



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2006

Additif

Assemblée générale

Documents officiels

Soixante et unième session

Supplément n° 30 (A/61/30/Add.1)

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante et unième session
Supplément n° 30 (A/61/30/Add.1)

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2006

Additif



Nations Unies • New York, 2006

Note

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote dans un texte signifie qu'il s'agit d'un document de l'Organisation.

Le présent additif au rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale pour 2006 présente la conclusion à laquelle la Commission est arrivée sur les propositions du Secrétaire général, en particulier celles qui tendaient à prévoir un seul contrat d'engagement à l'ONU régi par une seule série de règles en réponse aux vœux exprimés par l'Assemblée générale à la section VI de sa résolution A/61/244. Y sont également présentées les conclusions sur la recommandation de la Commission à propos des prestations auxquelles a droit le personnel recruté sur le plan international en poste dans un lieu d'affectation déconseillé aux familles, en réponse à la demande exprimée par l'Assemblée générale à la partie D de la section I de sa résolution A/61/239. Dans ces deux résolutions, l'Assemblée générale avait prié la Commission de lui rendre compte à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session. Le présent additif a donc été rédigé pour répondre à cette double demande.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Lettre d'envoi		v
I. Introduction	1–2	1
II. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	3–20	2
Propositions du Secrétaire général tendant à modifier les arrangements contractuels	3–20	2
1. Généralités	3–4	2
2. Examen du régime contractuel proposé par le Secrétaire général et conclusions	5–8	2
3. Questions relatives aux engagements continus	9–14	3
4. Questions relatives aux engagements de durée déterminée	15–17	5
5. Questions relatives aux engagements temporaires	18–19	6
6. Conclusion	20	6
III. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège	21–54	7
Recrutement du personnel des missions : examen des droits des fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles	21–54	7
1. Généralités	21–23	7
2. Pratique des opérations de paix des Nations Unies	24–32	8
3. Pratiques des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	33–34	9
4. Problèmes posés par le double système	35	10
5. Recommandations en vue d'une harmonisation	36–46	11
6. Domaine où il y a eu harmonisation dans le régime commun des Nations Unies	47	14
7. Autres questions concernant les opérations de paix déployées dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles	48–49	14
8. Recherche de moyens plus économiques d'harmoniser les pratiques concernant le personnel en poste dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles	50	14
9. Adoption de mesures plus rationnelles devant permettre de recruter, de retenir et de réaffecter le personnel dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles	51	15
10. Considérations diverses	52–53	16
11. Incidences financières des recommandations	54	16

Annexes

I. Comparaison des prestations offertes aux administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles	17
II. Personnel recruté sur le plan international dans les missions spéciales	20
III. Incidences financières des recommandations de la Commission.	21

Lettre d'envoi

Avril 2007

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint l'additif au trente-deuxième rapport de la Commission de la fonction publique, établi en réponse aux résolutions 61/244 (sect. VI, par. 2) et 61/239 (sect. I, partie D) de l'Assemblée générale.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir présenter ce rapport à l'Assemblée générale et, comme il est prévu dans l'article 17 du Statut, de le transmettre également par l'intermédiaire des chefs de secrétariat aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

Le Président
(*Signé*) Kingston P. **Rhodes**

Son Excellence
Monsieur Ban Ki-moon
Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
Bureau S-3800
New York, NY 10017

Chapitre premier

Introduction

1. À la section VI de sa résolution 61/244, l'Assemblée générale a prié la Commission de la fonction publique internationale d'examiner les propositions du Secrétaire général, en particulier l'idée d'instituer un type d'engagement unique régi par un seul règlement et de lui rendre compte à ce sujet à la deuxième partie de la reprise de sa soixante et unième session. La Commission a examiné les propositions du Secrétaire général à sa soixante-quatrième session (voir chap. II ci-dessous).

2. Répondant également à la demande que lui avait adressée l'Assemblée générale à la partie D de la section I de sa résolution 61/239, la Commission a repris l'examen à sa soixante-quatrième session des prestations versées au personnel des institutions des Nations Unies appliquant le régime commun en poste dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles. Les recommandations qu'elle fait en vue d'harmoniser ces prestations dans tout le régime commun figurent dans le présent rapport (voir chap. III ci-dessous).

Chapitre II

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

Propositions du Secrétaire général tendant à modifier les arrangements contractuels

1. Généralités

3. Dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255), le Secrétaire général a proposé pour les organismes des Nations Unies un régime contractuel qui rationaliserait les arrangements actuellement en vigueur moyennant le remplacement des contrats multiples relevant de trois séries de dispositions du Règlement du personnel par un seul type de contrat régi par un seul règlement.

4. La Commission s'est félicitée de ce que faisait le Secrétaire général. Cependant, comparant les propositions de ce dernier à son propre schéma des arrangements contractuels, elle a conclu que, sur plusieurs points importants, les premières n'étaient pas alignées sur le second.

2. Examen du régime contractuel proposé par le Secrétaire général et conclusions

5. Une analyse approfondie a montré qu'il faudrait en fait cinq types d'engagements et cinq contrats différents pour appliquer cette proposition. Chaque type d'engagement correspond à un type de contrat fixant les conditions applicables à chaque engagement. La proposition prévoit les types d'engagement suivants :

- a) Engagement de caractère continu;
- b) Engagement de caractère continu limité à une mission particulière;
- c) Engagement pour une durée déterminée;
- d) Engagement pour une durée déterminée limité à une mission particulière;
- e) Engagement à titre temporaire.

Le rapport indique que, selon les besoins de l'Organisation, les engagements de durée déterminée et les engagements continus pourraient toujours être limités à des projets ou à des missions particuliers pour éviter de susciter chez les intéressés des attentes quant à la possibilité d'un emploi à long terme (voir A/61/255, par. 244). Il est clair que pour que les contrats limités à une mission particulière répondent aux objectifs de l'Organisation, il faudra que les conditions d'emploi des titulaires de contrats de ce type soient différentes des conditions associées aux contrats continus et contrats de durée déterminée ordinaires.

6. Selon le schéma de la CFPI, il ne doit pas être octroyé de contrat continu quand il n'est pas prévu que l'intéressé sera employé longtemps. Les membres du personnel en poste dans les missions pourraient obtenir des contrats continus s'ils étaient sélectionnés pour un des 2 500 postes permanents, auxquels serait associée la possibilité d'un emploi de longue durée. Les autres membres du personnel des missions devraient être engagés au titre de contrats de durée déterminée renouvelables portant sur une période totale de cinq ans maximum.

7. Le schéma de la CFPI ne prévoit que trois types d'engagements : continu, de durée déterminée et temporaire. Il ne prévoit pas d'engagement limité à une mission particulière, sauf à titre temporaire. Les engagements de durée limitée pour les missions spéciales, les projets limités dans la durée et les opérations spéciales d'assistance humanitaire sont des engagements temporaires. (La Commission a recommandé à l'Assemblée générale que les engagements de durée limitée soient supprimés dans les lieux d'affectation formellement découragés aux familles, dans le souci d'harmoniser les conditions d'emploi applicables dans ces lieux d'affectation.)

8. La CFPI a conclu que la proposition du Secrétaire général tendant à ce qu'il soit institué un contrat unique pour tous les membres du personnel de l'ONU, qui seraient régis par un seul et même Règlement du personnel, avec trois types d'engagements, nécessiterait en fait cinq types de contrat et cinq types d'engagements. Elle est en faveur du règlement unique mais est d'avis que les objectifs du Secrétaire général pourraient tous être atteints dans le cadre d'une structure comprenant simplement les trois types de contrat décrits dans son schéma directeur relatif aux arrangements contractuels.

3. Questions relatives aux engagements continus

Octroi d'un engagement continu

9. D'après la proposition du Secrétaire général, après cinq ans, pourvu que le fonctionnaire ait donné satisfaction et que l'Organisation continue d'avoir besoin de ses services, l'engagement serait converti en engagement continu (voir A/59/263/Add.1). Cette procédure ne serait pas conforme au schéma de la Commission, qui prévoit que les engagements continus sont octroyés à l'issue de procédures de sélection ouvertes et transparentes (voir A/60/30, annexe IV). Il s'agirait en fait d'une conversion automatique puisqu'il n'y aurait pas de mise en concurrence, ni de limite au nombre de conversions et qu'en gros tous les fonctionnaires rempliraient les conditions. Tous s'attendraient à ce que leur engagement soit converti en engagement continu après cinq ans de service pourvu que leurs rapports d'évaluation soient satisfaisants.

10. Le schéma de la CFPI ne prévoit pas la conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus, et ce, pour plusieurs raisons. La Commission estime que l'Assemblée générale doit pouvoir maîtriser ses obligations financières et les obligations à long terme qu'elle contracte vis-à-vis des fonctionnaires en choisissant le type d'engagement auquel elle souhaite recourir. Elle a demandé au Secrétaire général de tenir compte de l'importance de la notion de carrière pour les fonctionnaires exerçant des fonctions essentielles à caractère continu et de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique. Elle a également décidé que cinq années de service continu n'ouvraient pas automatiquement droit à un engagement à titre permanent (résolution 51/266). Dans sa résolution 53/221, elle a encouragé le Secrétaire général à s'efforcer encore d'accroître la proportion des engagements de durée déterminée au Secrétariat. Ces objectifs ne pourraient être atteints si le régime proposé par le Secrétaire général était mis en place. Les fonctionnaires auraient droit à un contrat continu après cinq ans de service au titre d'un engagement de durée déterminée, pourvu qu'ils aient donné satisfaction et que l'on continue d'avoir besoin d'eux. Il convient aussi de noter que le fonctionnaire dont l'engagement ne

serait pas converti devrait quitter l'Organisation puisque l'octroi d'un nouveau contrat de durée déterminée à l'issue de la période de cinq ans n'est pas prévu (voir A/59/263/Add.1).

11. Le régime contractuel proposé par le Secrétaire général s'appliquerait aussi aux autres organismes des Nations Unies appliquant le Règlement du personnel auquel sont assujettis les fonctionnaires du Secrétariat, à savoir le Programme des Nations Unies pour le développement, le Programme des Nations Unies pour la population, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets. Certains d'entre eux ont fait savoir à la Commission qu'ils ne pourraient appliquer le régime proposé par le Secrétaire général en raison des restrictions imposées par leurs organes directeurs pour l'octroi d'engagements continus, de la nature de leur mandat, de leurs modes de financement ou d'autres circonstances qui leur étaient propres. La Commission estime qu'il doit être tenu compte des besoins de toutes les organisations auxquels le régime s'appliquera.

12. La proposition du Secrétaire général ne cadre pas avec le schéma de la Commission en ce sens que celui-ci prévoit la possibilité d'un engagement initial au titre d'un contrat continu. Les concours nationaux de recrutement ont des incidences positives sur l'équilibre entre les sexes et la répartition géographique, et la Commission estime qu'ils représentent un bon moyen de sélectionner les candidats les plus qualifiés des États Membres sous-représentés pour les postes permanents des classes P-2 et P-3. Actuellement, les lauréats des concours nationaux sont recrutés sous le couvert de contrats de stage qui, pourvu que l'intéressé ait donné satisfaction, sont convertis en contrats permanents après deux ans. La proportion de lauréats des concours nationaux qui acceptent des postes diminuera probablement si seuls des contrats de durée déterminée sont offerts.

13. La Commission craint que les propositions du Secrétaire général ne nuisent à la mobilité entre les organisations appliquant le régime commun. Si des contrats continus ne sont accordés qu'après cinq ans de service au titre d'un engagement de durée déterminée, il ne sera pas intéressant pour les fonctionnaires des autres organisations appliquant le régime commun qui ont déjà un contrat continu de venir travailler dans les organismes des Nations Unies.

Portée des engagements continus

14. Selon la proposition du Secrétaire général, les contrats continus pourraient être limités à certains projets ou missions pour éviter de susciter l'espoir d'un emploi à long terme, surtout lorsque les activités ont un terme fixe (voir A/61/255). D'après le schéma de la Commission, les engagements continus sont destinés aux fonctionnaires de carrière qui assurent la continuité des programmes et exercent des fonctions essentielles. Les fonctions qu'ils assument doivent être indispensables à l'exécution du mandat de l'Organisation pour que celle-ci leur octroie un engagement continu, par définition dépourvu de terme fixe. Il ne doit pas être octroyé de contrat continu si les activités ont un terme fixe et qu'il n'y a donc pas de possibilité d'emploi à long terme. Les engagements de durée déterminée, qui peuvent couvrir une période allant de un à cinq ans et peuvent être renouvelés après cinq ans, conviennent bien pour des missions ou des projets spéciaux, etc. Les fonctionnaires du Département des opérations de maintien de la paix sélectionnés pour occuper les 2 500 postes permanents devraient se voir octroyer des

engagements continus, et la sélection devrait reposer sur des considérations telles que le mérite personnel, la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes, non pas sur le critère des cinq ans de service.

4. Questions relatives aux engagements de durée déterminée

Durée des engagements de durée déterminée

15. La proposition du Secrétaire général prévoit que les engagements de durée déterminée pourraient être renouvelés ou prolongés pour un maximum de cinq ans (voir A/61/255 et A/59/263/Add.1). Elle ne prévoit pas de renouvellement après ce délai. Si tous les fonctionnaires n'ont pas la possibilité d'obtenir un contrat continu, ceux qui ne sont pas sélectionnés devront quitter l'Organisation même si celle-ci a encore besoin de leurs compétences et s'ils ont donné satisfaction. Ainsi, au Département des opérations de maintien de la paix, il ne sera octroyé de contrat continu qu'aux fonctionnaires sélectionnés pour les 2 500 postes permanents. Les fonctionnaires qui n'auront pas été sélectionnés et qui auront atteint la limite des cinq ans de service avec un contrat de durée déterminée devront quitter l'Organisation. La Commission considère également que la limite arbitraire de cinq ans est impraticable pour les fonds et programmes des Nations Unies qui ne peuvent convertir les contrats de tous les fonctionnaires qui ont donné satisfaction et dont les services demeurent nécessaires. En outre, cette limite priverait l'Administration de la souplesse dont elle a besoin pour affecter le personnel en fonction des besoins de l'Organisation.

16. Selon la proposition du Secrétaire général, les engagements de durée déterminée seraient réservés à certaines missions et certains projets. Il serait donc créé un nouveau type d'engagement, l'engagement de durée déterminée limité à une mission particulière. Les conditions d'emploi seraient différentes de celles des engagements de durée déterminée ordinaires. Le schéma de la CFPI ne prévoit pas ce type d'engagement. Dans le souci d'harmoniser les conditions d'emploi du personnel des missions sur le terrain, la Commission a déjà décidé que les engagements limités à une mission particulière devraient être supprimés car ils ne permettent pas de transférer le personnel d'une mission à l'autre. L'engagement limité à une mission particulière ne va pas dans le sens des intérêts d'une organisation qui veut des fonctionnaires mobiles et dont les besoins opérationnels ne peuvent être satisfaits qu'avec un personnel réparti dans le monde entier.

Conditions relatives à la mobilité prévues par les engagements de durée déterminée

17. D'après la proposition du Secrétaire général, tous les fonctionnaires des classes G-5 à D-2 devraient changer de fonction, de groupe professionnel, de département ou de lieu d'affectation après avoir occupé un poste pendant la durée permise, soit cinq ou six ans en général, selon leur catégorie et leur classe. Cette politique de mobilité ne doit pas s'appliquer aux fonds et programmes des Nations Unies dont le personnel est assujéti au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Les fonds et programmes ont des politiques de mobilité bien établies et effectives qui répondent à leurs besoins.

5. Questions relatives aux engagements temporaires

Durée des engagements temporaires

18. Selon le schéma de la CFPI, les engagements temporaires répondent à des besoins de courte durée précis de l'Organisation (moins d'un an) mais peuvent être renouvelés dans les conditions fixées par le Règlement du personnel. Le Secrétaire général a proposé que des contrats temporaires d'une durée allant jusqu'à deux ans puissent être octroyés en cas de poussée d'activité sur le terrain. Selon le schéma de la CFPI, si une affectation doit durer deux ans, c'est un engagement de durée déterminée qu'il faut prévoir. Pour respecter ce schéma, il faudrait en pareil cas recourir à un engagement de durée déterminée assorti d'une limite de deux ans, ou à un engagement temporaire d'une durée de moins d'un an qui serait renouvelé au besoin. Le Règlement du personnel devrait définir plus clairement les conditions qui doivent être réunies pour qu'un engagement temporaire soit renouvelé. En général, si l'on sait d'avance que les services d'un fonctionnaire seront nécessaires pendant plus d'un an, c'est l'engagement à durée déterminée qui doit être retenu.

Période de stage des titulaires d'engagements temporaires

19. D'après le rapport du Secrétaire général (A/61/255), les fonctionnaires recrutés par l'Organisation à un niveau quelconque seraient astreints à une période de stage pendant leur première année de service. Selon le schéma de la CFPI, les fonctionnaires engagés à titre temporaire pour moins d'un an ne sont pas soumis à la période de stage.

6. Conclusion

20. Ayant examiné en détail la proposition du Secrétaire général et ayant égard aux considérations qui précèdent, la Commission conclut que cette proposition doit être réalignée sur son propre schéma relatif aux arrangements contractuels.

Chapitre III

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

Recrutement du personnel des missions : examen des droits des fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles

1. Généralités

21. Dans sa résolution 59/266, l'Assemblée générale a invité la Commission de la fonction publique internationale à examiner les arrangements contractuels dont disposent les organisations appliquant le régime commun pour engager du personnel pour les missions, notamment la pratique consistant à convertir en engagements relevant de la série 100 du Règlement du personnel les engagements régis par les dispositions de la série 300. L'Assemblée a en outre demandé à la Commission de lui présenter à sa soixante et unième session une analyse montrant s'il serait souhaitable et possible d'harmoniser les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles.

22. En application de la résolution 59/266, et compte tenu des nouvelles informations présentées dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale » (A/60/692 et Corr.1) et des renseignements communiqués par le Département des opérations de maintien de la paix, la Commission a décidé de reprendre l'examen des pratiques relatives aux prestations accordées au personnel recruté sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles. Pour que la question soit examinée avec diligence, conformément au vœu exprimé par l'ONU, la Commission a constitué le Groupe de travail sur les prestations offertes au personnel recruté sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles. Le Groupe a tenu deux sessions d'une semaine, en novembre 2006 et en janvier 2007, à New York. À sa soixante-quatrième session, la Commission a examiné le rapport du Groupe et a entendu un exposé de la Sous-Secrétaire générale aux opérations de maintien de la paix, qui a expliqué que le Département des opérations de maintien de la paix disposait de quelque 21 000 postes autorisés, dont 8 000 étaient occupés par des fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste sur le terrain. Cinquante-six pour cent de ces fonctionnaires étaient employés depuis moins de deux ans dans le système des Nations Unies. Cinquante-trois pour cent des fonctionnaires en poste sur le terrain étaient recrutés au titre d'engagements de durée limitée relevant de la série 300, dans des conditions d'emploi très différentes de celles de leurs collègues travaillant pour les organismes, fonds et programmes des Nations Unies.

23. La Commission a constaté que le Groupe avait fondé ses débats sur les données présentées par le Secrétaire général dans son rapport « Investir dans le capital humain » (A/61/255), dans lequel il était indiqué que 5 422 fonctionnaires internationaux étaient au service d'opérations de paix des Nations Unies; sur ce total, 5 024 étaient en poste dans des lieux déconseillés aux familles (voir annexe II). Les prévisions de dépenses du Secrétaire général étaient établies sur la base de 5 024 fonctionnaires internationaux dans des lieux déconseillés aux familles, dont

on estime que la moitié sont célibataires sans personne à charge, et la moitié mariés avec deux enfants.

2. Pratique des opérations de paix des Nations Unies

24. Le Département des opérations de maintien de la paix a recours à deux types de contrats pour les nominations dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles : l'engagement pour une durée limitée (relevant de la série 300 du Règlement du personnel) et le contrat spécifique à une mission (contrat de durée déterminée relevant de la série 100). On trouvera en annexe III un tableau montrant la répartition du personnel des opérations de paix des Nations Unies recruté sur le plan international, au 30 juin 2006, par catégorie, type de contrat, type de mission et lieu d'affectation, selon les informations communiquées par le Département des opérations de maintien de la paix.

25. Les prestations versées au titre de l'engagement pour une durée limitée (série 300) comprennent le salaire de base, une prime de risque, le cas échéant, ainsi qu'une indemnité de subsistance (missions) en défraiement des dépenses du fonctionnaire dans le lieu d'affectation. En outre, une allocation forfaitaire, fixée à environ 20 % du salaire, est censée prendre en compte des éléments tels que les augmentations périodiques de traitement, les charges de famille et la sujétion, etc.

26. Des engagements pour une durée limitée de six mois sont offerts aux nouvelles recrues. À la fin de ces six mois, le contrat peut être prorogé d'un an au maximum si cela cadre avec la durée du mandat de l'opération. S'il s'agit d'un mandat de courte durée, les prorogations peuvent être limitées à trois mois. Le contrat ne peut être prolongé au-delà de quatre ans. La valeur de cet ensemble de prestations représente entre 66 et 75 % des prestations que versent les autres organisations à leur personnel de rang supérieur recruté sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.

27. L'engagement pour une durée limitée n'est pas suffisamment attrayant pour recruter et conserver le personnel requis. Il y a à cela plusieurs raisons très importantes : il n'offre ni sécurité d'emploi ni possibilité d'avancement et la rémunération proposée est faible, par comparaison avec celle offerte dans le cadre des autres contrats relevant du régime commun. En outre, cette rémunération ne progresse pas puisqu'il n'y a ni changement périodique d'échelon, ni promotion, ni indemnité de poste. Les sujétions imposées par un lieu d'affectation difficile ne sont ni reconnues ni compensées. L'éloignement de la famille n'est pas pris en compte de manière appréciable et aucun dédommagement n'est prévu pour aider le fonctionnaire qui doit assurer l'entretien d'un second foyer pour sa famille.

28. Le régime de rémunération associé à l'engagement pour une mission donnée (contrat à durée déterminée régi par la série 100) comprend un salaire de base plus élevé que l'engagement pour une durée limitée, une indemnité pour charges de famille, une indemnité pour frais d'études, une prime de risque, ainsi qu'une indemnité couvrant le coût de la vie du fonctionnaire dans le lieu d'affectation.

29. La durée du contrat spécifique à une mission (série 100) est fonction de la durée du mandat de la mission. Au bout de quatre ans de services ayant donné pleinement satisfaction et lorsque les besoins de l'opération le justifient, le fonctionnaire recruté sur un contrat de durée limitée peut être réengagé sur un contrat à durée déterminée de six mois, mais il ne peut pas être initialement engagé

sur un contrat à durée déterminée. Les prorogations sont accordées dans les mêmes conditions que pour les engagements de durée limitée, en fonction des prévisions relatives à la durée du mandat. Le contrat étant directement lié à une mission donnée, son titulaire ne peut être réaffecté à une autre mission et le contrat ne peut être prorogé au-delà de la durée de la mission même dans le cas où les services du fonctionnaire seraient absolument nécessaires dans un autre lieu d'affectation. La valeur de cet ensemble de prestations s'élève à environ 88 % de la rémunération que versent d'autres organisations à leur personnel recruté sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles.

30. Ce contrat spécifique à une mission, bien que plus favorable que l'engagement pour une durée limitée, n'est pas suffisamment attrayant pour recruter et retenir le personnel. Il n'offre pas non plus de sécurité d'emploi. Il prévoit des augmentations périodiques sans changement de classe, mais n'offre que très peu de possibilités de carrière. Enfin, si une compensation financière est accordée pour permettre au membre du personnel de faire face à ses obligations, avec le versement de l'indemnité pour charges de famille et de l'indemnité pour frais d'études, aucun dédommagement n'est prévu pour les frais d'entretien du foyer où réside la famille. De même que l'engagement pour une durée limitée, le contrat pour une mission spécifique prévoit le versement d'une indemnité de subsistance (missions) pour couvrir les dépenses engagées dans le lieu d'affectation, ainsi que d'une prime de risque le cas échéant.

31. La Commission a reçu des rapports sur la dotation en effectifs de l'ensemble des opérations de la paix, dont il ressort qu'en dépit de campagnes de recrutement énergiques, qui ont permis de recruter environ 2 500 personnes par an, le taux moyen de vacance de postes est de 25 % tandis que le taux de rotation du personnel des opérations de paix des Nations Unies s'établit en moyenne à 30 %. Cinquante-quatre pour cent environ des agents de la catégorie des administrateurs ont moins de deux ans d'expérience. Ce personnel évolue dans un environnement opérationnel dynamique en transformation rapide et très complexe qui exige de bien connaître les politiques, les systèmes et les procédures des Nations Unies. De surcroît, les risques pour la sécurité, les conditions de vie et l'éloignement de la famille exacerbent les contraintes de l'affectation.

32. Depuis l'apparition des missions intégrées à la fin de l'année 2003, les opérations de paix supposent généralement une intervention multidimensionnelle à plus long terme à laquelle participent plusieurs organismes des Nations Unies. Dans ces missions intégrées, le personnel des opérations de paix travaille aux côtés de fonctionnaires d'autres organisations appliquant le régime commun. Or, ses conditions d'emploi sont sensiblement moins avantageuses en termes de rémunération et autres prestations que celles du personnel des autres organisations.

3. Pratiques des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

33. À l'exception du personnel du service auprès des opérations de paix des Nations Unies (l'expression englobant à la fois les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales gérées par le Département des opérations de maintien de la paix), toutes les organisations appliquant le régime commun qui ont du personnel en poste dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles appliquent le régime Opération spéciale. Un lieu proche du lieu

d'affectation déconseillé aux familles, doté d'infrastructures adéquates (installations médicales, écoles, logements), est désigné comme lieu d'affectation administratif. Le fonctionnaire s'y installe avec les membres de sa famille qui répondent aux conditions fixées, sauf si ces derniers choisissent de résider ailleurs. Le fonctionnaire a droit à une indemnité de poste, à une prime d'affectation, au déménagement de ses effets personnels et à la prime de mobilité et de sujétion applicable au lieu d'affectation administratif, ainsi qu'à une indemnité de subsistance en opération spéciale pour couvrir les dépenses dans le lieu d'affectation déconseillé aux familles et à la prime de risque applicable. Si le fonctionnaire préfère installer sa famille ailleurs qu'au lieu d'affectation administratif, il perçoit les prestations applicables à ce lieu, sauf si la famille reste dans le lieu d'affectation où le fonctionnaire était précédemment en poste, auquel cas, les prestations versées sont celles de ce dernier lieu d'affectation.

34. Dans les institutions, fonds et programmes, les fonctionnaires jouissent d'une certaine sécurité d'emploi et de possibilités de carrière car ils font partie intégrante de l'organisation. Leur rémunération progresse régulièrement grâce aux augmentations périodiques et à l'ajustement de poste. Ils ne se retrouvent pas isolés dans un lieu d'affectation puisqu'ils occupent leurs postes pendant une période déterminée et, dans le cadre d'un système de rotation, passent tous les deux à quatre ans d'un lieu d'affectation ouvert aux familles à un lieu formellement déconseillé aux familles. Ils ne sont pas non plus isolés de leur famille dans la mesure où celle-ci se trouve dans un lieu proche et où il a la possibilité de lui rendre visite régulièrement, le coût de ces visites étant pris en charge. Les besoins familiaux sont pris en considération avec le versement d'indemnités pour charges de famille et pour frais d'études tandis que l'indemnité de poste permet de faire face aux dépenses d'entretien d'un second foyer pour la famille. La difficulté du lieu d'affectation est donc quelque peu compensée par la rémunération et la proximité des membres de la famille.

4. Problèmes posés par le double système

35. La Commission a conclu que le régime Opération spéciale fonctionnait bien. Les organisations qui l'appliquent indiquent que leur taux de vacance de postes varie entre pratiquement zéro et 8 %, alors qu'il atteint en moyenne 25 % dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. La Commission a appris des organismes eux-mêmes que du fait de la disparité sensible entre les rémunérations et prestations offertes aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles les organisations se font concurrence et les fonctionnaires des opérations de paix des Nations Unies sont des recrues faciles pour les autres organisations. En outre, le personnel des opérations de paix est démoralisé par les écarts qu'il constate au niveau de la rémunération et des autres conditions de service, en particulier dans les missions intégrées.

Décision : La Commission a conclu qu'il était essentiel d'harmoniser les conditions d'emploi appliquées dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles si l'on voulait empêcher la concurrence entre les organisations et préserver le régime commun des Nations Unies.

5. Recommandations en vue d'une harmonisation

Harmonisation du classement des lieux d'affectation selon que la présence de la famille y est autorisée ou formellement déconseillée

36. À l'exception des opérations de paix des Nations Unies, toutes les organisations appliquant le régime commun déterminaient les lieux d'affectation où la présence des familles est formellement déconseillée en se fondant sur les désignations de phase de sécurité 3, 4 et 5, telles qu'établies par le Département de la sûreté et de la sécurité. Par ailleurs, l'Organisation des Nations Unies avait décidé, indépendamment de la phase de sécurité, de désigner toutes les missions spéciales en tant que lieux d'affectation déconseillés aux familles. La Commission a noté que c'est en fonction du classement du lieu d'affectation (déconseillé aux familles ou non) que l'organisation autorisait ou non la réinstallation de la famille. Il y avait aussi un écart important dans la rémunération et les autres conditions d'emploi selon que les fonctionnaires pouvaient ou ne pouvaient pas être accompagnés de leur famille. Pour ces raisons, la Commission a conclu qu'il s'imposait d'harmoniser la désignation des lieux d'affectation de manière à garantir un traitement juste et équitable à tous les fonctionnaires relevant du régime commun.

Décision : La Commission a décidé de recommander à toutes les organisations appliquant le régime commun d'uniformiser le classement des lieux d'affectation en fonction du niveau de sécurité déterminé par le Département de la sûreté et de la sécurité et en se conformant à la méthode employée par le comité interinstitutions des lieux d'affectation hors siège du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat.

Harmonisation des contrats et prestations

37. La Commission a constaté des écarts importants entre les contrats utilisés pour des fonctionnaires dans des situations similaires. Ainsi, pour les administrateurs recrutés sur le plan international à l'échelon I de la classe P-4, avec le même nombre de personnes à charge, on a constaté six niveaux de rémunération différents. Le niveau le plus bas se situait à 127 000 dollars et le plus élevé à 188 000 dollars, ce qui représente un écart de 61 000 dollars. Visiblement, des fonctionnaires dans des situations similaires ne recevaient pas tous le même traitement (voir annexe I).

38. De plus, on constatait ces écarts en matière de rémunération même lorsque le type de contrat utilisé était identique. Dans l'exemple cité, la fourchette des traitements pour les fonctionnaires engagés pour une durée limitée (c'est-à-dire en vertu de contrats régis par la série 300) allait d'un minimum de 127 000 dollars à un maximum de 173 000 dollars, soit un écart de 46 000 dollars.

39. Les engagements de durée limitée appliqués dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles ne sont pas conformes aux principes et aux directives de la Commission de la fonction publique internationale. Les directives de la CFPI préconisent notamment une corrélation raisonnable avec les conditions d'emploi des autres groupes de fonctionnaires, des arrangements qui ne favorisent pas la concurrence entre les fonctionnaires des organisations relevant du régime commun et des arrangements procurant une protection sociale convenable, c'est-à-dire assurant dûment la santé et le bien-être du fonctionnaire et de sa famille.

40. L'engagement de durée limitée a été conçu, au départ, comme un contrat simple et facile à gérer, permettant de recruter rapidement des fonctionnaires pour des emplois à durée limitée. Ces contrats sont limités à trois ans mais prévoient la possibilité d'une reconduction pour une année supplémentaire. Au fil des ans, les besoins des organisations ont évolué. Dans les opérations de paix des Nations Unies, par exemple, il faut désormais retenir les fonctionnaires au-delà des durées qui avaient été envisagées au départ. Les contrats à durée limitée ne répondent donc plus aux besoins de l'organisation : plutôt que de faciliter l'accomplissement des missions, ils limitent la possibilité de conserver le personnel en poste lorsque les besoins se prolongent au-delà de la date d'échéance arbitraire du contrat. De plus, le traitement offert n'est pas compétitif par rapport à celui que proposent les autres organisations relevant du régime commun, ce qui complique le recrutement et nuit au moral des fonctionnaires. Enfin, ces contrats ont fait l'objet de telles modifications au fil des ans qu'ils ne sont plus simples et faciles à administrer. L'administration en est devenue plus complexe du fait qu'on utilise plusieurs types de contrat pour pourvoir les postes dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles.

41. Les engagements de durée limitée pour les opérations de maintien de la paix sont liés à des missions précises, ce qui ne donne pas à la direction la latitude voulue soit pour réaffecter des fonctionnaires à un autre lieu où les besoins sont prioritaires, soit pour les affecter à une nouvelle mission si la mission d'origine est en voie de s'achever.

Décision : La Commission a décidé de recommander que les engagements de durée limitée (régis par la série 300) soient éliminés progressivement dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, en faveur de contrats à durée déterminée, tels que définis dans le nouveau dispositif arrêté par la Commission pour les arrangements contractuels. Il est recommandé, en outre, que tous les contrats à durée déterminée dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles prévoient la rémunération globale recommandée dans le présent rapport.

**Personnel engagé pour une mission au titre de la série 100
par le Département des opérations de maintien de la paix**

42. Le contrat de la série 100 des Nations Unies qui est lié à une mission précise est un instrument propre au Département des opérations de maintien de la paix. Il prévoit une rémunération supérieure à celle que proposent les engagements de durée limitée (série 300) utilisés au Département. Le contrat de série 100 lié à une mission précise prévoit cependant une rémunération nettement inférieure à celle qui est associée aux engagements de la série 100 dans les autres organisations appliquant le régime commun.

43. Il est également à noter que les contrats de série 100 liés à une mission précise sont utilisés dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles lorsque les fonctionnaires sont rengagés après quatre ans d'engagements de durée limitée (série 300) fructueux. Toutefois, les missions spéciales sont désignées comme des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, alors que d'autres organisations appliquant le régime commun autorisent la présence des familles dans ces mêmes lieux. La recommandation selon laquelle la désignation accordée par le Département de la sûreté et de la sécurité détermine la désignation

comme lieu d'affectation où la présence des familles est autorisée ou déconseillée devrait rendre superflus, dans les missions, les contrats spéciaux de la série 100 liés à une mission précise, parce que le personnel de ces missions devrait avoir droit aux mêmes conditions d'emploi que tous les autres administrateurs recrutés sur le plan international dans les organisations appliquant le régime commun.

44. La Commission a également reconnu que dans le contexte actuel, on s'attend à ce que le personnel soit mobile et à ce qu'il s'adapte aux besoins de l'organisation. Le recours à des contrats liés à une mission précise, en réponse aux besoins persistants de l'organisation, va à l'encontre du principe selon lequel on prévoit que le personnel sera mobile de manière à répondre aux besoins de l'organisation au niveau mondial. Les contrats liés à une mission précise ne donnent pas la latitude voulue pour réaffecter des fonctionnaires. La Commission est donc d'avis que ces contrats devraient être progressivement éliminés.

Décision : La Commission a décidé de recommander que les contrats de la série 100 liés à des missions précises soient progressivement éliminés parce qu'ils ne sont pas compatibles avec le régime commun, n'offrent pas la latitude voulue pour réaffecter le personnel d'un lieu d'affectation à un autre et ne répondent pas à la nécessité d'un corps de fonctionnaires mondial. De plus, les fonctionnaires en poste dans des missions spéciales dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles en vertu de contrats de la série 100 liés à une mission précise devraient recevoir la même rémunération et les mêmes avantages que ceux qui sont normalement accordés aux administrateurs recrutés sur le plan international affectés dans des lieux d'affectation où la présence des familles est autorisée lorsque la désignation passe de « déconseillé aux familles » à « autorisé aux familles ».

Harmonisation des périodes de repos

45. La Commission a constaté que toutes les organisations ont harmonisé la fréquence et la durée des périodes de repos. Le paiement des indemnités journalières de subsistance et des frais de voyage n'a cependant pas été harmonisé. L'Organisation des Nations Unies ne verse en pareil cas ni indemnités journalières de subsistance ni frais de voyage à son personnel. La Commission jugeait cependant que le versement d'indemnités de voyage était essentiel pour garantir que tous les fonctionnaires puissent jouir d'une période de repos.

46. La Commission n'a pas jugé qu'il était nécessaire de verser des indemnités journalières de subsistance durant les périodes de repos, pratique en cours dans le régime Opération spéciale appliqué par tous les organes, sauf le Département des opérations de maintien de la paix. Ces fonctionnaires reçoivent déjà une indemnité de poste au lieu d'affectation administratif et une indemnité de subsistance au lieu d'affectation. La Commission est toutefois d'accord pour faire une exception dans le cas cité dans la décision qui suit.

Décision : La Commission a décidé de recommander d'harmoniser également les dispositions relatives aux périodes de repos en ce qui concerne les frais de voyage et l'indemnité journalière de subsistance. Le Département des opérations de maintien de la paix devrait organiser ou rembourser le déplacement des fonctionnaires, comme dans le régime Opération spéciale. Toutes les organisations appliquant le régime commun qui versent une indemnité journalière de subsistance pendant les périodes de repos devraient mettre un terme à cette pratique. L'indemnité de subsistance ne devrait être versée pendant les périodes de repos qu'à titre

exceptionnel, dans les cas où l'organisation n'est pas en mesure d'assurer ou d'organiser le déplacement du fonctionnaire vers le lieu approuvé pour son congé de détente.

6. Domaines où il y a eu harmonisation dans le régime commun des Nations Unies

47. La Commission a noté que les pratiques relatives à l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) et au congé dans les foyers étaient déjà uniformes dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Décision : La Commission a décidé de recommander que les pratiques en cours relatives à l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) et au congé dans les foyers soient maintenues.

7. Autres questions concernant les opérations de paix déployées dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles

48. Depuis 1994, les nouveaux agents du Service mobile sont recrutés au titre de contrats de durée limitée (série 300), puis éventuellement rengagés au titre de contrats de la série 100 limités à une mission particulière. Les restrictions contractuelles et conditions d'emploi applicables aux administrateurs recrutés sur le plan international au titre de contrats des séries 100 et 300 limités à une mission particulière s'appliquent aux agents du Service mobile recrutés après 1994.

49. La Commission a constaté que du point de vue opérationnel, il fallait que les conditions d'emploi et la rémunération offertes permettent au Département des opérations de maintien de la paix de garder à son service les agents du Service mobile qu'il recrutait sur le plan international, dont le soutien lui était indispensable. Elle estimait donc que les prestations et indemnités versées aux agents du Service mobile devaient continuer d'être alignées sur celles que recevaient les administrateurs recrutés sur le plan international.

Décision : La Commission a décidé de recommander que la politique déjà ancienne consistant à aligner la rémunération et les prestations offertes aux agents du Service mobile sur celles des administrateurs recrutés sur le plan international au titre de la série 100 soit maintenue et que les changements recommandés dans le présent rapport pour les administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles s'appliquent aussi à ces agents.

8. Recherche de moyens plus économiques d'harmoniser les pratiques concernant le personnel en poste dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles

50. Le Groupe de travail a mis la Commission au courant des travaux qu'il avait menés en vue de trouver une solution plus rentable au problème soulevé par le Département des opérations de maintien de la paix à la soixante-deuxième session de la Commission. Il avait examiné quatre possibilités et utilisé des modèles statistiques pour évaluer le coût de chacune. Il était apparu que deux de ces possibilités reviendraient nettement plus cher que la proposition du Secrétaire général : elles entraîneraient une augmentation de 10 % des coûts pour les fonds et

programmes, en plus de la hausse de 10 % qui serait associée à la proposition du Secrétaire général. La troisième possibilité avait été jugée impraticable car elle reposait sur une méthode d'administration des traitements et indemnités complètement différente. La quatrième ne cadrerait pas avec l'objectif d'harmonisation.

Décision : La Commission a décidé de recommander que le régime Opération spéciale soit appliqué par toutes les organisations appliquant le régime commun dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, et ce, pour l'indemnité de poste, la prime de mobilité et de sujétion, la prime de risque et l'indemnité de subsistance en opération spéciale, l'adoption de ce régime devant permettre d'harmoniser toutes les pratiques, de gagner en rentabilité et de répondre au mieux aux besoins des organisations. La Commission a également décidé de recommander que le régime Opération spéciale soit modifié de sorte que seul le lieu d'affectation administratif soit utilisé aux fins du calcul des prestations susmentionnées, ce qui ferait que les fonctionnaires n'auraient plus droit aux prestations attachées à leur ancien lieu d'affectation si leur famille choisissait d'y rester.

9. Adoption de mesures plus rationnelles devant permettre de recruter, de retenir et de réaffecter le personnel dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles

51. **Décision :** La Commission engage vivement les organisations à appliquer les mesures suivantes, selon qu'il conviendra, pour que les délais de recrutement soient plus courts et qu'il soit plus aisé de retenir et de réaffecter le personnel dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles :

- a) Utiliser des profils d'emploi types dans toute la mesure du possible;
- b) Pour le recrutement, puiser dans des listes de candidats au lieu de publier un avis de vacance pour chaque poste;
- c) Faire le meilleur usage possible d'Internet au stade de la présentation des candidatures;
- d) Partager les frais afférents aux annonces publiées et aux messages diffusés à la radio et à la télévision pour attirer des candidats;
- e) Dans la mesure du possible, automatiser le tri des candidatures;
- f) Reconnaître la valeur de l'expérience acquise dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles, en la prenant en considération dans le choix des affectations futures et dans les possibilités d'avancement offertes, et stipuler que l'obtention d'un contrat continu est subordonnée à l'acceptation d'au moins une affectation hors Siège;
- g) Stipuler dans les contrats que la mobilité est obligatoire;
- h) Instaurer une politique de rotation fondée sur le niveau de difficulté des différents lieux d'affectation;
- i) Faciliter les mouvements entre organisations appliquant le régime commun.

10. Considérations diverses

Examen approfondi des arrangements contractuels en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun

52. **Décision** : La Commission a décidé d'examiner périodiquement les prestations correspondant à chaque instrument contractuel pour veiller à ce qu'elles soient les mêmes dans toutes les organisations.

Bien-être du personnel dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles

53. **Décision** : La Commission a décidé d'engager les organisations à prendre les mesures nécessaires pour améliorer le cadre et les conditions de travail dans les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, afin de concourir au bien-être du personnel en poste dans ces lieux d'affectation, à savoir :

- a) Emploi des conjoints (dans le lieu d'affectation administratif);
- b) Infrastructure de loisirs (sur le lieu de travail);
- c) Aide à la gestion du stress (sur le lieu de travail);
- d) Communications par satellite (sur le lieu de travail).

11. Incidences financières des recommandations

54. La mise en œuvre des recommandations du groupe de travail aurait des incidences considérables pour l'Organisation des Nations Unies. Pour d'autres organisations appliquant le régime commun qui ont du personnel dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, le coût total du régime Opération spéciale serait légèrement réduit. Pour établir ces incidences financières, la Commission s'est appuyée sur les prévisions de dépenses figurant dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1) (voir annexe III).

Annexe I

Comparaison des prestations offertes aux administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles

(En dollars des États-Unis, par an)

[Fonctionnaire de la classe P-4 (échelon 1 ou catégorie A ou deuxième quartile) avec conjoint à charge et deux enfants, deuxième affectation – Bujumbura (Burundi)]

Prestation	Missions de maintien de la paix des Nations Unies						
	Régime Opération spéciale		Personnel temporairement détaché/affecté à des missions de maintien de la paix	Personnel engagé pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies		Régime standard – Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)	
	Séries 100 et 200	Engagements de durée limitée – PNUD	Séries 100 et 200	Série 100	Engagements de durée limitée	Séries 100 et 200	Engagements de durée limitée – PNUD
	Lieu d'affectation administratif (LAA) Nairobi		Lieu d'affectation principal Nairobi	Sans objet		Famille installée à Nairobi	
Traitement annuel net	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75
Indemnité pour charges de famille	3 872,00	–	3 872,00	3 872,00	–	3 872,00	–
Allocation forfaitaire (avec élément familial)	–	–	–	–	11 731,79	–	–
Élément famille discrétionnaire	–	5 923,15	–	–	–	–	5 923,15
Élément emploi discrétionnaire	–	13 162,55	–	–	–	–	13 162,55
Indemnité de poste	21 208,67	–	21 208,67	–	–	29 781,03	–
Indemnité de cherté de vie	–	21 981,46	–	–	–	–	30 866,18
Mobilité et sujétion	17 601,50	–	17 601,50	–	–	21 121,80	–
Prime forfaitaire de sujétion	–	9 811,05	–	–	–	–	13 081,40
Indemnité pour frais d'études	25 784,00	–	25 784,00	25 784,00	–	25 784,00	–
Prime de risque	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Indemnité de subsistance (missions)	–	–	43 800,00	43 800,00	43 800,00	–	–
Indemnité de subsistance en opération spéciale	43 800,00	43 800,00	–	–	–	–	–
Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)	–	–	–	–	–	13 081,40	13 081,40
Total	187 765	172 491	187 765	148 955	126 664	169 139	153 927

Prestation	Missions de maintien de la paix des Nations Unies						
	Régime Opération spéciale	Personnel temporairement détaché/affecté à des missions de maintien de la paix		Personnel engagé pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies		Régime standard – Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)	
	Séries 100 et 200	Engagements de durée limitée – PNUD	Séries 100 et 200	Série 100	Engagements de durée limitée	Séries 100 et 200	Engagements de durée limitée – PNUD
	LAA/précédent lieu d'affectation Bangkok	Lieu d'affectation principal Bangkok	Sans objet	Famille installée à Bangkok			
Traitement annuel net	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75
Indemnité pour charges de famille	3 872,00	–	3 872,00	3 872,00	–	3 872,00	–
Allocation forfaitaire (avec élément familial)	–	4 606,89	–	–	11 731,79	–	4 606,89
Élément famille discrétionnaire	–	5 923,15	–	–	–	–	5 923,15
Élément emploi discrétionnaire	–	13 162,55	–	–	–	–	13 162,55
Indemnité de poste	22 605,64	–	22 605,64	–	–	29 781,03	–
Indemnité de cherté de vie	–	23 429,34	–	–	–	–	30 866,18
Mobilité et sujétion	7 040,60	–	7 040,60	–	–	21 121,80	–
Prime forfaitaire de sujétion	–	–	–	–	–	–	13 081,40
Indemnité pour frais d'études	25 784,00	–	25 784,00	25 784,00	–	25 784,00	–
Prime de risque	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Indemnité de subsistance (missions)	–	–	43 800,00	43 800,00	43 800,00	–	–
Indemnité de subsistance en opération spéciale	43 800,00	43 800,00	–	–	–	–	–
Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)	–	–	–	–	–	13 735,47	13 735,47
Total	178 601	168 735	178 601	148 955	126 664	169 793	159 188

Prestation	Missions de maintien de la paix des Nations Unies						
	Régime Opération spéciale	Personnel temporairement détaché/affecté à des missions de maintien de la paix		Personnel engagé pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies		Régime standard – Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)	
	Séries 100 et 200	Engagements de durée limitée – PNUD	Séries 100 et 200	Série 100	Engagements de durée limitée	Séries 100 et 200	Engagements de durée limitée – PNUD
	LAA/précédent lieu d'affectation New York	Lieu d'affectation principal New York	Sans objet		Famille installée à New York		
Traitement annuel net	63 499,00	65 812,75	63 499,00	63 499,00	59 132,00	63 499,00	65 812,75
Indemnité pour charges de famille	3 872,00	–	3 872,00	3 872,00	–	3 872,00	–
Allocation forfaitaire (avec élément familial)	–	4 606,89	–	–	11 731,79	–	4 606,89
Élément famille discrétionnaire	–	5 923,15	–	–	–	–	5 923,15
Élément emploi discrétionnaire	–	13 162,55	–	–	–	–	13 162,55
Indemnité de poste	42 671,33	–	42 671,33	–	–	29 781,03	–
Indemnité de cherté de vie	–	44 226,17	–	–	–	–	30 866,18
Mobilité et sujétion	–	–	–	–	–	21 121,80	–
Prime forfaitaire de sujétion	–	–	–	–	–	–	13 081,40
Indemnité pour frais d'études	43 248,00	–	43 248,00	43 248,00	–	43 248,00	–
Prime de risque	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Indemnité de subsistance (missions)	–	–	43 800,00	43 800,00	43 800,00	–	–
Indemnité de subsistance en opération spéciale	43 800,00	43 800,00	–	–	–	–	–
Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)	–	–	–	–	–	18 968,03	18 968,03
Total	209 090	189 532	209 090	166 419	126 664	192 490	164 421

Annexe II

Personnel recruté sur le plan international dans les missions spéciales des Nations Unies

Mission spéciale	Nominations (séries 100 et 300)						Affectations					Total général	
	Adminis- trateurs, série 100	Service mobile, série 100	Total, série 100	Adminis- trateurs, série 300	Service mobile, série 300	Total, série 300	Total, séries 100 et 300	Adminis- trateurs, série 100	Service mobile, série 100	Services généraux, série 100	Adminis- trateurs, série 200		Total, affectations
BANUGBI, Bissau	2	2	4	4		4	8	2	1	2		5	13
BINUSIL, Freetown	8	6	14	17	20	37	51	6	2	4		12	63
BONUCA, Bangui	4	3	7	6	3	9	16	1	1	1		3	19
BUNUTIL, Dili	1	10	11	51	29	80	91	4	4	9	1	18	109
MANUA, Kaboul	10	23	33	98	55	153	186	4	5	3		12	198
MANUI, Bagdad	20	29	49	59	89	148	197	19	11	10		40	237
MINUEE, Asmara	32	44	76	18	36	54	130	4	14	9		27	157
MINUK, Kosovo	135	143	278	151	86	237	515	7	11	24		42	557
MINUL, Monrovia	81	89	170	118	126	244	414	31	25	59		115	529
MINURSO, Laayoune	10	62	72	11	27	38	110	4	7	2		13	123
MINUS, Khartoum	37	79	116	228	264	492	608	31	16	40	1	88	696
MINUSIL, Freetown	8	14	22	2	6	8	30	1	3	17		21	51
MINUSTAH, Port-au-Prince	49	56	105	122	130	252	357	18	23	47		88	445
MONUC, Kinshasa	133	216	349	234	236	470	819	26	22	83		131	950
MONUG, Tbilissi	10	26	36	16	30	46	82	3	15	6		24	106
ONUB, Bujumbura	34	38	72	66	101	167	239	16	12	36		64	303
ONUCI, Abidjan	42	64	106	84	115	199	305	14	13	22		49	354
REP.SREC.SG/Grands Lacs, Nairobi	3	1	4	1		1	5	1		1		2	7
UNIIC, Beyrouth	7	4	11	23	8	31	42	8	1	32		41	83
UNPOS, Nairobi	3	2	5	7		7	12			2		2	14
UNTOP, Douchanbé	3		3	5	1	6	9		1			1	10
Total	632	911	1 543	1 321	1 362	2 683	4 226	200	187	409	2	798	5 024

Annexe III

Incidences financières des recommandations de la Commission

<i>Recommandations</i>	<i>Incidences financières</i>
n° 1 La Commission recommande à la Commission de la fonction publique internationale de faire savoir à l'Assemblée générale que l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles est non seulement souhaitable mais indispensable au maintien du régime commun des Nations Unies.	Les incidences financières de cette recommandation sont particulièrement importantes pour l'ONU, mais touchent aussi, quoique dans une moindre mesure, les autres organisations appliquant le régime commun qui emploient du personnel dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles. Elles sont examinées en regard de chaque recommandation.
n° 2 La Commission recommande à toutes les organisations appliquant le régime commun d'uniformiser le classement des lieux d'affectation selon que la présence de la famille y est autorisée ou déconseillée, en se conformant à la méthode employée par le comité interinstitutions des lieux d'affectation hors siège du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat. Le classement des lieux d'affectation pour les opérations de paix devrait concorder avec les définitions appliquées dans l'ensemble des organisations.	Cette recommandation va dans le sens de la proposition faite par le Secrétaire général dans son rapport « Investir dans le capital humain » (A/61/255), selon laquelle 7 des 23 missions « spéciales » formellement déconseillées aux familles deviennent des missions acceptant les familles. Le Secrétaire général estimait les incidences financières de cette mesure à 9,9 millions de dollars pour l'ensemble de l'année 2007 (voir A/61/255, par. 296). La recommandation n'a aucune incidence financière pour les autres organisations appliquant le régime commun.
n° 3 La Commission recommande de remplacer progressivement les engagements à durée limitée de la série 300 utilisés dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles par les contrats à durée déterminée prévus dans le dispositif arrêté par la Commission pour les arrangements contractuels. Il préconise aussi d'associer le régime de rémunération recommandé dans le présent rapport à tous les engagements pour une durée déterminée concernant ces mêmes lieux d'affectation.	La conversion des engagements à durée limitée de la série 300 en contrats à durée déterminée va dans le sens de ce que le Secrétaire général recommandait dans son rapport « Investir dans le capital humain » (A/61/255), où les incidences financières d'une telle mesure étaient estimées à 19,1 millions de dollars pour l'ensemble de l'année 2007 (voir A/61/255, par. 263). Elle se traduirait aussi par des coûts plus élevés pour d'autres organisations appliquant le régime commun qui utilisent des engagements à durée limitée dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles. Faute de disposer d'états des effectifs et de données financières, il n'a pas été possible d'estimer les incidences de la recommandation pour ces organisations.
n° 4 Il faudrait faire progressivement disparaître les engagements de la série 100 limités à une mission parce qu'ils n'offrent pas assez de souplesse pour muter les fonctionnaires d'un lieu à l'autre et ne répondent pas aux exigences d'un personnel mondial.	Les incidences financières de cette recommandation sont indiquées en regard de la recommandation 2. Les incidences financières de la recommandation tendant à supprimer progressivement les engagements de la série 100 limités à une mission sont importantes si, comme il est recommandé,

- En outre, les fonctionnaires ayant un contrat de la série 100 et affectés en un lieu formellement déconseillé aux familles ou à certaines missions spéciales devraient bénéficier des mêmes rémunérations et prestations que les administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation où la présence de la famille est autorisée quand le lieu d'affectation considéré passe de la catégorie « déconseillé aux familles » à la catégorie « familles autorisées ».
- n° 5 La Commission recommande d'harmoniser également les dispositions relatives aux périodes de repos en ce qui concerne les frais de voyage et l'indemnité journalière de subsistance. Le Département des opérations de maintien de la paix devrait organiser les voyages, ou les rembourser, selon le régime Opération spéciale. L'indemnité journalière de subsistance pendant les périodes de repos ne devrait être versée qu'à titre exceptionnel, lorsque l'Organisation n'est pas en mesure d'organiser un voyage ou de prendre des dispositions pour que le fonctionnaire puisse se rendre au lieu de repos approuvé.
- n° 6 La Commission recommande de maintenir les pratiques actuelles concernant l'indemnité mensuelle élargie en cas d'évacuation, pour des raisons de sécurité, et le congé dans les foyers.
- n° 7 La Commission recommande de continuer à harmoniser la rémunération et autres conditions d'emploi des agents du Service mobile recrutés sur le plan international avec celles des
- le régime Opération spéciale est adopté pour rémunérer le personnel en poste dans les lieux déconseillés aux familles. Ces incidences sont abordées au titre d'autres recommandations, avec des données chiffrées à la recommandation 8.
- Le Secrétaire général **a estimé** que les incidences financières du paiement des frais de voyage s'élèveraient à **19,5 millions de dollars au titre du personnel en poste dans des missions hors Siège et à 92 000 dollars qui seraient financés au moyen de fonds extrabudgétaires** (voir A/61/255, par. 298). Il n'y a pas d'incidences financières pour les autres organisations appliquant le régime commun étant donné que celles-ci paient déjà les frais de voyage correspondant aux périodes de repos.
- La proposition du Secrétaire général ne prévoyait aucune indemnité journalière de subsistance pendant les périodes de repos des fonctionnaires. Si elle était adoptée, la recommandation du Groupe de travail tendant à supprimer le versement d'une indemnité journalière de subsistance dans le cadre du régime Opération spéciale n'aurait pas d'incidences financières pour l'ONU. Pour d'autres organisations qui appliquent le régime Opération spéciale, elle pourrait se traduire par des économies; toutefois, ces organisations n'ont pas été en mesure de fournir de données chiffrées concernant le coût du versement de l'indemnité journalière de subsistance pendant les périodes de repos.
- La recommandation relative à l'indemnité mensuelle élargie en cas d'évacuation pour raisons de sécurité et au congé dans les foyers n'a pas d'incidences financières puisqu'elle reflète la pratique que suivent déjà toutes les organisations qui appliquent le régime commun.
- Dans les propositions du Secrétaire général (A/61/255), les agents du Service mobile étaient pris en considération dans le calcul des incidences financières des différentes propositions. Par

*Recommandations**Incidences financières*

administrateurs recrutés sur le plan international qui relèvent de la série 100, et d'appliquer également à ces agents les modifications préconisées dans le présent rapport pour les administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.

- n° 8 Après avoir examiné les quatre propositions qui précèdent, y compris l'approche modifiée du régime Opération spéciale proposée par le Secrétaire général, la Commission a conclu après le Groupe de travail que le régime Opération spéciale actuel permettait d'harmoniser les différentes pratiques, qu'il était plus économique et qu'il répondait le mieux aux besoins des organisations appliquant le régime commun. Elle recommande par conséquent d'appliquer le régime Opération spéciale dans l'ensemble des organisations pour le paiement de l'indemnité de poste, de la prime de mobilité et de sujétion, de la prime de risque et de l'indemnité de subsistance en opération spéciale aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles. Elle recommande aussi de modifier ce régime de façon que seul le lieu d'affectation administratif soit retenu pour le calcul de ces prestations. Cette mesure permettrait de supprimer la disposition qui permet actuellement aux fonctionnaires de conserver les prestations correspondant à leur précédent lieu d'affectation lorsque la famille choisit d'y demeurer.

conséquent, les coûts sont tels qu'indiqués pour chacune des recommandations.

Les incidences financières de l'application du régime Opération spéciale ont été examinées dans le rapport du Secrétaire général (A/61/255, par. 297). Elles étaient **estimées à 228 701 000 dollars** pour l'ONU. Il n'y aura pas de coût supplémentaire pour les autres organisations du fait qu'elles appliquent déjà le régime Opération spéciale dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.

