels de l'Organisation, il n'y ait plus que trois types d'engagement pour toutes les fonctions et pour tous les départements, lieux d'affectation ou missions : a) des engagements de courte durée – allant jusqu'à six mois, pour satisfaire les besoins à court terme; b) des engagements de durée déterminée – de six mois ou plus, avec prorogation pouvant aller jusqu'à cinq ans au total (y compris les engagements de durée limitée); et c) des engagements de durée indéterminée – non limités dans le temps tant qu'ils répondent aux critères appliqués par l'Organisation en ce qui concerne l'expérience, les qualifications et les compétences du fonctionnaire, qui doit en outre avoir un comportement professionnel satisfaisant. Comme l'Assemblée générale l'en a prié dans sa résolution 57/305, le Secrétaire général présentera des propositions concrètes et définitives concernant de nouveaux arrangements contractuels. Ces nouveaux arrangements permettront de mieux répondre aux besoins opérationnels à plus long terme des missions sur le terrain.

58. En outre, les arrangements contractuels proposés permettront d'assurer que tous les membres du personnel, au Siège comme sur le terrain, sont traités de la même manière et que le personnel hors Siège n'est pas pénalisé par le fait d'être affecté à une mission. Les membres du personnel des missions, qui travaillent avec dévouement dans des conditions difficiles et risquent souvent leur vie dans des lieux d'affectation dangereux, ne devraient pas avoir à se préoccuper de la sécurité de leur emploi ou avoir des conditions d'emploi moins avantageuses que celles du personnel affecté au Siège ou dans d'autres lieux d'affectation. L'harmonisation des situations contractuelles du personnel hors Siège permettrait d'assurer à tous les membres du personnel travaillant sur le terrain des conditions d'emploi équitables,

supprimerait une source de frustration et dissiperait l'impression que le personnel hors Siège appartient à une catégorie d'employés de « seconde classe ».

59. Conformément au programme de réformes du Secrétaire général et dans le cadre de sa stratégie de gestion des ressources humaines, le Département des opérations de maintien de la paix, prévoit de satisfaire ses besoins opérationnels actuels et futurs en revenant à une utilisation de la série 300 qui soit plus conforme à son objectif, c'est-à-dire pour des activités clairement limitées dans le temps comme l'assistance électorale, l'assistance temporaire, les évaluations techniques et d'autres projets de courte durée. Il propose que l'engagement de durée déterminée soit utilisé pour employer, pendant des périodes de six mois ou plus, du personnel qui exercera des fonctions ayant un caractère continu, à l'échelle mondiale ou dans le cadre d'une opération donnée.

H. Incidence de l'utilisation des engagements à durée déterminée

60. À l'exception des agents du Service mobile, les engagements de tous les membres du personnel des missions recrutés au titre de la série 100 ne sont valables que pour une mission donnée. L'engagement de durée déterminée ne comporte aucune garantie de maintien en fonctions et ne crée pour l'Organisation aucune obligation de convertir un tel contrat en engagement à long terme ou de carrière. Il peut être mis fin au service d'un fonctionnaire détenteur d'un engagement de durée déterminée au titre de la série 100 pour différentes raisons, telles que la suppression d'un poste ou un comportement professionnel ne donnant pas satisfaction, de la même manière que pour le personnel relevant de la série 300. Actuellement, les engagements de durée déterminée détenus par le personnel des missions sont prorogés pour la durée du mandat de la mission qui les emploie. Ainsi, en cas de clôture d'une mission ou de réduction de ses effectifs, la cessation de service peut intervenir à la fin de l'engagement.

61. Certains ont dit craindre qu'un recours accru à des engagements au titre de la série 100 pour le personnel de terrain facilite l'accès de leurs détenteurs à des affectations au Secrétariat ou à d'autres services du Siège. Toutefois, en termes de mobilité, les fonctionnaires détenteurs d'un engagement de durée déterminée au titre de la série 100 valable seulement pour une mission donnée ne sont pas avantagés par rapport à ceux qui sont détenteurs d'un engagement de durée limitée au titre de la série 300. Techniquement, ni les uns ni les autres ne sont considérés comme des candidats internes en vertu du système de sélection du personnel⁹, bien que les administrateurs aient la possibilité de postuler dans un délai de 30 jours à des postes des classes P-4 et P-5, conformément à la résolution 52/219 de l'Assemblée générale. Dans cette résolution, l'Assemblée a en effet décidé que « les personnes qui peuvent faire acte de candidature à des postes du Secrétariat après une période de service de douze mois ... sont celles qui ont été nommées à des postes d'administrateur ou de rang supérieur relevant des dispositions 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 de maintien de la paix ou d'autres missions sur le terrain » et décidé en outre que « les intéressés ne peuvent être nommés qu'à des postes vacants de la classe P-4 ou de classe supérieure ». D'autres se sont également déclarés préoccupés par le fait que le réengagement au titre de la série 100 de personnel des missions

relevant précédemment de la série 300 reviendrait à régulariser du personnel sans passer par les procédures normales. Comme mentionné plus haut, les procédures de recrutement du personnel des missions sont les mêmes pour les engagements au titre de la série 100 et pour ceux qui relèvent de la série 300. L'engagement est, et reste, limité à la mission pour laquelle l'intéressé a été recruté. Celui-ci doit remplir les conditions d'admission prévues par le système de sélection applicable à tous les candidats, y compris au personnel des missions, lorsqu'il postule un emploi au Secrétariat. Sous réserve qu'il ait accompli une période de service de douze mois, il se trouve alors en concurrence avec les candidats internes pour un poste P-4 ou P-5 conformément à la résolution 52/219 susmentionnée.

I. Autres considérations

62. Les dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies s'appliquent à l'engagement de tous les membres du personnel hors Siège, que ceux-ci relèvent de la série 300 ou de la série 100. La considération dominante dans le recrutement du personnel hors Siège, quel que soit son statut, est la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Bien que le système de la fourchette optimale ne s'applique pas aux missions et bureaux extérieurs, il est dûment tenu compte de la nécessité d'assurer une répartition équitable entre les deux sexes et une représentation géographique aussi large que possible.

63. La simplicité administrative, qui était à l'origine un aspect fondamental du concept d'engagement de durée limitée, n'est plus considérée comme essentielle. Grâce aux progrès de l'informatique et à la mise en place du système intégré de gestion dans la plupart des missions sur le terrain, un certain nombre de processus administratifs ont été automatisés et décentralisés au niveau des missions. En conséquence, le traitement administratif des prestations liées aux engagements au titre de la série 100 est désormais beaucoup plus simple à gérer.

VI. Incidences financières

64. Au 30 juin 2004, il y avait 1 535 agents recrutés sur le plan international, soit 39,2 % de l'ensemble des agents recrutés sur le plan international en poste dans les missions de maintien de la paix, qui étaient titulaires d'un contrat de durée limitée (engagement régi par la série 300). Sur ces 1 535 personnes, 770 relevaient de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et 765 du Service mobile, de la catégorie des agents des services généraux et du Service de sécurité. Les incidences financières à prévoir, si ces agents étaient réengagés en vertu de la série 100, seraient de 16,5 millions de dollars par an.

65. Par ailleurs, il y avait au 30 juin 2004 4 547 agents recrutés sur le plan national, soit 59,2 % de l'ensemble des agents recrutés sur le plan national en poste dans les missions de maintien de la paix, qui étaient titulaires d'un contrat de durée limitée (engagement régi par la série 300). L'ensemble des prestations offertes aux agents recrutés sur le plan national étant analogue pour ceux qui relèvent de la série 300 et ceux qui relèvent de la série 100, les incidences financières à prévoir au cas où ces agents seraient réengagés en vertu de la série 100 seraient négligeables.

VII. Conclusion

66. Pour pouvoir faire face effectivement aux besoins croissants et évolutifs qu'entraîne la complexité accrue des activités de maintien de la paix, le Secrétariat doit être certain de disposer de ressources et de capacités qui lui permettent de déployer rapidement des effectifs suffisants de personnel civil expérimenté et polyvalent à l'appui des missions. Pour s'en doter, il lui faudra investir dans le personnel et, souvent, garder les intéressés au service de l'Organisation pendant une période supérieure à quatre années. Il est donc impératif que l'Organisation puisse, par des arrangements contractuels judicieux, attirer, recruter et retenir du personnel pour les opérations sur le terrain. Il est indispensable aussi de respecter le principe fondamental de conditions d'emploi justes et équitables pour des personnels qui travaillent côte à côte dans des missions difficiles et souvent dangereuses. **Pour toutes ces raisons, le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale d'approuver l'octroi d'un statut régi par la série 100 du Règlement du personnel au personnel nommé à des missions sur le terrain pour une période de six mois ou plus, lorsqu'il s'agit de fonctions dont la nécessité est continue. On n'offrirait plus d'engagements de durée limitée que dans les cas prévus à l'origine pour ce type de contrat, c'est à dire pour des activités limitées dans le temps, telles qu'évaluations techniques, assistance à court terme ou projets spéciaux.**

Notes

- ¹ On trouvera dans l'annexe au présent rapport, à toutes fins utiles, une liste des principales questions et réponses concernant les engagements en vertu des séries 300 et 100, ainsi que des tableaux connexes.
- ² A/C.5/48/37 et Add.1.
- ³ Ibid., par. 3.
- ⁴ A/49/30, par. 366.
- ⁵ A/52/30, par. 238.
- ⁶ Ibid., par. 249 c).
- ⁷ Ibid., par. 249 d).
- ⁸ A/55/305, par. 133.
- ⁹ ST/AI/2002/4.

Annexe

Questions et réponses concernant les engagements régis par les séries 300 et 100 du Règlement du personnel^a

I. Statistiques de répartition du personnel

1. Répartition des tableaux d'effectifs civils actuels par mission

Le tableau 1 donne les statistiques de répartition par mission de l'ensemble du personnel civil régi par les séries 300 (engagements de durée limitée) et 100 du Règlement du personnel :

- Au 30 juin 2004, il y avait 11 606 agents civils affectés aux missions. Sur cet effectif, 3 921 étaient des agents internationaux, et 7 685 des agents locaux;
- Cet effectif comprend 1 535 agents internationaux et 4 547 agents locaux dont le statut est régi par la série 300 du Règlement du personnel (engagements de durée limitée), 2 386 agents internationaux et 3 138 agents locaux dont le statut est régi par la série 100.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires sur les agents relevant de la série 100.

- Les personnes dont le statut est régi par la série 100 comprennent des agents envoyés créer une mission (Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST), Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan, Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Force intérimaire des Nations Unies au Liban/Représentant personnel du Secrétaire général pour le Sud-Liban, Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires palestiniens occupés, Force des Nations Unies chargée d'observer le dégageant (FNUOD) et Base de soutien logistique des Nations Unies), des administrateurs principaux du Service mobile, des fonctionnaires détachés du Siège et d'autres bureaux, et des fonctionnaires dont le contrat précédemment régi par la série 300 avait été converti pour relever de la série 100 à l'expiration de la durée maximale fixée pour les engagements de durée limitée.

2. Nombre d'agents dont le statut est régi par la série 300, et nombre dont il est prévu de renouveler le contrat

Il y actuellement 1 535 agents internationaux dont le statut est régi par la série 300.

- Sur ce nombre, 206 fonctionnaires internationaux ont atteint leur quatrième année au titre d'un engagement régi par la série 300 (ou doivent l'atteindre) en 2004 (tableau 3), dont 43 avaient dépassé le maximum de quatre ans au 30 juin 2004 (situation en attente, compte tenu des inquiétudes manifestées par le

^a Liste établie à partir des questions et des demandes d'information émises lors d'une réunion d'information officieuse de la Cinquième Commission sur les engagements de durée limitée en mai 2004.

Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et en attendant que l'Assemblée générale examine la question);

- En outre, 163 agents doivent atteindre leur quatrième année d'engagement de durée limitée entre juillet et décembre 2004;
- Par ailleurs, 1 329 agents atteindront leur quatrième année en 2004. On trouve à l'annexe 4 des prévisions sur la date à laquelle ils atteindront cette ancienneté au titre d'un engagement de durée limitée.

Il y a de plus 4 547 agents locaux recrutés en vertu d'engagements de durée limitée.

- La réglementation des engagements relevant de la série 300 et les limites sont les mêmes pour les agents locaux que pour les agents internationaux;
- Il y a 969 agents locaux qui atteignent en 2004 la durée maximum de quatre années;
- Le tableau 4 donne aussi l'échéancier prévu pour les agents locaux devant atteindre leur quatrième année au titre d'un engagement de durée limitée.

3. Ces cinq dernières années, combien a-t-on réengagé avec un statut régi par la série 100 d'agents relevant précédemment de la série 300, combien d'entre eux ont-ils pris leur retraite, démissionné, ou cessé autrement leur service, et combien d'entre eux sont-ils toujours en fonctions?

Il y a eu ces cinq dernières années 1 085 agents précédemment engagés pour une durée limitée et ayant atteint la limite d'ancienneté qui ont été réengagés avec un statut régi par la série 100. Sur ce nombre, 200 ont cessé le service, et 885 sont toujours en fonctions, soit un taux de rotation de 18,5 %, comme le montre le tableau 5.

4. Comment fait-on entrer en ligne de compte le principe de la répartition géographique? Que fait-on lorsqu'il se présente un candidat provenant d'un pays surreprésenté?

Les postes des missions ne sont pas soumis au sens strict au système des fourchettes souhaitables, mais le Département des opérations de maintien de la paix applique le principe énoncé dans la Charte des Nations Unies, c'est-à-dire la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, tout en prenant dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

II. Comparaison entre les dispositions de la série 300 et celles de la série 100

1. Quelles sont les différences entre l'ensemble des prestations offertes au titre de la série 300 et de la série 100?

On compare succinctement, au tableau 7, les principaux avantages offerts au titre de la série 300 et de la série 100. On notera ce qui suit :

- Le traitement de base pour un engagement régi par la série 300 est lié au premier échelon de la classe correspondante du barème des traitements d'un contrat régi par la série 100;
- Par ailleurs, est versée une indemnité de fonction, calculée en pourcentage du traitement de base net; elle peut être de niveau A (7 % du traitement de base net), B (14 %), C (25 %) ou D (28 %). Ce niveau est déterminé lors du recrutement selon les titres universitaires et les années d'expérience professionnelle. Il est fixé au moment du recrutement, et n'augmente pas en fonction des années d'ancienneté à l'Organisation;
- Un élément familial équivalent à 12 % de la somme du traitement de base net de l'indemnité de fonction peut également être versé à un agent engagé pour une durée limitée ayant au moins une personne à sa charge (il s'agit d'un montant fixe, quel que soit le nombre de personnes à charge);
- Il n'y a pas d'augmentation de traitement dans le barème régi par la série 300. Ces contrats n'ouvrent pas droit non plus à des prestations telles que l'indemnité pour frais d'études, l'indemnité de poste, ou à des prestations de sécurité sociale à long terme (assurance maladie après la cessation de service, par exemple);
- Pour les agents locaux, l'ensemble des prestations correspondant aux engagements régis par la série 300 et la série 100 est analogue, sauf pour ce qui est des augmentations de traitement et de l'indemnité pour personne à charge, auxquels n'ont pas droit les agents engagés pour une durée limitée.

2. Quelles sont actuellement les conditions d'engagement de durée limitée?

Il faut rappeler d'abord qu'il existe deux types de mission : les missions établies et les missions spéciales.

- Les missions établies sont définies comme opérations de longue haleine, et normalement les agents peuvent y être accompagnés de leur famille. Il n'y en a actuellement que sept : Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST), Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan, Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Force intérimaire des Nations Unies au Liban/Représentant personnel du Secrétaire général pour le Sud-Liban, Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires palestiniens occupés, Force des Nations Unies

chargée d'observer le dégagement (FNUOD) et Base de soutien logistique des Nations Unies;

- Toutes les autres missions de maintien de la paix sont qualifiées de missions spéciales pour des raisons de sécurité, des motifs politiques ou des considérations opérationnelles, et les fonctionnaires ne peuvent pas y être accompagnés de leur famille;
- Les engagements de durée limitée, du fait qu'ils étaient prévus à l'origine pour des activités limitées dans le temps, n'ont pas été utilisés pour les missions établies, qui sont par nature de durée plus longue;
- En revanche, pour toutes les missions spéciales, ce sont les engagements de durée limitée qui ont été la principale modalité de recrutement d'agents internationaux et locaux.

3. Quelle est la différence entre les procédures de recrutement régies par la série 300 et celles qui sont régies par la série 100?

Les politiques et les procédures de recrutement applicables aux agents engagés sur des postes hors Siège avec un statut régi par la série 300 ou la série 100 sont les mêmes, du fait principalement que les engagements régis par la série 300 sont devenus un mécanisme de recrutement usuel, plutôt qu'un moyen spécialisé de s'assurer les services nécessaires à des activités d'un caractère purement limité. Les procédures de publication des avis de vacance et de sélection des candidats sont donc applicables aussi bien aux engagements régis par la série 100 que par la série 300. En outre, les qualifications et l'expérience requis pour un emploi donné sont les mêmes, que l'engagement soit régi par la série 100 ou par la série 300. Cela permet à l'Organisation de garder au recrutement son caractère compétitif et transparent.

III. Expérience des engagements régis par la série 300

1. Les agents ayant atteint leur quatrième année au titre d'un engagement de durée limitée ont-ils tous été réengagés, ou n'a-t-on réengagé que ceux qui s'étaient particulièrement distingués?

Les recommandations de réengagement avec un statut régi par la série 100 ne concernent que les agents ayant antérieurement eu un statut régi par la série 300 dont le comportement professionnel a été satisfaisant et dont les services restent nécessaires.

2. Comment fait-on entrer en ligne de compte le principe de la répartition géographique? Que fait-on lorsqu'il se présente un candidat provenant d'un pays surreprésenté?

Comme on l'a déjà dit, les postes des missions ne sont pas soumis au sens strict au système des fourchettes souhaitables, mais le Département des opérations

de maintien de la paix applique le principe, énoncé dans la Charte des Nations Unies, de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

3. Le taux de vacance élevé est-il en relation avec l'utilisation des engagements régis par la série 300?

Il n'est pas conservé de dossiers officiels sur les raisons qui motivent les personnes qui quittent le service. Mais les échos officieux indiquent que l'utilisation des dispositions de la série 300 est un des facteurs du fort pourcentage de postes vacants, les conditions d'emploi n'étant pas aussi attrayantes que celles régies par la série 100; le personnel de haute qualité a souvent trouvé des arrangements contractuels et des conditions d'emploi préférables dans le secteur privé, ou dans d'autres bureaux et institutions des Nations Unies.

4. Les missions nouvelles, ou en préparation, auront-elles des besoins temporaires? Pour quelles fonctions aurait-on recours à la série 300, et pour lesquelles à la série 100?

Il peut y avoir certains besoins temporaires dans des missions nouvelles, évaluations à court terme préparant des élections, par exemple, ou aspects administratifs de projets à effet rapide. On compte engager des agents régis par la série 100 dans les missions nouvelles, ou en préparation, pour des fonctions dont la mission aura besoin de manière continue et à long terme. Pour les fonctions dont la durée prévue est inférieure à six mois, on offrira des engagements régis par la série 300.

5. Pourquoi avoir recours à la série 100 alors que la série 300 semble présenter des avantages plus « modernes » (barème de traitements à fourchettes élargies, avantages en espèces, etc.)? Le recrutement s'en ressent-il d'une manière ou d'une autre, surtout sous l'angle de la compétitivité?

La série 300 a été conçue au départ pour des services temporaires, et ne comporte donc ni avantages pour les personnes à charge ni prestations de sécurité sociale, ni aucun moyen de récompenser des services de qualité rendus à l'Organisation.

- Au fil des années, on a beaucoup critiqué l'ensemble des prestations offertes au personnel engagé pour des courtes durées, qui travaille sur le terrain dans des conditions difficiles côte à côte avec des agents dont les conditions d'emploi sont perçues comme préférables;
- Face à cette montée des critiques dirigées contre ce statut « de deuxième classe », et compte tenu du fait qu'il entre désormais dans les responsabilités

des employeurs d'assumer une part des prestations de sécurité sociale, on a apporté des améliorations à l'ensemble des prestations offertes au titre de la série 300, ajoutant un élément familial à l'indemnité de fonction, donnant à ces agents le droit de souscrire une police d'assurance-vie de groupe, d'obtenir un capital-décès et de souscrire une assurance médicale pour les familles;

- Seulement, en apportant ces améliorations, on a perdu l'avantage d'un processus administratif simplifié. Il faut désormais accomplir les mêmes formalités administratives pour la série 300 que pour la série 100.

IV. Prospective

Réengagement

1. Quels seraient les emplois susceptibles de donner lieu à un réengagement?

Tous les emplois auxquels s'attachent des fonctions nécessaires aux opérations pendant plus de six mois et exigeant des qualifications spécialisées dont la mission a besoin seraient susceptibles de donner lieu à un réengagement régi par la série 100.

- Les fonctions ne pouvant donner lieu à un réengagement sont de celles qui sont véritablement temporaires, telles que les fonctions électorales, ou des fonctions devenues inutiles dans des missions dont on réduit les effectifs;
- Les fonctions spécialisées dont l'Organisation n'a pas continuellement besoin (anthropologues criminalistes, experts de la démarcation des frontières) ne seraient pas normalement de celles qui donneraient lieu à un réengagement.

2. De quelle nature sont ces réengagements? S'agit-il de « conversions complètes »?

Il est envisagé de recourir à des engagements régis par la série 100 pour des fonctions dont la nécessité opérationnelle devrait subsister pendant six mois au moins.

- S'agissant du personnel déjà en poste, il est proposé d'envisager de réengager avec un statut régi par la série 100 les agents ayant atteint la limite d'ancienneté de quatre années à condition a) que leurs services restent nécessaires aux opérations, b) que le comportement professionnel de l'agent ait été satisfaisant. Il semble qu'il n'y ait pas là « conversion complète », mais examen de la situation de chacun compte tenu des nécessités des missions et du comportement professionnel.

3. Existe-t-il une résolution de l'Assemblée générale ou un mandat autorisant à convertir un contrat régi par la série 300 en contrat régi par la série 100?

L'Assemblée générale a entériné par sa résolution 52/216 les décisions de la Commission de la fonction publique internationale figurant dans le rapport de la

Commission pour 1997, où celle-ci soulignait « qu'il importait que les EDL (engagements de durée limitée) ne soient pas détournés de leur objet initial; à cet égard, la limite de quatre ans fixée pour l'emploi en vertu d'EDL devrait être strictement respectée » (A/52/30, par. 249).

- Ainsi, les dispositions de la série 100 comme de la série 300 sont applicables aux missions de maintien de la paix;
- Le Secrétariat sait que les engagements de durée limitée sont un outil de gestion dont le Secrétaire général dispose pour les opérations de maintien de la paix; mais il n'y a aucune réglementation qui impose d'appliquer la série 300 à tous les engagements pour ces opérations. En revanche, il est bien prévu qu'un engagement de durée limitée ne peut aller au-delà de quatre ans.

4. Le modèle adopté pour le maintien de la paix reste-t-il valable?

Le système des engagements de durée limitée a été mis au point au début des années 90, à un moment où l'Organisation devait gérer une situation perçue comme une augmentation sans précédent, mais temporaire, des activités de maintien de la paix. On voyait cette augmentation comme temporaire à l'époque, du fait que nombre de missions électorales (Mozambique, Namibie, Cambodge...) ne devaient durer que quelques années.

- Ces 10 dernières années, toutefois, l'Organisation a vu rester élevé le niveau des activités de maintien de la paix;
- De plus, le mandat des missions de maintien de la paix est devenu plus complexe, exigeant des connaissances spécialisées, des disciplines plus techniques et une expérience de terrain beaucoup plus importante;
- La nature et la complexité des activités de maintien de la paix évoluant, les besoins de personnel, qui correspondaient dans les années 90 à une capacité temporaire, sont devenus désormais plus stables, ce qui est de plus en plus demandé, c'est un corps de personnel civil de maintien de la paix hautement qualifié, très expérimenté et pouvant être déployé rapidement;
- Pour se doter d'un tel corps de personnel civil du maintien de la paix, il faut consentir un investissement de formation et de perfectionnement, et mettre en place des arrangements contractuels et des conditions d'emploi propres à attirer et à retenir des agents de qualité.

5. Comment se manifeste sur le terrain le mauvais moral du personnel? Peut-il se traduire par le manque d'intérêt pour les postes vacants ou un fort taux de roulement?

On a sur ce point des informations, officieuses mais fiables, recueillies auprès d'agents et du Syndicat des agents du Service mobile : dans certains cas, le mauvais moral du personnel vient d'un sentiment d'être des agents « de deuxième classe », à cause des engagements régis par la série 300. Il semble bien que ce type de mécontentement soit un des facteurs du fort taux de roulement.

6. Compte tenu du fait que le Secrétaire général a proposé d'introduire un contrat de caractère continu, comment la conversion retentirait-elle sur ce type de contrat?

Le statut contractuel du personnel de terrain serait entièrement conforme à la proposition du Secrétaire général simplifiant les arrangements contractuels, qui prévoit un engagement de courte durée (6 mois au maximum), un engagement de durée déterminée (5 ans au maximum), puis un engagement de caractère continu. L'engagement des agents de terrain continuerait toutefois à être soumis au mandat des missions.

Abréviations des tableaux 1 à 4

BONUCA	BONUCA	Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine
MCCN	CMCN	Commission mixte Cameroun-Nigéria
MINUGUA	MINUGUA	Mission de vérification des Nations Unies au Guatemala
MINURSO	MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUSTAH	MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
MONUC	MONUC	Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo
ONUB	ONUB	Opération des Nations Unies au Burundi
ONUCI	ONUCI	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire
PRSG	RPSGSL	Représentant personnel du Secrétaire général pour le Sud-Liban
UNAMA	MANUA	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan
UNAMI	MANUI	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
UNAMIS	MPNUS	Mission préparatoire des Nations Unies au Soudan
UNAMSIL	MINUSIL	Mission des Nations Unies en Sierra Leone
UNDOF	FNUOD	Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement
UNFICYP	UNFICYP	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
UNIFIL	FINUL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
UNLB	UNLB	Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi
UNMEE	MINUEE	Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée
UNMIK	MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
UNMIL	MINUL	Mission des Nations Unies au Libéria
UNMISSET	MANUTO	Mission d'appui des Nations Unies au Timor oriental
UNMOGIP	UNMOGIP	Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan
UNOMB	MONUB	Mission d'observation des Nations Unies à Bougainville
UNOMIG	MONUG	Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie
UNOWA	BRSAO	Bureau du Représentant spécial pour l'Afrique de l'Ouest
UNSCO	UNSCO	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés
UNTOP	BANUT	Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix au Tadjikistan
UNTSO	ONUST	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve

Tableau 1
**Personnel civil des missions de maintien de la paix,
selon le type d'engagement, au 30 juin 2004**

<i>Mission</i>	<i>Personnel international</i>			<i>Personnel local</i>			Total général
	<i>100</i>	<i>300</i>	Total	<i>100</i>	<i>300</i>	Total	
Total	2 386	1 535	3 921	3 138	4 547	7 685	11 606
BANUT	5	4	9	11	6	17	26
BONUCA	9	12	21	19	14	33	54
BRSAO	7	–	7	–	–	–	7
CMCN	6	–	6	–	–	–	6
FINUL	106	–	106	295	–	295	401
FNUOD	35	–	35	89	–	89	124
MANUA	74	110	184	2	696	698	882
MANUI	58	7	65	168	5	173	238
MANUTO	109	138	247	1	615	616	863
MINUEE	140	90	230	–	251	251	481
MINUGUA	20	11	31	49	14	63	94
MINUK	329	477	806	1 230	1 505	2 735	3 541
MINUL	278	113	391	436	–	436	827
MINURSO	107	21	128	88	19	107	235
MINUSIL	206	93	299	158	369	527	826
MINUSTAH	67	41	108	–	–	–	108
MONUB	–	2	2	–	–	–	2
MONUC	390	305	695	88	861	949	1 644
MONUG	66	32	98	121	51	172	270
MPNUS	13	2	15	–	6	6	21
ONUB	53	32	85	6	28	34	119
ONUCI	101	45	146	–	107	107	253
ONUST	91	–	91	111	–	111	202
RPSGSL	4	–	4	2	–	2	6
UNFICYP	42	–	42	107	–	107	149
UNLB	28	–	28	94	–	94	122
UNMOGIP	22	–	22	43	–	43	65
UNSCO	20	–	20	20	–	20	40

Tableau 2
**Répartition du personnel international selon la mission
 et le type d'affectation au 30 juin 2004**

Mission	Série 100			Total	Série 300		Total général
	Affectation	Administrateurs du Service mobile	Affectation ^a		Affectation ^a	Total	
Total	550	336	1 500	2 386	1 535	1 535	3 921
BANUT	1	–	4	5	4	4	9
BONUCA	1	–	8	9	12	12	21
BRSAO	6	–	1	7	–	–	7
CMCN	6	–	–	6	–	–	6
FINUL	13	48	45	106	–	–	106
FNUOD	2	17	16	35	–	–	35
MANUA	19	9	46	74	110	110	184
MANUI	13	8	37	58	7	7	65
MANUTO	32	8	69	109	138	138	247
MINUEE	32	18	90	140	90	90	230
MINUGUA	2	1	17	20	11	11	31
MINUK	57	23	249	329	477	477	806
MINUL	79	27	172	278	113	113	391
MINURSO	25	7	75	107	21	21	128
MINUSIL	54	16	136	206	93	93	299
MINUSTAH	28	10	29	67	41	41	108
MONUB	–	–	–	–	2	2	2
MONUC	109	25	256	390	305	305	695
MONUG	14	15	37	66	32	32	98
MPNUS	3	2	8	13	2	2	15
ONUB	17	6	30	53	32	32	85
ONUCI	24	7	70	101	45	45	146
ONUST	9	55	27	91	–	–	91
RPSGSL	1	–	3	4	–	–	4
UNFICYP	1	16	25	42	–	–	42
UNLB	1	5	22	28	–	–	28
UNMOGIP	1	10	11	22	–	–	22
UNSCO	–	3	17	20	–	–	20

^a Affectation restreinte à une missions déterminée.

Tableau 3
**Répartition par mission du personnel international
engagé pour une durée limitée au 30 juin 2004**

Tableau 3.1
Personnel international engagé pour une durée limitée

	<i>Atteignant la fin de leur quatrième année d'engagement</i>		
	<i>Avant décembre 2004</i>	<i>Après décembre 2004</i>	Total
Total	206	1 329	1 535
BANUT	–	4	4
BONUCA	2	10	12
MANUA	6	104	110
MANUI	–	7	7
MANUTO	23	115	138
MINUEE	6	84	90
MINUGUA	–	11	11
MINUK	127	350	477
MINUL	2	111	113
MINURSO	7	14	21
MINUSIL	4	89	93
MINUSTAH	3	38	41
MONUB	–	2	2
MONUC	21	284	305
MONUG	–	32	32
MPNUS	–	2	2
ONUB	2	30	32
ONUCI	3	42	45

Tableau 3.2

Engagements de durée limitée : agents atteignant la fin de la quatrième année en 2004, mois par mois

	<i>Avant janv. 2004</i>	<i>Janv. 2004</i>	<i>Fév. 2004</i>	<i>Mars 2004</i>	<i>Avril 2004</i>	<i>Mai 2004</i>	<i>Juin 2004</i>	<i>Juil. 2004</i>	<i>Août 2004</i>	<i>Sept. 2004</i>	<i>Oct. 2004</i>	<i>Nov. 2004</i>	<i>Déc. 2004</i>	Total
Total	2	2	5	3	5	14	12	39	26	29	24	28	17	206
BONUCA	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	–	2
MANUA	–	–	1	–	–	2	1	1	–	–	1	–	–	6
MANUTO	–	–	1	1	–	–	–	4	–	3	7	2	5	23
MINUEE	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1	2	1	6
MINUK	1	2	2	2	1	6	8	23	18	24	11	20	9	127
MINUL	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	2
MINURSO	–	–	–	–	1	1	–	3	1	1	–	–	–	7
MINUSIL	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	1	–	1	4
MINUSTAH	–	–	–	–	–	–	–	1	2	–	–	–	–	3
MONUC	–	–	1	–	2	4	3	5	2	–	2	1	1	21
ONUB	–	–	–	–	–	1	–	–	1	–	–	–	–	2
ONUCI	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1	1	–	3

Tableau 4

Échéancier des engagements de durée limitée

<i>Échéancier^a</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>																					
	<i>Budget des opérations de maintien de la paix</i>											<i>Budget ordinaire</i>										
	<i>MINURSO</i>	<i>MINUSTAH</i>	<i>MONUC</i>	<i>ONUB</i>	<i>ONUCI</i>	<i>UNAMSIL</i>	<i>UNMEE</i>	<i>UNMIK</i>	<i>UNMIL</i>	<i>UNMISSET</i>	<i>UNOMIG</i>	Total	<i>BONUCA</i>	<i>MINUGUA</i>	<i>UNAMA</i>	<i>UNAMI</i>	<i>UNAMIS</i>	<i>UNOMB</i>	<i>UNTOP</i>	Total	Total général	
Total	21	41	305	32	45	93	90	477	113	138	32	1 387	12	11	110	7	2	2	4	148	1 535	
Avant 2004	–	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	2	–	–	–	–	–	–	–	–	2	
Janv.-juin 2004	2	–	10	1	–	–	1	21	–	2	–	37	–	–	4	–	–	–	–	–	4	41
Juil.-déc. 2004	5	3	11	1	3	4	4	105	2	21	–	159	2	–	2	–	–	–	–	–	4	163
Janv.-juin 2005	–	4	32	3	5	8	24	78	6	36	2	198	–	–	3	1	1	–	–	–	5	203
Juil.-déc. 2005	5	–	89	3	3	17	6	36	1	8	3	171	1	2	3	1	–	1	–	–	8	179
Janv.-juin 2006	–	2	31	2	1	12	25	49	5	13	2	142	2	6	6	–	–	–	–	1	15	157
Juil.-déc. 2006	5	–	49	7	1	14	5	42	7	19	5	154	–	2	26	2	–	–	–	2	32	186
Janv.-juin 2007	1	1	31	1	5	12	13	52	2	16	11	145	4	1	17	–	–	–	1	–	23	168
Juil.-déc. 2007	1	1	26	–	7	16	6	43	23	11	5	139	2	–	37	–	–	–	–	–	39	178
Janv.-juin 2008	2	30	23	14	19	9	3	48	66	12	4	230	1	–	12	3	1	–	–	1	18	248
Juil.-déc. 2008	–	–	3	–	1	1	2	2	1	–	–	10	–	–	–	–	–	–	–	–	–	10

^a Moment où les agents engagés pour une durée limitée atteindront quatre ans d'ancienneté.

Tableau 5
**Réengagements en vertu de la série 100 du Règlement
 du personnel d'agents précédemment engagés
 en vertu de la série 300, 1999 à 2004**

	<i>Nombre total de réengagements</i>	<i>En poste</i>	<i>Ayant cessé leur activité</i>
2004	277	260	16
2003	417	385	32
2002	133	92	41
2001	96	57	39
2000	94	58	36
1999	59	31	28
1998	12	4	8
Total	1 085	885	200

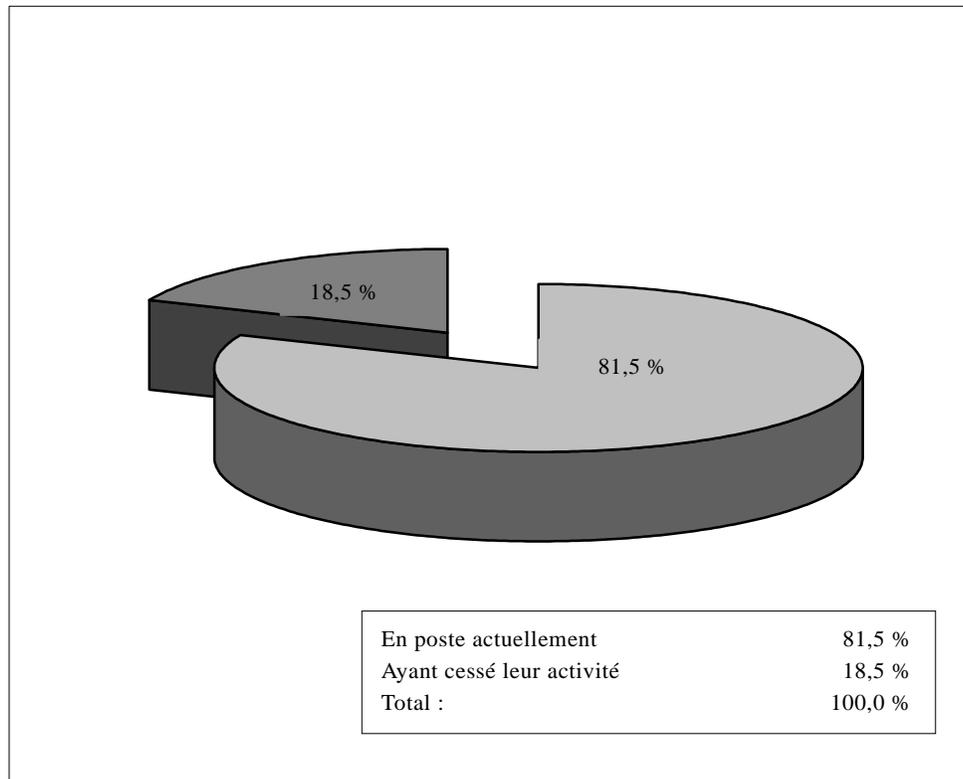


Tableau 6
Comparaison des prestations entre les séries 100 et 300
Personnel international des missions

<i>Numéro de série</i>	<i>Prestation</i>	<i>Agents engagés dans une mission spéciale en vertu de la série 100</i>	<i>Agents engagés dans une mission spéciale en vertu de la série 300</i>
Traitements et indemnités			
1.	Augmentation annuelle de traitement sans changement de classe	Oui	Non
2.	Indemnités pour personne à charge	Oui	Non
3.	Indemnité de fonction (avec élément familial)	Non	Oui
4.	Indemnité pour frais d'études	Oui	Non
5.	Prime de connaissances linguistiques	Oui	Non
6.	Indemnité de déplacement (remplaçant le congé dans les foyers)	Non	Oui
Affectation et promotion			
7.	Restrictions afférentes au service	Affectation restreinte à une mission déterminée; la durée de l'affectation est fonction du mandat de la mission	Engagement limité à 4 ans au maximum; affectation restreinte à une mission déterminée; la durée de l'affectation est fonction du mandat de la mission
Sécurité sociale			
8.	Capital-décès	Oui (en application de la disposition 109.10 du Règlement du personnel, allant de 3 à 9 mois de salaire)	Oui (3 mois de salaire net au maximum)
9.	Participation à la Caisse des pensions	Oui	Oui (les agents acquièrent droit à pension en entrant au service de l'Organisation, mais ne conservent les droits acquis que s'ils accumulent au moins 5 ans d'ancienneté)
10.	Congé de maladie	Oui (65 jours à traitement complet/65 jours à demi-traitement par année civile consécutive pour les 3 premières années; après 4 ans	Oui (2 jours par mois, qui peuvent être reportés)

<i>Numéro de série</i>	<i>Prestation</i>	<i>Agents engagés dans une mission spéciale en vertu de la série 100</i>	<i>Agents engagés dans une mission spéciale en vertu de la série 300</i>
10.	Congé de maladie	Oui (65 jours à traitement complet/65 jours à demi-traitement par année civile consécutive pour les 3 premières années; après 4 ans d'ancienneté, 195 jours à traitement complet et 195 jours à demi-traitement au cours d'une période consécutive quelconque de 4 ans)	Oui (2 jours par mois, qui peuvent être reportés)
11.	Assurance maladie après la cessation de service	Oui	Non
	Congés		
12.	Congé annuel (2,5 jours par mois)	Oui (dont 60 jours peuvent être reportés)	Oui (dont 30 jours peuvent être reportés)
13.	Congé pour motif familial (congé de maladie non certifié utilisé comme congé pour motif familial)	Oui (7 jours par an)	Oui (3 jours par période de 6 mois)
14.	Congé de maternité (16 semaines à plein traitement)	Oui	Oui (16 semaines de congé spécial à plein traitement remplaçant le congé de maternité)
15.	Congé de paternité (partie du congé de maternité accordé en vertu de la série 100 qui n'a pas été utilisée par la mère)	Oui	Oui (uniquement si la mère est un agent engagé en vertu de la série 100)
	Prestations à la cessation de service		
16.	Indemnité de départ	Oui (annexe I au Statut du personnel)	Oui (1 ou 2 semaines si précisé dans la lettre de nomination)
17.	Prime de rapatriement	Oui	Non
18.	Versement en compensation de jours de congé accumulés	Oui (60 jours maximum)	Oui (30 jours maximum)
	Voyages		
19.	Voyage de visite familiale avec option de somme forfaitaire	Oui	Non

<i>Numéro de série</i>	<i>Prestation</i>	<i>Agents engagés dans une mission spéciale en vertu de la série 100</i>	<i>Agents engagés dans une mission spéciale en vertu de la série 300</i>
20.	Voyage à l'occasion du congé dans les foyers avec option de somme forfaitaire	Oui	Non
