



Assemblée générale

Distr. générale
8 février 2008
Français
Original : anglais

Soixante-deuxième session

Points 138 et 139 de l'ordre du jour

Financement du Tribunal international chargé de juger les personnes accusées d'actes de génocide ou d'autres violations graves du droit international humanitaire commis sur le territoire du Rwanda et les citoyens rwandais accusés de tels actes ou violations commis sur le territoire d'États voisins entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1994

Financement du Tribunal international chargé de juger les personnes accusées de violations graves du droit international humanitaire commises sur le territoire de l'ex-Yougoslavie depuis 1991

Proposition détaillée concernant l'institution de mesures de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans sa résolution 61/274, l'Assemblée générale a noté avec préoccupation que les Tribunaux pourraient avoir du mal à retenir les titulaires de postes clefs à leur service ou à recruter des remplaçants alors que leur mandat touchait à sa fin, comme l'avaient noté dans leurs rapports le Secrétaire général (A/61/824) et le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/61/923). Dans la même résolution, l'Assemblée a demandé au Secrétaire général, sans préjuger de la décision relative à la mise en œuvre de mesures visant à retenir le personnel, de lui soumettre au plus tard à la première partie de la reprise de sa soixante-deuxième session un rapport donnant, outre des informations sur le coût de telles mesures, d'autres renseignements tels que les suivants : des données actualisées en matière de ressources humaines, notamment sur les taux de rotation actuel et prévu du personnel, ainsi que sur l'expiration des contrats, le nombre de départs et les postes



clefs pour lesquels risque de se poser le problème des départs inopportuns; un plan de réduction des effectifs pour chaque Tribunal, indiquant clairement les suppressions de postes prévues année par année jusqu'à l'achèvement du mandat des Tribunaux; des incitations et des mesures non monétaires compatibles avec le régime commun des Nations Unies et le Statut et le Règlement du personnel, notamment celles qui permettraient de tirer parti de la réduction prévue des effectifs des Tribunaux, telles que l'aide au reclassement ou le renforcement de la coordination à l'échelle du système en matière d'organisation des carrières, de mobilité et de détachement de personnel; une justification convaincante du versement éventuel d'une prime; tous les aspects juridiques relatifs à la mise en œuvre d'un plan de rétention du personnel; et différentes méthodes de calcul du montant de la prime, les propositions étant axées notamment sur les postes clefs, le nombre requis d'années de service, des formules éventuelles de plafonnement de la prime, le moment de son versement et les conditions dont seraient assortis de tels mécanismes de rétention du personnel.

Le présent rapport est soumis suite à cette demande.

I. Introduction

1. Dans ses résolutions 61/241 et 61/242, l'Assemblée générale a souscrit aux conclusions et recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport sur les incidences financières et autres incidences éventuelles de l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (A/61/591). Dans ce rapport, le Comité consultatif priait le Secrétaire général d'étudier plus avant les moyens d'appliquer le Statut et le Règlement du personnel, notamment l'annexe III du Statut, qui concerne l'indemnité de licenciement, en vue d'atteindre l'objectif souhaité, à savoir maintenir le personnel en fonctions jusqu'à la fin de la phase d'achèvement du mandat des Tribunaux. Le Comité consultatif priait en outre le Secrétaire général de présenter une proposition détaillée sur la procédure qui pourrait être appliquée et les décisions que devrait prendre l'Assemblée générale, et comportant des projections plus précises quant au nombre de fonctionnaires dont les services seraient requis durant la durée prévue des travaux jusqu'à leur achèvement.

2. Le Secrétaire général a présenté des propositions détaillées concernant des mesures d'incitation propres à maintenir le personnel des Tribunaux en fonctions (A/61/824) en tenant compte, dans toute la mesure possible, du Statut et du Règlement du personnel, notamment de l'annexe III du Statut, et en y apportant les ajustements nécessaires.

3. Comme indiqué au paragraphe 2 de ce rapport, sur la base des éléments de coûts analysés – à savoir : a) la perte de productivité (retard dans les procès); b) les coûts directs inhérents à la nomination et à la cessation de service de fonctionnaires (coûts de rotation); et c) le montant qui serait versé au titre de la prime –, les incidences financières de la prime de fidélisation compenseraient très largement les coûts supplémentaires qu'impliquent des taux élevés de rotation du personnel. Sur le plan financier, le coût de l'établissement d'une prime de fidélisation est estimé à 11,2 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour le Rwanda et à 12,1 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie.

4. Dans son rapport sur une proposition détaillée concernant l'institution de mesures de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (A/61/923), le Comité consultatif a reconnu qu'il importait de garder en fonction les fonctionnaires dont la présence est indispensable pour assurer l'achèvement des travaux dans les délais prévus. Il était conscient du caractère unique des Tribunaux, dont une part importante des effectifs est composée de spécialistes dont les compétences sont difficiles à trouver au sein du système des Nations Unies. Dans ces conditions, il considérait que l'institution d'une prime de fidélisation, conforme à l'annexe III du Statut du personnel, était une solution envisageable dans la mesure où elle permettrait aux Tribunaux de conserver les fonctionnaires dont ils avaient besoin jusqu'à ce que leur poste soit supprimé. Le Comité consultatif recommandait d'envisager de porter de deux à cinq le nombre d'années de service devant être accomplies pour qu'un fonctionnaire puisse recevoir la prime jusqu'à la suppression de son poste. Il recommandait également que les arrangements administratifs devant régir la prime de fidélisation fassent l'objet d'une décision ad hoc de l'Assemblée générale plutôt que d'un amendement au Règlement du personnel.

5. Dans sa résolution 61/274, l'Assemblée générale a noté avec préoccupation que les Tribunaux pourraient avoir du mal à retenir les titulaires des postes clefs à leur service ou à recruter des remplaçants alors que leur mandat touchait à sa fin, comme l'avaient noté dans leurs rapports le Secrétaire général (A/61/824) et le Comité consultatif (A/61/923). Dans la même résolution, l'Assemblée a demandé au Secrétaire général, sans préjuger de la décision relative à la mise en œuvre de mesures visant à retenir le personnel, de lui soumettre au plus tard à la première partie de la reprise de sa soixante-deuxième session un rapport donnant, outre des informations sur le coût de telles mesures, d'autres renseignements tels que les suivants :

a) Des données actualisées en matière de ressources humaines, notamment sur les taux de rotation actuel et prévu du personnel, ainsi que sur l'expiration des contrats, le nombre de départs et les postes clefs pour lesquels risquait de se poser le problème des départs inopportuns;

b) Un plan de réduction des effectifs pour chaque Tribunal, indiquant clairement les suppressions de postes prévues année par année jusqu'à l'achèvement du mandat des Tribunaux;

c) Des incitations et des mesures non monétaires compatibles avec le régime commun des Nations Unies et le Statut et le Règlement du personnel, notamment celles qui permettraient de tirer parti de la réduction prévue des effectifs des Tribunaux, telles que l'aide au reclassement ou le renforcement de la coordination à l'échelle du système en matière d'organisation des carrières, de mobilité et de détachement de personnel;

d) Une justification convaincante du versement éventuel d'une prime;

e) Tous les aspects juridiques relatifs à la mise en œuvre d'un plan de rétention du personnel;

f) Différentes méthodes de calcul du montant de la prime, les propositions étant axées notamment sur les postes clefs, le nombre requis d'années de service, des formules éventuelles de plafonnement de la prime, le moment de son versement et les conditions dont étaient assortis de tels mécanismes de rétention du personnel.

6. Le présent rapport est soumis en application de cette demande.

7. Au paragraphe 8 de sa résolution 61/274, l'Assemblée générale a constaté que le versement d'une prime de fidélisation n'était pas prévu par le régime commun des Nations Unies, sur lequel il pourrait avoir des incidences, et a donc demandé à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de lui donner son avis, avant la fin de la partie principale de sa soixante-deuxième session, sur la proposition figurant dans le rapport du Secrétaire général.

8. La CFPI, dans son trente-troisième rapport annuel, daté du 10 août 2007¹, a indiqué ce qui suit à l'Assemblée générale : a) les mesures spéciales d'incitation financière destinées à fidéliser le personnel du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie n'étaient pas jugées appropriées, parce qu'elles n'étaient pas prévues dans le régime commun et, de ce fait, constitueraient un précédent qu'il conviendrait d'éviter; b) les

¹ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-deuxième session, Supplément n° 30* (A/62/30 et Corr.1).

arrangements contractuels existants devraient être utilisés pour accorder des contrats qui lèveraient les incertitudes quant à l'emploi futur des membres du personnel, à savoir que i) tous les agents occupant des postes essentiels (procureur, expert légiste et enquêteur, par exemple) bénéficieraient de contrats à durée déterminée coïncidant avec la durée du mandat des Tribunaux, étant entendu que si le taux de rotation des effectifs n'est pas suffisant et s'il fallait mettre fin à l'engagement de certains membres du personnel avant la fin du mandat, parce que leurs compétences n'étaient plus nécessaires, ces membres du personnel auraient droit à des indemnités de licenciement, pour autant qu'ils remplissent par ailleurs les conditions requises; et que ii) pour tous les autres membres du personnel, il conviendrait de recenser les qualifications nécessaires pour chaque poste jusqu'à la date de suppression prévue et proposer des contrats à durée déterminée correspondant aux dates prévues de suppression des postes; c) tous les membres du personnel devraient pouvoir bénéficier d'autres incitations non monétaires, dont des services d'aide au reclassement, l'examen comme candidatures internes des demandes présentées par les fonctionnaires qui postulent à un emploi dans d'autres organisations appliquant le régime commun, le versement d'une indemnité de poste spéciale pour faciliter l'achèvement en bon ordre des travaux des Tribunaux, l'élargissement des possibilités de formation, l'institution d'un concours interne pour le passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs, le recrutement des conjoints qualifiés et le renforcement de la coordination à l'échelle du système dans les domaines de l'organisation des carrières, de la mobilité et de détachement du personnel; et d) les fonctionnaires auxquels un engagement est proposé dans une organisation appliquant le régime commun ne devraient prendre leur nouveau poste qu'après avoir achevé leur mission auprès du Tribunal dont ils relèvent.

II. Autres propositions

A. Données actualisées en matière de ressources humaines

9. L'annexe I contient des données sur les mouvements de personnel, actuels et projetés. Au total, 130 fonctionnaires ont quitté le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie en 2007, ce qui représente 14 % du nombre total de postes inscrits au budget du Tribunal. Un total de 109 fonctionnaires ont quitté le Tribunal pénal international pour le Rwanda en 2007, soit 11 % des effectifs. Ce n'est pas parce que les départs ne sont pas plus nombreux à l'heure actuelle que l'on peut en déduire qu'il n'y a pas urgence à mettre en place un système de fidélisation. En repoussant la décision à plus tard ou en refusant les propositions, on risque d'assister dans un avenir proche à des départs massifs dans les deux Tribunaux, en particulier au retour des grandes vacances de 2008, lorsque les fonctionnaires auront pris des décisions sur le choix de l'école où inscrire leurs enfants. En ce qui concerne l'ampleur attendue des mouvements de personnel, comme déjà indiqué dans les rapports précédents, les Tribunaux pensent qu'en l'absence d'une incitation, les départs augmenteront considérablement pour atteindre 20 % par an, et que ce taux ira croissant à mesure que l'on approchera des dates de fin de mandat.

10. Le Contrôleur ayant donné son approbation, les contrats ont été prorogés jusqu'à la date la plus éloignée possible (août ou octobre 2009) pour tous les postes inscrits au budget ordinaire. Après un exode initial, qui s'est produit lorsque la

stratégie de fin de mandat a été annoncée pour la première fois, les départs ont été nombreux mais sont restés dans des proportions gérables. Les diverses mesures non monétaires qui ont été prises (la décision prise en 2007 de proroger les contrats a été efficace, par exemple, à titre de mesure à effet temporaire) ont sans doute contribué à endiguer les départs. Toutefois, à mesure qu'approcheront les dates de fin de mandat, les fonctionnaires quitteront les Tribunaux pour prendre des emplois plus sûrs. La création prochaine, à La Haye, du tribunal pour le Liban, qui devrait compter 300 postes, exercera probablement un effet d'attraction important, d'autant qu'il sera sans doute toujours en activité après la fermeture du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie. On pense que cet employeur à lui seul devrait priver le Tribunal d'un nombre considérable de fonctionnaires; on aura des données à ce sujet fin 2008.

11. En ce qui concerne les postes clefs, les Tribunaux tiennent à faire observer que tant parmi les administrateurs que parmi les agents des services généraux le niveau de compétence requis et les méthodes de travail qui ont été mises au point font que pratiquement toutes les fonctions exigent une expérience et des connaissances spécifiques, nécessaires si on veut que les Tribunaux terminent leur travaux à la date prévue. Dans les deux Tribunaux, le personnel d'appui accomplit des tâches qui, dans la plupart des cas, demandent un niveau de compétence et d'expérience qui ne se trouve pas facilement et qui exigeraient un effort de formation important si jamais il fallait recruter du personnel de remplacement. Le problème ne se limite pas aux domaines purement juridiques, il se pose aussi pour les fonctions administratives et d'autres fonctions d'appui, pour lesquelles il est important, voire essentiel, de connaître les procédures. Il est aussi à noter que suite aux réductions de postes à prévoir du fait que les effectifs des Tribunaux diminueront progressivement, des tâches seront probablement regroupées, et que par conséquent une bonne connaissance des Tribunaux sera d'autant plus importante. Le nombre de postes et de fonctions pour lesquels une expérience préalable des Tribunaux n'est pas absolument indispensable est relativement restreint et par conséquent, vu par ailleurs l'effet dommageable qu'une telle décision pourrait avoir sur le moral de l'ensemble du personnel, il serait plus sage de ne pas les exclure des mesures de fidélisation.

B. Plans de réduction des effectifs

12. Au cours de l'exercice biennal 2008-2009, avec l'achèvement des procès en première instance, la charge de travail se déplacera progressivement vers les procès en appel. Cette évolution se traduit par un redéploiement des postes dans le même sens (aussi bien au Bureau du Procureur qu'au Greffe), dans le budget des Tribunaux, et par la suppression progressive, à partir de 2009, de 349 postes au Tribunal pénal international pour le Rwanda et de 258 postes au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, suite à la diminution prévue du nombre de procès en première instance à partir du deuxième semestre de 2009. Ces compressions d'effectifs représente, en 2006-2007, 33 % et 26 % respectivement des effectifs des Tribunaux pénaux internationaux pour le Rwanda et pour l'ex-Yougoslavie. L'annexe II montre comment seront réparties les suppressions de postes dans chacun des deux Tribunaux, par organe. D'après les projections actuelles, passé 2009, tous les procès en cours en seront au stade de l'appel (à l'exception de trois procès que le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie

aura menés à leur terme au premier semestre de 2010). Les effectifs étant directement liés au nombre de procès en cours, le nombre de postes devrait être considérablement réduit dans chacun des deux Tribunaux à partir du début de 2010. Toutefois, à l'heure actuelle, les deux Tribunaux ne sont pas en mesure de donner des estimations détaillées sur l'échelonnement des suppressions de postes ni sur leur nombre. On devrait disposer d'estimations au moment de l'élaboration du prochain budget, vers le printemps de 2009.

C. Justification du versement éventuel d'une prime de fidélisation et aspects juridiques relatifs à la mise en œuvre d'un plan de rétention du personnel

13. Comme expliqué dans les précédents rapports, il ressort de l'étude d'ensemble conduite par les deux Tribunaux qu'une prime de fidélisation présenterait des avantages qui l'emporteraient largement sur les conséquences que des mouvements de personnel accrus auraient pour le fonctionnement des Tribunaux et du point de vue financier. En outre, si les mouvements de personnel devaient s'accélérer dans des proportions importantes, il en résulterait une perte de savoir institutionnel qui aurait une incidence directe sur la productivité et l'efficacité et, partant, sur la rapidité des procès, sans compter que les dépenses liées aux mouvements de personnel augmenteraient considérablement. La prime de fidélisation proposée présenterait des avantages non négligeables s'agissant des stratégies de fin de mandat et de la baisse des coûts liés aux mouvements de personnel. De l'avis des Tribunaux, ces avantages justifieraient amplement que l'on applique le nouveau système dans les deux Tribunaux, à l'ensemble du personnel.

14. Les Tribunaux ont pris note des observations de la CFPI et du Comité consultatif, selon lesquelles une incitation financière pourrait créer un précédent dont pourrait se prévaloir le personnel du Secrétariat et d'autres organisations appliquant le régime commun. Cependant, les Tribunaux notent que la CFPI a recommandé que les arrangements contractuels existants devraient être utilisés pour accorder des contrats qui lèveraient les incertitudes quant à l'emploi futur des membres du personnel, à savoir que tous les agents occupant des postes essentiels (procureur, expert légiste et enquêteur, par exemple) devraient bénéficier de contrats à durée déterminée coïncidant avec la durée du mandat des Tribunaux, et que si les mouvements de personnel n'étaient pas suffisants et qu'il fallait mettre fin à l'engagement de certains membres du personnel avant la fin dudit mandat, parce que leurs compétences n'étaient plus nécessaires, ces membres du personnel auraient droit aux indemnités de licenciement, pour autant qu'ils remplissent par ailleurs les conditions requises.

15. Les Tribunaux ont également pris note des vues exprimées par le Comité consultatif et l'Assemblée générale en ce qui concerne l'idée de limiter aux postes clefs l'application des mesures de fidélisation.

16. En dehors du personnel « clef » dont les fonctions sont directement liées à l'activité des Chambres, les deux Tribunaux comptent dans toutes les catégories de personnel et dans tous les groupes professionnels des fonctionnaires qui, en raison de leurs compétences et de leur savoir institutionnel, sont essentiels au bon déroulement de leurs travaux. Par exemple, si sept procès doivent se poursuivre pendant toute l'année 2009, comme prévu à l'heure actuelle, la capacité du

personnel « clef » de continuer de mener les procès en première instance et en appel sera directement compromise si un nombre important de membres du personnel d'appui (informaticiens, personnel de sécurité, assistance aux témoins, personnel linguistique, service des audiences, etc.) s'en va en même temps; les procédures seront sérieusement perturbées et prendront un retard considérable, au point où les procès pourraient même être temporairement interrompus.

17. Lorsque la recommandation de la CFPI a été connue, les syndicats du personnel de chacun des deux Tribunaux ont immédiatement réagi. Ils ont adressé une lettre au Secrétaire général pour faire savoir les inquiétudes que leur inspirait une éventuelle application limitée des mesures de fidélisation et demander que, s'il était décidé que seul un nombre limité de fonctionnaires auraient droit à une incitation financière, la proposition initiale soit retirée car, selon eux, cette mesure serait source de tensions. Ils étaient d'avis que le versement d'une prime à un nombre limité de fonctionnaires choisis serait encore plus néfaste pour le moral de l'ensemble du personnel que ne le serait l'absence totale de prime.

18. La prime envisagée avait pour principal objectif de permettre aux Tribunaux de mener leurs travaux à terme aussi rapidement que possible en réduisant les taux de rotation du personnel de manière à accroître la productivité. Les Tribunaux tiennent à souligner que l'application de cette mesure à un nombre limité de fonctionnaires nuirait considérablement au moral du personnel dans chacun d'eux, ce qui se traduirait par une accélération des départs avant l'achèvement des procès en première instance et en appel, perturberait le déroulement normal des procès et du même coup réduirait à néant les avantages escomptés du plan de rétention. Il est donc recommandé que les mesures de fidélisation s'appliquent au plus grand nombre de postes possible.

19. En ce qui concerne les aspects juridiques relatifs à la mise en œuvre d'un plan de rétention du personnel, il est recommandé, comme indiqué dans le document A/61/824, que le Secrétaire général soit autorisé à appliquer les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement énoncées à l'annexe III du Statut et du Règlement du personnel, à seule fin de calculer les montants de l'indemnité de fidélisation destinée aux fonctionnaires des Tribunaux. Cette autorisation spéciale serait strictement limitée aux membres du personnel des Tribunaux en raison du caractère unique de leur mandat. Les Tribunaux pensent qu'à condition d'apporter les précisions voulues dans ses résolutions, l'Assemblée générale peut s'assurer elle-même que les mesures d'incitation qu'elle aura approuvées ne seront pas étendues à d'autres entités sans son approbation expresse.

D. Incitations et mesures non monétaires

20. Pour enrayer les départs et faire en sorte que les fonctionnaires restent en poste tant qu'on aura besoin d'eux, les Tribunaux ont pris un certain nombre d'initiatives qui visent à répondre aux besoins des fonctionnaires et à élargir leurs débouchés professionnels futurs. Il s'agit de permettre aux fonctionnaires d'acquérir des compétences supplémentaires et de créer un climat dans lequel les activités de développement des compétences sont encouragées et facilitées. À mesure que le temps passera, la durée d'emploi que les Tribunaux pourront offrir aux nouvelles recrues ira en s'amenuisant, ce qui compliquera encore plus le recrutement de personnel expérimenté et hautement qualifié. Dans les paragraphes qui suivent sont

décrites les mesures qui seraient les plus adaptées. Celles-ci ont été conçues en collaboration étroite avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le personnel et les syndicats du personnel.

Formation

21. Les Tribunaux ont l'intention de développer les possibilités de formation et notamment d'offrir en interne des cours et des séminaires à l'intention des fonctionnaires de tous niveaux, afin de leur permettre d'acquérir des compétences générales ou des compétences techniques. Ils ont aussi l'intention de proposer des formations à visée plus générale et plus particulièrement en rapport avec le travail à l'ONU, notamment des formations à l'encadrement et des formations linguistiques et autres formations techniques. Une formation polyvalente, essentiellement dans le cadre de travail immédiat, permettra d'élargir les débouchés des fonctionnaires. S'agissant des formations qui normalement ne sont pas proposées par les organisations (formations diplômantes, par exemple), le congé d'études permet aux fonctionnaires de prendre un congé payé d'une durée maximum de deux semaines ou un congé spécial sans traitement d'une durée maximum de six mois.

Formules d'organisation du travail modulables

22. Des formules d'organisation du travail modulables ont été mises en place afin de permettre aux fonctionnaires de mieux équilibrer vie privée et vie professionnelle. Des études montrent que de telles formules contribuent beaucoup à la satisfaction du personnel, un facteur qui pourrait inciter davantage de fonctionnaires à ne pas quitter les Tribunaux.

Perspectives de carrière en dehors des Tribunaux

23. Les Tribunaux donnent à leur personnel la possibilité d'être affecté dans d'autres organismes des Nations Unies ou dans des missions de maintien de la paix pour des périodes de courte durée en conservant le droit de réintégrer leur poste, sous réserve que la charge de travail le permette et que la progression des travaux des Tribunaux n'en souffre pas. Cette mesure permet à des fonctionnaires qui ont longtemps travaillé dans l'un ou l'autre des deux Tribunaux de s'initier à d'autres domaines d'activité et, ce faisant, d'élargir leurs compétences et d'enrichir leur expérience ce qui pourrait leur ouvrir plus facilement une nouvelle carrière.

24. Les Tribunaux ont l'intention de contacter les autres organisations internationales fin 2008 afin d'étudier les possibilités d'affectation et de recrutement pour leur personnel. Des contacts seront également pris avec des employeurs des pays hôtes. Dans cet ordre d'idées, les Tribunaux étudient la possibilité d'accueillir des réunions et autres manifestations auxquelles participeraient des organisations internationales. La table ronde annuelle sur la gestion des carrières doit par exemple se tenir à La Haye en novembre 2008. Cette manifestation, à laquelle participent des représentants des services de gestion des ressources humaines de nombreux organismes des Nations Unies, organisations européennes et autres organisations internationales, sera l'occasion de mettre ces organisations en rapport avec le personnel du Tribunal et de faire connaître ses compétences. En 2009, les fonctionnaires dont le poste sera supprimé pourront utiliser les jours de congé de maladie non certifiés auxquels ils ont droit pour rechercher un emploi et se rendre à des entretiens d'embauche.

Orientation des carrières et transition

25. Une enquête est actuellement menée auprès du personnel pour déterminer les priorités et les intérêts des fonctionnaires, s'agissant du type de carrière qu'ils souhaitent poursuivre. On cherche à savoir si les fonctionnaires souhaitent poursuivre leur carrière dans le système des Nations Unies, rester dans le pays hôte ou retourner dans leur pays d'origine, garder la même profession ou en changer. Les Tribunaux espèrent que se dégagera de l'enquête un cadre sur la base duquel ils pourront décider des activités d'orientation et de gestion des carrières à développer. En 2008, des sessions d'orientation seront mises en place, le site Web sur la réorientation professionnelle sera mis à jour et un référent sera désigné pour répondre à toute question qu'auraient à poser les fonctionnaires concernant leur avenir professionnel. Dès maintenant, des cours seront donnés sur la rédaction du curriculum vitæ, les techniques d'entretien et d'autres compétences utiles à la recherche d'un emploi.

Interprétation des dispositions administratives en situation de perspectives de carrière limitées

26. La réduction des effectifs, puis la fermeture des Tribunaux, crée une situation particulière. Il faudrait réduire les obstacles administratifs qui pourraient obliger les fonctionnaires à quitter les Tribunaux encore plus tôt. En ce qui concerne la législation du pays hôte, les Tribunaux se sont mis en rapport avec les autorités compétentes pour régler un certain nombre de problèmes relatifs au droit de séjour, de manière, par exemple, à permettre aux fonctionnaires ayant des enfants à charge dont le poste est supprimé dans le courant de l'année scolaire à demeurer néanmoins dans le pays jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Détachement auprès des Tribunaux de fonctionnaires des administrations nationales, de l'ONU ou d'autres organismes appliquant le régime commun

27. À mesure que l'on approchera de la fin du mandat des Tribunaux, la durée d'emploi qui pourra être proposée aux nouvelles recrues sera de plus en plus courte et par conséquent il deviendra de plus en plus difficile d'attirer du personnel qualifié et expérimenté. Face à cette situation, les Tribunaux examineront avec les États Membres s'il leur serait possible de mettre à leur disposition, moyennant remboursement, du personnel de haut niveau pendant les dernières phases des travaux. On pourrait aussi envisager de demander au Secrétariat de l'ONU ou à des organismes appliquant le régime commun de détacher des fonctionnaires auprès des Tribunaux ou de les y affecter temporairement, pour des périodes qui seraient de moins d'un an.

28. Les deux Tribunaux se mettent régulièrement en rapport avec les autorités nationales compétentes afin d'informer les fonctionnaires et de les aider en ce qui concerne les permis de séjour, la fiscalité, les possibilités d'études pour eux et les personnes à leur charge, etc.

Questions relatives au pays hôte

29. Les nationaux du pays hôte, de même que les autres nationaux ayant l'intention de demeurer dans le pays hôte, devront réintégrer le marché du travail local. Ces fonctionnaires auront besoin de renseignements sur la législation nationale, leur situation au regard de l'impôt, les conditions à remplir en ce qui

concerne le droit de séjour, les possibilités d'études pour eux et les personnes à leur charge, etc. Les deux Tribunaux se mettent régulièrement en rapport avec les autorités nationales compétentes afin de pouvoir communiquer les informations voulues aux fonctionnaires et les aider en cas de problème.

E. Méthodes de calcul du montant de la prime de fidélisation

30. Conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale à l'alinéa f) du paragraphe 9 de sa résolution 61/274, les Tribunaux ont présenté trois méthodes différentes de calcul du montant de la prime de fidélisation, en tenant compte des avis du Comité consultatif, de l'Assemblée et de la CFPI, ainsi que de ceux des syndicats du personnel et de l'administration des deux Tribunaux.

Option A

31. L'option A consisterait à calculer le montant de la prime selon la méthode préconisée par le Secrétaire général dans son rapport sur des propositions détaillées concernant l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (A/61/824). Comme indiqué au paragraphe 11 du rapport, la prime de fidélisation ne serait offerte qu'aux fonctionnaires qui devraient rester en fonctions dans les Tribunaux jusqu'à ce que ceux-ci n'aient plus besoin de leurs services ou jusqu'à ce que leurs postes soient supprimés. La mesure d'incitation proposée, qui ne vaudrait que pour les Tribunaux, ne s'appliquerait pas dans les cas suivants :

a) Démission ou licenciement antérieur à la date à laquelle on n'aurait plus besoin des services de l'intéressé;

b) Fin d'un engagement de durée déterminée ou non-renouvellement d'un tel engagement par mesure disciplinaire ou pour un des motifs spécifiés à l'article 9.1 a) du Statut du personnel, ou pour tout autre motif qui serait spécifié dans la lettre de nomination;

c) Durée du service inférieure à deux ans au moment où la prime est due;

d) Détachement, par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou par tout autre organisme relevant du régime commun des Nations Unies, de l'intéressé qui retrouvera son poste lorsqu'il cessera ses fonctions au Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie ou au Tribunal pénal international pour le Rwanda.

32. En ce qui concerne le calcul du montant de la prime, le Secrétaire général a recommandé, au paragraphe 10 de son rapport, qu'on l'autorise à appliquer les dispositions énoncées dans la colonne intitulée « Nominations à titre permanent » de l'annexe III du Statut du personnel relatives à l'indemnité de licenciement, à seule fin de calculer les montants de l'indemnité de fidélisation destinée aux fonctionnaires des Tribunaux. Cette autorisation spéciale serait strictement limitée aux membres du personnel des Tribunaux en raison du caractère particulier de leur mandat.

33. Comme indiqué au paragraphe 2 du rapport et dans l'annexe de celui-ci, sur la base des éléments de coûts analysés – à savoir : a) la perte de productivité (retard dans les procédures); b) les coûts directs inhérents à la nomination et à la cessation

de service de fonctionnaires (coûts de rotation); et c) le montant qui serait effectivement versé au titre de la prime –, les incidences financières de la prime de fidélisation compenseraient très largement les coûts supplémentaires qu'impliquent des taux élevés de rotation du personnel. Sur le plan financier, le coût de l'établissement d'une prime de fidélisation est estimé à 11,2 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour le Rwanda et à 12,1 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie.

34. D'après les budgets approuvés pour l'exercice biennal 2008-2009, 349 postes au total seront supprimés en 2009 au Tribunal pénal international pour le Rwanda et 258 au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie. La prime ne commencerait donc pas à être versée avant la deuxième année de l'exercice.

35. Cette option a pour avantage d'être simple et d'être directement liée à une disposition réglementaire existante. Elle permet aussi d'assurer le maximum d'équité entre les membres du personnel, ce qui fait qu'elle joue non seulement sur le plan financier mais aussi sur le plan du moral. C'est celle que préféreraient de loin les syndicats du personnel. L'inconvénient est qu'elle ne permet pas une application plus limitée de la prime, contrairement au vœu du Comité consultatif, de l'Assemblée générale et de la CFPI.

Option B

36. Selon l'option B, seuls les fonctionnaires en poste dans l'un des deux Tribunaux depuis au moins cinq ans au moment de la cessation de service auraient droit à une prime. À cette restriction près, toutes les dispositions de l'option A s'appliqueraient.

37. Les montants versés seraient moindres du fait que la prime serait réservée aux fonctionnaires ayant au moins cinq ans d'ancienneté, mais cette option aurait cependant l'avantage de viser les fonctionnaires ayant le plus d'ancienneté et par conséquent possédant les connaissances spécialisées que les Tribunaux souhaitent conserver.

38. Le coût de l'option B serait de 6,9 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour le Rwanda et de 7,2 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie. Les tableaux 1 à 4 ci-après permettent de comparer le coût respectif de l'option A et de l'option B.

Tableau 1
Tribunal pénal international pour le Rwanda

(En dollars des États-Unis)

<i>Nombre d'années d'ancienneté</i>	<i>Traitement</i>	<i>Prime (nombre de mois)</i>	<i>Fonctionnaires remplissant les conditions requises (en pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes</i>	<i>Coût de la prime de fidélisation</i>
Fonctionnaires recrutés sur le plan international (P-3/V)					
2	6 833	5	40	720	9 839 500
5	6 833	5	24	720	5 880 200
Fonctionnaires recrutés sur le plan local (G-4/V)					
2	1 208	5	70	322	1 361 400
5	1 208	5	53	322	1 035 100
Total					
Option A ^a					11 200 900
Option B					6 915 300
Différence					(4 285 600)

^a Voir A/61/824, annexe, tableau 3.

Tableau 2
Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie

(En dollars des États-Unis)

<i>Nombre d'années d'ancienneté</i>	<i>Traitement</i>	<i>Prime (nombre de mois)</i>	<i>Fonctionnaires remplissant les conditions requises (en pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes</i>	<i>Coût de la prime de fidélisation</i>
Fonctionnaires recrutés sur le plan international (P-3/V)					
2	7 475	5	40	454	6 787 300
5	7 475	5	24	454	4 056 200
Fonctionnaires recrutés sur le plan local (G-4/V)					
2	3 951	5	50	536	5 294 300
5	3 951	5	30	536	3 174 500
Total					
Option A ^a					12 081 600
Option B					7 230 700
Différence					(4 850 900)

^a Voir A/61/824, annexe, tableau 4.

Tableau 3
**Analyse coûts-avantages des deux options dans le cas
 du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie**

(En millions de dollars des États-Unis)

<i>Élément de coût</i>	<i>Absence de prime</i>	<i>Prime de fidélisation</i>
Option A		
Perte de productivité	30,0	–
Rotation du personnel	27,6	13,8
Prime de fidélisation	–	12,1
Total	57,6	25,9
Option B		
Perte de productivité	30,0	–
Rotation du personnel	27,6	13,8
Prime de fidélisation	–	7,2
Total	57,6	21,0

Tableau 4
**Analyse coûts-avantages des deux options dans le cas
 du Tribunal pénal international pour le Rwanda**

(En millions de dollars des États-Unis)

<i>Élément de coût</i>	<i>Absence de prime</i>	<i>Prime de fidélisation</i>
Option A		
Perte de productivité	30,0	–
Rotation du personnel	43,2	21,6
Prime de fidélisation	–	11,2
Total	73,2	32,8
Option B		
Perte de productivité	30,0	–
Rotation du personnel	43,2	21,6
Prime de fidélisation	–	6,9
Total	73,2	28,5

Option C

39. Dans l'option C, la condition des cinq ans s'appliquerait aussi mais la prime serait plafonnée. Le fonctionnaire devrait compter au moins cinq ans d'ancienneté à la date à laquelle la prime serait due et celle-ci ne pourrait dépasser l'équivalent d'un nombre donné de mois de traitement. D'après l'annexe III du Statut et du Règlement du personnel, les fonctionnaires ayant plus de cinq ans d'ancienneté ont

droit à un versement minimum équivalent à trois mois de traitement brut (déduction faite de la contribution du personnel), montant pouvant représenter jusqu'à 12 mois de traitement dans le cas des fonctionnaires ayant au moins 15 ans d'ancienneté. Dans l'option C, le montant serait moindre et serait plafonné. Le coût de cette option serait calculé par les Tribunaux compte tenu du plafond qui serait décidé par l'Assemblée générale. Une autre solution pourrait consister à verser une prime d'un montant donné aux fonctionnaires comptant plus de cinq ans d'ancienneté, sans qu'intervienne le nombre d'années d'ancienneté au-delà des cinq ans.

40. Dans les deux cas, l'option C serait facile à gérer. Elle aurait en outre l'avantage d'avoir un coût limité. L'inconvénient, c'est qu'on appliquerait une formule différente de celle qui est prévue à l'annexe III du Statut et du Règlement du personnel.

III. Conclusion

41. Les mesures internes (non monétaires), décrites dans les pages qui précèdent, qui visent à accroître la sécurité de l'emploi, à réduire les causes d'inquiétude et à élargir les débouchés ont un effet bénéfique sur le moral du personnel mais elles ne garantissent pas à elles seules que les fonctionnaires resteront en fonctions jusqu'à ce que leur poste soit supprimé. On estime toutefois que des mesures monétaires associées à des mesures non monétaires, les plus premières étant jugées les plus efficaces, contribueraient de façon importante à limiter les pertes de personnel. Il est donc recommandé à l'Assemblée générale d'approuver l'institution d'incitations financières en faveur des fonctionnaires qui demeureraient à leur poste jusqu'à ce qu'on n'ait plus besoin de la fonction qu'ils remplissent.

42. En ce qui concerne les conditions de versement de la prime envisagée, l'administration et les représentants du personnel sont tous deux d'avis qu'en désignant un groupe circonscrit ou un nombre limité de bénéficiaires occupant des postes « clefs », on susciterait très probablement un sentiment d'injustice chez les fonctionnaires. Si l'Assemblée générale décidait de n'appliquer la prime qu'à un groupe donné de bénéficiaires, ceux qui seraient exclus en déduiraient inévitablement qu'ils ne sont pas considérés comme essentiels ni même nécessaires au fonctionnement des Tribunaux, ce qui serait préjudiciable au moral et à la motivation des fonctionnaires et pourrait inciter le personnel à se mettre plus rapidement en quête d'un nouvel emploi. Il est donc recommandé de faire en sorte que la prime s'applique à un éventail de postes aussi large que possible.

43. Il ressort clairement de l'analyse coûts-avantages réalisée par les Tribunaux et publiée dans les précédents rapports que le coût de l'instauration d'une prime de fidélisation est plus que compensé par les économies réalisées du fait que les taux de rotation du personnel seraient moins élevés et que la productivité et l'efficacité seraient accrues.

44. Compte tenu de ce qui précède et des avis formulés par le Comité consultatif, la CFPI et l'Assemblée générale, il est recommandé d'instaurer une prime de fidélisation du type décrit aux paragraphes 36 à 38 ci-dessus (option B).

Annexe I

Mouvements de personnel

Bureau	Section	2004		2005		2006		2007	
		Ex- Yougoslavie	Rwanda	Ex- Yougoslavie	Rwanda	Ex- Yougoslavie	Rwanda	Ex- Yougoslavie	Rwanda
Bureau du Procureur									
Fonctionnaires recrutés sur le plan international	Cabinet du Procureur	8	–	3	5	4	2	2	–
	Division des poursuites	14	9	3	9	15	7	16	15
	Division des enquêtes	43	20	20	10	10	4	6	14
	Total partiel	65	29	26	24	29	13	24	29
Fonctionnaires recrutés sur le plan national	Cabinet du Procureur	8	–	2	–	3	–	1	–
	Division des poursuites	12	–	5	–	3	–	5	–
	Division des enquêtes	38	–	5	–	3	–	8	2
	Total partiel	58	–	12	–	9	–	14	2
Total	123	29	38	24	38	13	38	31	
Greffes									
Fonctionnaires recrutés sur le plan international	Juristes affectés aux chambres	18	5	12	18	11	7	14	8
	Personnel des autres services judiciaires	6	11	6	16	10	11	10	18
	Service des conférences et services linguistiques	9	5	2	–	10	9	3	11
	Sécurité	–	11	–	4	1	11	1	–
	Administration	7	17	2	15	6	13	3	15
	Total partiel	40	49	22	53	38	51	31	52
Fonctionnaires recrutés sur le plan national	Juristes affectés aux chambres	16	–	1	3	2	–	–	–
	Personnel des autres services judiciaires	6	4	8	3	6	1	15	3
	Service des conférences et services linguistiques	3	2	1	–	1	3	2	2
	Sécurité	39	4	22	6	15	3	33	10
	Administration	18	21	13	13	7	12	11	11
	Total partiel	82	31	45	25	31	19	61	26
Total	122	80	67	78	69	70	92	78	
Fonctionnaires recrutés sur le plan international		105	78	78	77	67	64	55	81
Fonctionnaires recrutés sur le plan national		140	31	57	25	40	19	75	28
Total général		245	109	135	102	107	83	130	109

Annexe II

Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie : effectifs approuvés pour l'exercice biennal 2008-2009

A. Bureau du Procureur

Classe	2008 (proposé)	2009 (proposé)		2009 (suppressions)		Total des suppressions	
		Août	Nov.	Août	Nov.	Nombre	Pour- centage
SGA	1	1	1	–	–	–	–
SSG	–	–	–	–	–	–	–
D-2	1	1	1	–	–	–	–
D-1	2	2	2	–	–	–	–
P-5	18	15	11	3	4	7	39
P-4	57	49	35	8	14	22	39
P-3	81	69	51	12	18	30	37
P-2	38	37	30	1	7	8	21
Total partiel	198	174	131	24	43	67	34
Agents des services généraux (1 ^{re} classe)	1	1	1	–	–	–	–
Agents des services généraux (Autres classes)	126	85	63	41	22	63	50
Total partiel	127	86	64	41	22	63	50
Total	325	260	195	65	65	130	40

B. Greffe

Classe	2008 (proposé)	2009 (proposé)		2009 (suppressions)		Total des suppressions	
		Août	Nov.	Août	Nov.	Nombre	Pour- centage
SGA	–	–	–	–	–	–	–
SSG	1	1	1	–	–	–	–
D-2	–	–	–	–	–	–	–
D-1	2	2	2	–	–	–	–
P-5	17	17	17	–	–	–	–
P-4	52	52	51	–	1	1	2
P-3	102	95	82	7	13	20	20
P-2	79	76	60	3	16	19	24
Total partiel	253	243	213	10	30	40	16

Classe	2008 (proposé)	2009 (proposé)		2009 (suppressions)		Total des suppressions	
		Août	Nov.	Août	Nov.	Nombre	Pour- centage
Agents des services généraux (1 ^{re} classe)	10	10	10	–	–	–	–
Agents des services généraux (Autres classes)	244	224	176	20	48	68	28
Total partiel	254	234	186	20	48	68	27
Services de sécurité	155	150	135	5	15	20	13
Total	662	627	534	35	93	128	19

C. Total, Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie

Classe	2008 (proposé)	2009 (proposé)		2009 (suppressions)		Total des suppressions	
		Août	Nov.	Août	Nov.	Nombre	Pour- centage
SGA	1	1	1	–	–	–	–
SSG	1	1	1	–	–	–	–
D-2	1	1	1	–	–	–	–
D-1	4	4	4	–	–	–	–
P-5	35	32	28	3	4	7	20
P-4	109	101	86	8	15	23	21
P-3	183	164	133	19	31	50	27
P-2	117	113	90	4	23	27	23
Total partiel	451	417	344	34	73	107	24
Agents des services généraux (1 ^{re} classe)	11	11	11	–	–	–	–
Agents des services généraux (Autres classes)	370	309	239	61	70	131	35
Total partiel	381	320	250	61	70	131	34
Services de sécurité	155	150	135	5	15	20	13
Total	987	887	729	100	158	258	26

Tribunal pénal international pour le Rwanda : effectifs approuvés pour l'exercice biennal 2008-2009

A. Bureau du Procureur

Classe	2008 (approuvé)	Janvier 2009 (approuvé)	Janvier 2008 (suppressions)	Janvier 2009 (suppressions)	Total des suppressions	
					Nombre	Pourcentage
SGA	1	1	–	–	–	–
SSG	–	–	–	–	–	–
D-2	1	1	–	–	–	–
D-1	2	2	–	–	–	–
P-5	18	13	–	5	5	28
P-4	41	36	–	5	5	12
P-3	62	39	8	23	31	50
P-2	40	17	2	23	25	63
Total partiel	165	109	10	56	66	40
Agents des services généraux (1 ^{re} classe)	–	–	–	–	–	–
Agents des services généraux (Autres classes)	37	31	–	6	6	16
Agents du Service mobile	1	1	–	–	–	–
Agents locaux	6	1	–	5	5	83
Total partiel	44	33	–	11	11	25
Total	209	142	10	67	77	37

B. Greffe

Classe	2008 (approuvé)	Janvier 2009 (approuvé)	Janvier 2008 (suppressions)	Janvier 2009 (suppressions)	Total des suppressions	
					Nombre	Pourcentage
SGA	–	–	–	–	–	–
SSG	1	1	–	–	–	–
D-2	–	–	–	–	–	–
D-1	2	2	–	–	–	–
P-5	13	11	–	2	2	15
P-4	49	45	–	4	4	8
P-3	97	75	–	22	22	23
P-2	77	37	–	40	40	52
Total partiel	239	171	–	68	68	28

Classe	2008 (approuvé)	Janvier 2009 (approuvé)	Janvier 2008 (suppressions)	Janvier 2009 (suppressions)	Total des suppressions	
					Nombre	Pourcentage
Agents des services généraux (1 ^{re} classe)	7	6	–	1	1	
Agents des services généraux (Autres classes)	150	104	–	46	46	31
Agents du Service mobile	24	20	–	4	4	17
Agents locaux	316	200	–	116	116	37
Total partiel	497	330	–	167	167	34
Services de sécurité	87	50	–	37	37	43
Total	823	551	–	272	272	33

C. Total, Tribunal pénal international pour le Rwanda

Classe	2008 (approuvé)	Janvier 2009 (approuvé)	Janvier 2008 (suppressions)	Janvier 2009 (suppressions)	Total des suppressions	
					Nombre	Pourcentage
SGA	1	1	–	–	–	
SSG	1	1	–	–	–	
D-2	1	1	–	–	–	
D-1	4	4	–	–	–	
P-5	31	24	–	7	7	23
P-4	90	81	–	9	9	10
P-3	159	114	8	45	53	33
P-2	117	54	2	63	65	56
Total partiel	404	280	10	124	134	33
Agents des services généraux (1 ^{re} classe)	7	6	–	1	1	14
Agents des services généraux (Autres classes)	187	135	–	52	52	28
Agents du Service mobile	25	21	–	4	4	16
Agents locaux	322	201	–	121	121	38
Total partiel	541	363	–	178	178	33
Services de sécurité	87	50	–	37	37	43
Total	1 032	693	10	339	349	33