



# Assemblée générale

Distr. générale  
15 août 2008  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-troisième session

Points 121 et 126 de l'ordre du jour provisoire\*\*

### Budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009

#### Gestion des ressources humaines

## Progresser dans la rationalisation du régime des engagements : propositions détaillées

### Rapport du Secrétaire général

#### *Résumé*

Le présent rapport résume les propositions avancées par le Secrétaire général en vue de rationaliser le régime des engagements et d'harmoniser les conditions d'emploi des fonctionnaires des Nations Unies, y compris ceux affectés à des missions, et présente des informations complémentaires, le but étant de faciliter les travaux que l'Assemblée générale consacrera à la question pendant la partie principale de sa soixante-troisième session.

---

\* Nouveau tirage pour raisons techniques.

\*\* A/63/150 et Corr.1.



## I. Généralités

1. Les chefs d'État réunis lors du Sommet mondial de 2005 ont demandé au Secrétaire général de revoir les principes et les règles de gestion des ressources humaines au regard des besoins de l'Organisation, et de faire des propositions concernant les conditions qui doivent être réunies pour qu'il puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités en matière de gestion (résolution 60/1 de l'Assemblée générale, par. 162 et 163).

2. En réponse à cette demande, le Secrétaire général a proposé un nouveau cadre de gestion des ressources humaines dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1); il a ensuite, dans des rapports soumis à l'Assemblée générale à ses soixante et unième et soixante-deuxième sessions, présenté plus en détail ses propositions sur la rationalisation du régime des engagements et l'harmonisation des conditions d'emploi (A/61/857, A/61/861 et A/62/274), et sur la création d'un corps d'agents civils permanents de maintien de la paix » (A/61/850).

3. Le présent rapport résume les propositions formulées par le Secrétaire général en vue de rationaliser le régime des engagements et d'harmoniser les conditions d'emploi, compte tenu du cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies établi par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI, A/60/30 et Corr.1, annexe IV). Les solutions proposées par le Secrétaire général permettraient au Secrétariat de répondre beaucoup plus efficacement à des exigences opérationnelles de plus en plus complexes et en constante évolution, tout en respectant mieux le principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires, en récompensant ceux d'entre eux qui travaillent dans des lieux d'affectation difficiles et en offrant à tous, où qu'ils soient affectés, une plus grande sécurité.

4. Le Secrétaire général propose notamment que le Règlement du personnel ne comporte plus qu'une seule série de dispositions, qui régiraient les conditions d'emploi de tout le personnel du Secrétariat, et de ramener à trois le nombre des types d'engagement : engagements temporaires, engagements de durée déterminée et engagements de caractère continu.

5. Les propositions du Secrétaire général ont fait l'objet de consultations officielles entre l'Administration et le personnel lors des trois dernières sessions du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. En juin 2008, le Comité a réaffirmé qu'il soutenait les propositions faites par le Secrétaire général pour rationaliser le régime des engagements.

6. Les fonds et programmes des Nations Unies administrés séparément, eu égard à leurs besoins opérationnels particuliers, jouiraient d'une certaine latitude pour l'application du nouveau régime des engagements.

## II. Résumé des propositions

7. Le régime des engagements en vigueur au Secrétariat ne comporte pas moins de sept types d'engagement, gouvernés par trois séries de dispositions du Règlement du personnel (séries 100, 200 et 300), si bien que des fonctionnaires ayant des attributions identiques, et travaillant souvent dans la même unité, peuvent avoir des

conditions d'emploi différentes. Les dispositions de la série 100 régissent des engagements pour une période de stage, des engagements de durée non définie et des engagements permanents; celles de la série 200 régissent des engagements de courte durée, de durée intermédiaire ou de longue durée; enfin, celles de la série 300 régissent des engagements de courte durée ou de durée limitée. Dans sa résolution 61/244 (sect. VI, par. 1 à 3), l'Assemblée générale a souligné la nécessité de rationaliser le régime d'engagements contractuels de l'Organisation, notant qu'il manquait de transparence et était fort complexe à administrer, et qu'il n'était pas conforme au cadre défini par la CFPI.

8. Selon le régime proposé, le Règlement du personnel ne comporterait plus qu'une seule série de dispositions, prévoyant un seul modèle de contrat qui régirait les trois types d'engagement suivants :

a) Des engagements temporaires, d'une durée maximum d'un an (pouvant être portée à deux ans dans le cas des missions dont les effectifs devraient être renforcés temporairement), accordés aux fonctionnaires recrutés pour faire face à des pointes saisonnières ou autres de volume du travail ou répondre à des besoins à court terme;

b) Des engagements de durée déterminée, portant sur un maximum de cinq ans;

c) Des engagements de caractère continu, dont le terme ne serait pas spécifié.

9. Si l'Assemblée générale approuve les propositions du Secrétaire général, le Secrétariat cessera d'accorder des engagements permanents à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009. Cependant, le nouveau régime des engagements ne modifiera en rien la situation des fonctionnaires déjà titulaires d'un engagement permanent à la date de son entrée en vigueur, ni celle des fonctionnaires qui, à cette date, pourront en vertu des règles actuelles prétendre à un engagement permanent.

10. Ce régime simplifié répondrait aux préoccupations exprimées par l'Assemblée générale : pour tous les intéressés, il aurait le mérite de la clarté; de la transparence et d'une plus grande équité; il permettrait aussi au Secrétariat de recruter et de fidéliser plus facilement du personnel possédant les aptitudes, l'expérience et les qualifications requises dans ses différents domaines d'activité, y compris les missions. Un règlement du personnel ne comportant plus qu'une seule série de dispositions, outre qu'il serait plus intelligible pour les fonctionnaires, favoriserait la mobilité et serait plus simple à administrer, avantage non négligeable dans la perspective de la mise en service du progiciel de gestion intégré.

### **III. Principales questions à considérer**

#### **Engagement temporaire**

11. Le Secrétaire général propose que les fonctionnaires recrutés pour faire face à des pointes saisonnières ou autres de volume de travail ou à des besoins à court terme se voient offrir un engagement temporaire d'une durée maximum d'un an. Dans le cas des missions, ces engagements temporaires pourraient être prorogés à concurrence d'une durée totale de deux ans, mais uniquement si les exigences opérationnelles le justifient. Cette proposition est conforme aux principes retenus

par la Commission de la fonction publique internationale pour la définition du cadre régissant les arrangements contractuels qu'elle a préconisé, et dont le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé l'adoption. Les cas où un engagement temporaire pourrait être prorogé au-delà d'un an, à concurrence d'une durée totale n'excédant pas deux ans, seraient expressément limités à ceux où une telle mesure serait justifiée par la nécessité de renforcer temporairement les effectifs ou de répondre à d'autres exigences opérationnelles d'une opération de maintien de la paix, d'une mission politique spéciale, d'une opération d'aide humanitaire et de secours d'urgence ou d'une mission spéciale d'étude, d'évaluation ou d'enquête ayant un terme bien défini.

### **Engagements de durée déterminée**

12. Le Secrétaire général propose que les fonctionnaires recrutés pour un an au moins se voient offrir un engagement de durée déterminée, prorogeable à concurrence d'une durée totale de cinq ans. Les fonctionnaires nouvellement recrutés pourraient être astreints à accomplir une période de stage durant leur première année de service.

13. Eu égard aux préoccupations exprimées par la CFPI durant sa soixante-quatrième session (A/61/30/Add.1, par. 5 à 7) et par les représentants du personnel lors de la vingt-huitième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel quant à la rigidité de la limite de durée totale prévue pour les engagements de durée déterminée, le Secrétaire général propose ce qui suit :

a) Les fonctionnaires recrutés sur le plan international pour des opérations de maintien de la paix ne seraient plus engagés pour ne servir que dans le cadre d'une mission ou opération déterminée;

b) Ceux d'entre eux qui ne feraient pas partie du corps de 2 500 agents civils de carrière qu'il est proposé d'instituer, et dont les services auraient satisfait aux normes les plus rigoureuses d'efficacité, de compétence et d'intégrité, se verraient normalement accorder des prorogations de leur engagement de durée déterminée, dont chacune, sans dépasser deux ans, ne serait pas limitée à leur service dans le cadre d'une mission déterminée, ce qui permettrait d'ajuster les effectifs des missions et opérations de paix en fonction de leurs exigences opérationnelles. Ces fonctionnaires pourraient continuer d'être employés en vertu d'engagements de durée déterminée tant que l'Organisation aurait besoin de leurs services;

c) Pour les fonctionnaires autres que ceux recrutés pour les missions ou opérations de paix, les engagements de durée déterminée seraient limités à une durée totale de cinq ans. Toutefois, un engagement de ce type pourrait être prorogé au-delà de cinq ans pour une année au maximum si une telle prorogation se justifiait au regard des intérêts tant de l'Organisation que du fonctionnaire concerné;

d) Les fonds et programmes des Nations Unies auraient la latitude, eu égard aux exigences de leurs opérations, de proroger les engagements de durée déterminée au-delà de cinq ans.

14. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé l'approbation de ces propositions dans son rapport sur la gestion des personnes humaines (A/62/7/Add.14, par. 9).

15. Pour ce qui est de la possibilité d'instituer une prime de départ payable à l'expiration des engagements de durée déterminée, la CFPI, dans le cadre de l'examen des conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel, et du régime des traitements et indemnités, a abordé en 2007 l'étude d'une question intitulée « modernisation et simplification des prestations : versements à la cessation de service ». La Commission poursuivra ses travaux sur cette question en 2009. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a réaffirmé qu'il était favorable à l'institution d'une prime de départ et a demandé au Secrétaire général d'inviter l'Assemblée générale et la CFPI à porter sans tarder leur attention sur cette question.

### **Engagements de caractère continu**

#### *Conditions à remplir*

16. Le Secrétaire général propose qu'un fonctionnaire de l'Organisation ayant à son actif cinq années de service continu se voie offrir un engagement de caractère continu si son maintien en fonction répond aux besoins du département où il travaille ou d'un autre secteur du Secrétariat et si l'intéressé, sur la foi de ses rapports d'évaluation, apparaît avoir satisfait aux normes les plus rigoureuses d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

17. Les fonctionnaires actuellement titulaires d'un engagement spécifiant qu'ils ne peuvent être employés que dans un bureau déterminé et ceux engagés pour des projets ou par des entités régis par un mandat ayant une date d'expiration pourraient aussi, sous réserve que l'Organisation continue d'avoir besoin de leurs services, se voir offrir un engagement continu, exempt de restrictions d'emploi. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires s'est déclaré favorable à cette proposition (A/62/7/Add.14, par. 15).

18. Dans le cas des opérations et missions de maintien de la paix, les fonctionnaires appartenant au corps envisagé de 2 500 agents civils de carrière, corps dont l'effectif est considéré comme le minimum requis à moyen terme, pourraient également se voir offrir un engagement continu. Le Comité consultatif a recommandé à l'Assemblée générale de ne pas approuver la création du corps de 2 500 agents civils de carrière, mais il a admis que les fonctionnaires recrutés sur le plan international pour des opérations de maintien de la paix devraient eux aussi pouvoir se voir offrir des engagements continus (A/62/7/Add.14, par. 15 et 36). Le Comité consultatif s'est montré conscient de ce que les besoins de personnel des opérations de paix s'inscrivent dans la durée; toutefois, sa recommandation ne tient pas compte des impératifs de la planification à moyen terme des effectifs du Secrétariat, non plus que de la stratégie définie par le Secrétariat pour constituer un corps d'agents civils de carrière spécialisés dans le travail de terrain, qui pourraient, selon les besoins, être déployés sur les lieux de n'importe quelle mission. Si l'Assemblée générale suit la recommandation du Comité consultatif, les besoins durables de personnel des opérations de maintien de la paix seront déterminés selon les mêmes critères de planification des effectifs que ceux retenus pour prévoir la composition du corps envisagé de 2 500 agents civils, moyennant les ajustements éventuellement nécessaires pour tenir compte des besoins prévus à moyen terme en personnel relevant d'autres groupes professionnels et d'autres classes et possédant des qualifications qui permettent son transfert d'une mission à l'autre; pourront être pris en compte des groupes professionnels qu'il n'était pas prévu de faire entrer

dans la composition du corps d'agents civils, par exemple ceux comprenant les spécialistes des questions de sécurité et les spécialistes des droits de l'homme.

19. Le Secrétaire général propose que les fonctionnaires recrutés localement pour des missions de maintien de la paix puissent prétendre, au bout de cinq ans, à un engagement de caractère continu, sous réserve que l'Organisation ait encore besoin de leurs services et qu'ils satisfassent aux normes en vigueur. Lors de leur cessation de service, qui coïnciderait normalement avec la fin de la mission à laquelle ils sont affectés, ces fonctionnaires auraient droit à une indemnité de licenciement proportionnelle à la durée de leur période de service. Le Comité consultatif s'est montré peu enclin à admettre l'idée de faire dépendre les prestations de fin de service versées aux agents locaux des missions de leur type d'engagement. Quant à la CFPI, elle poursuit l'étude de la question des versements à la cessation de service.

20. Le Secrétaire général propose par ailleurs que les fonctionnaires recrutés par voie de concours nationaux puissent prétendre à un engagement de caractère continu après cinq années de service. La CFPI estime pour sa part que ces fonctionnaires devraient pouvoir prétendre à un engagement continu au bout de deux ans (A/61/30/Add.1, par. 12). Le Comité consultatif reviendra sur cette question durant la soixante-troisième session de l'Assemblée générale dans le cadre de ses travaux sur la gestion des ressources humaines.

21. Le Secrétaire général tient à souligner que l'un des objectifs principaux de la rationalisation du régime des engagements qu'il propose est de faire en sorte, tout en simplifiant l'administration des engagements, que les fonctionnaires soient traités équitablement et uniformément. Il estime donc qu'il importe d'éviter de distinguer entre eux des catégories auxquelles s'appliqueraient des seuils différents pour la conversion d'un engagement en engagement continu. À sa vingt-neuvième session, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a souligné que par souci d'équité à l'égard de tous les fonctionnaires, il fallait éviter de faire dépendre le type d'engagement du mode de recrutement.

22. Tout en étant conscient de ce que les concours nationaux sont un outil de recrutement important, le Secrétaire général, soucieux de l'équité de traitement des fonctionnaires, continue de penser qu'il n'y a pas lieu de revenir sur sa proposition initiale, selon laquelle les fonctionnaires recrutés à l'issue de concours nationaux se verraient offrir un engagement continu après cinq années de service ininterrompu dans le cadre d'engagements de durée déterminée, soit selon les mêmes modalités que tous les autres fonctionnaires recrutés par des moyens faisant jouer la concurrence. Il propose de plus que le Bureau de la gestion des ressources humaines suive attentivement l'évolution des taux de départ parmi les fonctionnaires issus des concours nationaux, afin de vérifier que la mise en vigueur du nouveau régime des engagements ne nuit pas à la fidélisation de ces fonctionnaires.

#### *Modalités d'application*

23. Selon la proposition que le Secrétaire général a soumise à l'Assemblée générale à sa soixante-deuxième session, les dossiers des fonctionnaires remplissant les conditions voulues pour prétendre à un engagement continu seraient examinés par le département ou bureau concerné et par le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le service local de gestion des ressources humaines et, en cas de désaccord, soumis à un organe consultatif mixte. Compte tenu des échanges qui ont eu lieu lors de la vingt-neuvième session du Comité de coordination entre

l'Administration et le personnel, le Secrétaire général propose maintenant que tous les dossiers de fonctionnaires pouvant prétendre à un engagement de caractère continu soient soumis à un organe consultatif, qui examinerait l'opportunité de garder les intéressés au service de l'Organisation au regard des besoins de l'ensemble du Secrétariat.

24. La Commission de la fonction publique internationale a exprimé l'avis que l'adoption de la proposition du Secrétaire général concernant les engagements continus reviendrait à rendre automatique la conversion d'un engagement en engagement continu, avis que partage le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Cette question a elle aussi été abordée lors de la vingt-neuvième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Les modalités envisagées pour garantir l'examen rigoureux des résultats professionnels des fonctionnaires concernés et de l'opportunité de les garder au service de l'Organisation, examen dont dépendrait toute décision d'accorder un engagement continu, sont exposées ci-après :

a) Les résultats professionnels du fonctionnaire concerné feraient l'objet d'une évaluation approfondie, comprenant l'examen de son dossier et de ses rapports d'évaluation. Pour avoir des chances d'être retenu, l'intéressé devrait avoir reçu pour au moins quatre années une note indiquant que ses résultats professionnels correspondaient pleinement à la norme, et ne devrait avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire. Dans le but de renforcer le système de gestion de la performance, un groupe de travail de session administration-personnel a été constitué en 2007; ce groupe poursuit l'examen du système de notation actuel, des difficultés d'accès à l'outil en ligne servant à remplir les formules de notation, des mesures à prendre pour accroître le nombre des cours de formation obligatoires s'adressant tant aux fonctionnaires qu'aux cadres, et des moyens d'amener les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques à remplir les obligations que leur impose le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires;

b) On examinerait ensuite la question de savoir si l'Organisation continuerait durablement d'avoir besoin des services de l'intéressé et des fonctions qu'il exerce; seraient considérées comme relevant des besoins durables de l'Organisation, les fonctions, entendues comme compétences professionnelles, qui lui sont essentielles pour l'accomplissement de sa mission.

#### *Licenciement de titulaires d'engagements continus*

25. Selon le régime proposé par le Secrétaire général, il pourrait être mis fin à un engagement continu pour les mêmes motifs que ceux actuellement prévus pour les engagements à titre permanent, à savoir :

- a) Suppressions de postes/réduction d'effectifs;
- b) Raisons de santé;
- c) Services ne donnant pas satisfaction;
- d) Motifs disciplinaires;
- e) Intérêts de l'Organisation, sous réserve du consentement du fonctionnaire;
- f) Autres motifs spécifiés dans la lettre de nomination;

g) Faits antérieurs à la nomination du fonctionnaire et révélés après son recrutement, qui auraient fait obstacle à son engagement s'ils avaient été connus plus tôt parce qu'incompatibles avec les normes fixées par la Charte.

26. La seule différence serait qu'il pourrait être mis fin à un engagement continu « dans l'intérêt de l'Organisation » même sans le consentement du fonctionnaire concerné.

27. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé à l'Assemblée générale d'inviter le Secrétaire général à lui rendre compte, à sa soixante-troisième session, de la procédure interne qui serait prévue à cet égard dans le cadre du nouveau régime (A/62/7/Add.14, par. 23).

28. La procédure envisagée est la suivante :

a) Le responsable de programme concerné soumettrait au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines une recommandation de licenciement détaillée, accompagnée de pièces justificatives, et s'entretiendrait de cette recommandation avec le fonctionnaire, à qui il remettrait copie du dossier de licenciement;

b) Le fonctionnaire disposerait d'un certain délai pour examiner la recommandation et les pièces justificatives et soumettre éventuellement ses observations;

c) Le Bureau de la gestion des ressources humaines examinerait la recommandation du responsable de programme et les observations du fonctionnaire. Après avoir vérifié et apprécié les faits invoqués de part et d'autre, il pourrait : i) approuver la recommandation; ii) retourner le dossier pour réexamen et complément d'informations; iii) rejeter la recommandation.

d) Le fonctionnaire pourrait exercer un recours contre la décision de licenciement conformément aux dispositions du chapitre X du Règlement du personnel.

29. L'Assemblée générale a invité le Secrétaire général à préciser ce que recouvrirait l'expression « dans l'intérêt de l'Organisation ». De l'avis du Secrétaire général, le titulaire d'un engagement continu pourrait être licencié « dans l'intérêt de l'Organisation » pour des motifs tels la modification ou l'expiration d'un mandat, la réorientation d'un programme ou encore une réduction de crédits ou une baisse d'activité.

30. Le Secrétaire général s'est penché sur les questions que soulève l'éventualité de limiter le nombre annuel de conversions d'engagements en engagements continus; des consultations ont eu lieu sur ce sujet avec les représentants du personnel lors des vingt-huitième et vingt-neuvième sessions du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Le Secrétaire général estime qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation de fixer une limite annuelle, et qu'une telle mesure serait injuste à l'égard des fonctionnaires. En effet, le plafonnement du nombre annuel de conversions pourrait injustement priver des fonctionnaires très bien notés de la possibilité de se voir offrir un engagement continu, alors même que l'Organisation prévoirait de continuer durablement d'avoir besoin des fonctions exercées par eux. Il estime de plus qu'un plafonnement visant certains postes, mandats ou fonctions ne cadrerait pas avec les impératifs opérationnels de l'action de l'Organisation et serait contraire à la politique de

mobilité. Le Secrétaire général considère que si seuls certains postes, mandats ou fonctions sont pris en considération pour déterminer si l'Organisation continuera d'avoir besoin des services d'un fonctionnaire, la mobilité s'en trouvera compromise, du fait que les fonctionnaires répugneront à accepter des postes relevant de projets ou d'entités régis par des mandats ayant une date d'expiration s'ils savent qu'ils s'interdiraient ainsi toute possibilité d'obtenir un engagement continu, ce qui par ailleurs tendra à réduire les effectifs disponibles pour l'exécution de certains programmes.

### **Conditions d'emploi**

31. Le Secrétaire général propose que l'Organisation adopte, outre un Règlement du personnel ne comportant qu'une seule série de dispositions, des prestations et avantages équivalant à ceux que prévoient actuellement les dispositions de la série 100, sauf en ce qui concerne les engagements temporaires. L'annexe I du présent rapport contient des informations détaillées sur les prestations proposées pour chacun des trois types d'engagement que prévoirait la nouvelle série unique de dispositions du Règlement du personnel. Les propositions du Secrétaire général reposent sur la comparaison des prestations actuellement offertes au titre des engagements relevant des séries 100, 200 et 300 et distinguent, du point de vue du droit à ces prestations, les fonctionnaires qui seront titulaires d'engagements temporaires et ceux qui seront titulaires d'engagements de durée déterminée ou d'engagements continus, afin de favoriser l'équité.

32. Plus de 90 % des fonctionnaires internationaux des missions de maintien de la paix sont en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée et sont séparés de leur famille pendant de longues périodes, sans pourtant recevoir aucune indemnité pour l'entretien d'un deuxième domicile. La rémunération totale des membres du personnel des missions est de 30 à 40 % inférieure à celle des agents des autres organismes des Nations Unies et des fonds et programmes de l'ONU en poste dans le même lieu d'affectation, ce qui fait que l'Organisation est en concurrence avec ces entités pour le recrutement des meilleurs agents de terrain et a du mal à recruter le personnel qu'il lui faut pour couvrir ses besoins opérationnels (voir A/61/30/Add.1). Le taux de vacance de postes est de 26 % pour le personnel international, sans compter qu'en 2007, le taux de rotation annuelle des administrateurs a été de 29 %. Des mesures doivent donc être prises rapidement pour améliorer les conditions d'emploi du personnel des missions afin que l'Organisation puisse recruter, administrer et garder à son service un personnel civil qualifié, motivé et suffisamment nombreux qui soit doté des capacités voulues pour permettre aux opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales de s'acquitter de leurs mandats et pour gérer de façon responsable des fonds, des ressources humaines et du matériel dont la valeur se chiffre à plus de 7 milliards de dollars par an. La rationalisation du régime des engagements et l'amélioration des conditions d'emploi sont deux piliers interdépendants du nouveau dispositif de gestion des ressources humaines que le Secrétaire général voudrait mettre en place afin de pouvoir répondre aux besoins opérationnels du Secrétariat, tant dans les lieux d'affectation permanents que dans les missions.

33. Dans de précédents rapports (A/61/255 et A/61/861), le Secrétaire général a fait des propositions détaillées visant à ce que les conditions d'emploi du personnel des missions soient harmonisées avec celles du personnel des organismes, fonds et programmes. Il a notamment proposé que les missions soient réparties en « missions

famille autorisée » et « missions famille non autorisée » (au lieu d'être réparties en « missions spéciales » et « missions établies ») comme dans les organismes, fonds et programmes, qu'un régime Opération spéciale soit adopté pour les lieux d'affectations où les familles ne sont pas autorisées et que le congé de récupération soit remplacé par un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage.

34. Dans le cadre du régime Opération spéciale, les fonctionnaires affectés dans un lieu où les familles ne sont pas autorisées et les personnes à leur charge remplissant les conditions prévues s'établiraient dans un lieu approprié, proche du lieu d'affectation, qui serait considéré comme le lieu d'affectation administratif. Les prestations relatives aux voyages et à l'expédition d'effets, l'indemnité de poste, la prime d'affectation, la prime de mobilité et de sujétion et l'allocation-logement seraient calculées aux taux applicables à ce lieu d'affectation administratif. Les fonctionnaires eux-mêmes vivraient dans le lieu d'affectation famille non autorisée et percevraient, au titre des dépenses effectuées dans ce lieu d'affectation, l'indemnité de subsistance en opération spéciale, semblable à l'actuelle indemnité de subsistance (missions).

35. À la session qu'elle a tenue en mars 2007, la Commission de la fonction publique internationale a approuvé les propositions du Secrétaire général tendant à ce que les conditions d'emploi du personnel des missions soient harmonisées avec celles du personnel des organismes, fonds et programmes (voir A/61/30/Add.1).

36. Dans son rapport paru sous la cote A/61/7/Add.14, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a appuyé les propositions du Secrétaire général tendant à ce que les missions soient désignées famille autorisée ou famille non autorisée, de sorte que la nomenclature soit harmonisée avec celle des autres organisations de terrain appliquant le régime commun, et à ce que le congé de récupération soit remplacé par un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage.

37. Toutefois, le Comité consultatif a recommandé que la décision concernant l'adoption du régime Opération spéciale pour les lieux d'affectation famille non autorisée soit différée, afin que les améliorations qui devraient découler de la rationalisation du régime des engagements aient le temps de se matérialiser.

38. Si la décision sur le régime Opération spéciale était différée, la rationalisation du régime des engagements passerait par l'harmonisation des conditions d'emploi pour tous les lieux d'affectation du Secrétariat. Les fonctionnaires affectés dans un lieu d'affectation famille non autorisée s'établiraient dans ce lieu d'affectation, où ils percevraient l'indemnité de poste, la prime de mobilité et de sujétion, la prime d'installation et l'allocation-logement en lieu et place de l'indemnité de subsistance (missions), et leur famille resterait dans le pays d'origine. Aucune indemnité ne serait payée au titre de l'entretien d'un deuxième domicile. Toutefois, si la décision est différée comme le recommande le Comité consultatif, ni la question de la séparation des fonctionnaires et de leur famille, ni celle des frais qu'entraîne l'entretien de deux domiciles ne seront réglées, et l'harmonisation propre à favoriser la mobilité du Siège et des organismes, fonds et programmes vers les missions n'aura pas lieu. Les possibilités d'affectation dans une mission famille autorisée demeureront réduites, puisque 80 % du personnel des missions sera, comme actuellement, affecté dans des lieux d'affectation famille non autorisée (selon la terminologie actuelle des organismes, fonds et programmes).

## IV. Calendrier de mise en œuvre

39. Dans sa résolution 62/248, l'Assemblée générale a décidé qu'elle poursuivrait à titre prioritaire, au cours de la partie principale de sa soixante-troisième session, l'examen de la question du régime des engagements et des conditions d'emploi, y compris en ce qui concerne les opérations des Nations Unies sur le terrain, en espérant que le nouveau régime et les nouvelles conditions seraient mis en application le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

40. Si l'Assemblée générale approuve, durant la partie principale de sa soixante-troisième session, la proposition tendant à ce que le régime des engagements soit simplifié, les dispositions ci-après, définies par le Secrétaire général, devront être prises dans les six mois suivant sa décision (les dates indiquées ci-dessous ne sont qu'indicatives) :

a) Si l'Assemblée générale approuve la proposition du Secrétaire général, le nouveau régime des engagements sera institué le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et la version modifiée du Statut du personnel entrera en vigueur à la même date. Le texte complet des nouvelles dispositions du Règlement du personnel sera présenté à l'Assemblée à la reprise de sa soixante-troisième session.

b) Les engagements des fonctionnaires nommés au titre des séries 100, 200 et 300 seront passés en revue et l'engagement de ceux dont les services seront encore nécessaires après le 1<sup>er</sup> juillet 2009 sera converti ou renouvelé selon les nouvelles dispositions du Règlement du personnel. Les nouveaux engagements porteront sur une période allant jusqu'à la date d'expiration de l'engagement initial ou sur une période plus longue, selon le cas.

c) Dans ses rapports parus sous les cotes A/61/255 et A/62/274, le Secrétaire général a indiqué qu'il serait envisagé d'octroyer un engagement permanent aux fonctionnaires qui, selon l'actuel Règlement du personnel, pourraient y prétendre au moment du passage au nouveau régime. Tous les fonctionnaires ayant, au 30 juin 2009, accumulé cinq années de service continu au titre d'un engagement relevant de la série 100 pourront donc prétendre à ce que leur engagement soit converti en engagement permanent, et se verront octroyer un tel engagement si toutes les conditions sont remplies. Les fonctionnaires dont la durée de service continu atteindra cinq ans après le 1<sup>er</sup> juillet 2009 pourront prétendre à un engagement continu.

41. L'Assemblée générale sera également saisie, à sa soixante-troisième session, d'un rapport sur les modifications qu'il faudra apporter au Statut du personnel si elle approuve le nouveau régime des engagements (A/63/189). La version modifiée du Statut servira de point de départ à l'établissement de la série unique de dispositions du Règlement du personnel censée entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009. La nouvelle série de dispositions tiendra compte de toute décision que l'Assemblée générale aura prise durant la partie principale de sa soixante-troisième session au sujet de l'harmonisation des conditions d'emploi et de la rationalisation du régime des engagements.

42. Comme il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général sur l'harmonisation des conditions d'emploi (A/61/861), si l'Assemblée générale approuve les propositions du Secrétaire général, la date d'entrée en vigueur sera le 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour tous les éléments et la mise en application sera échelonnée de la façon décrite

ci-après. Le congé de récupération pourra être remplacé dès le 1<sup>er</sup> juillet 2009 par le congé de détente avec prise en charge des frais de voyage si l'Assemblée générale donne son approbation. Le remplacement de la désignation « mission spéciale » par la désignation « lieu d'affectation famille autorisée » prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et la mise en application sera terminée le 31 décembre 2009. L'adoption du régime Opération spéciale pour les lieux d'affectation famille non autorisée prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et la mise en application prendra au moins jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010 car il faudra de 9 à 12 mois pour que les dispositifs nécessaires (questions juridiques et administratives et volet sécurité) soient mis en place.

## V. Incidences financières

43. L'adoption d'un modèle unique de contrat d'engagement implique que le Règlement du personnel ne comporte plus qu'une seule série de dispositions régissant la nomination des fonctionnaires relevant des trois types d'engagement et les traitements et prestations auxquels ils ont droit (voir annexe I). L'adoption de ce modèle unique de contrat d'engagement aurait des incidences financières pour les catégories de fonctionnaire ci-après :

- a) Les fonctionnaires relevant actuellement des dispositions de la série 100;
- b) Les fonctionnaires relevant actuellement des dispositions de la série 200, qui ont droit aux mêmes prestations que ceux relevant de la série 100;
- c) Les titulaires d'engagements de courte durée (six mois maximum) relevant des dispositions de la série 300, à l'exception de ceux nommés pour une période de durée limitée;
- d) Les fonctionnaires recrutés localement pour les opérations de maintien de la paix.

44. Un calcul d'incidences financières prenant en compte l'effectif total prévu pour les missions au 1<sup>er</sup> juillet 2009 indique que le rengagement selon le nouveau régime des titulaires d'engagements de durée limitée régis par les dispositions de la série 300 entraînerait annuellement une dépense supplémentaire de 24,3 millions de dollars, dont 3,5 millions de dollars pour 10 missions politiques spéciales et 20,8 millions de dollars pour 11 missions de maintien de la paix.

45. Le changement de désignation envisagé pour neuf missions spéciales, qui deviendraient des lieux d'affectation famille autorisée, selon la pratique déjà suivie par les autres organismes de terrain appliquant le régime commun entraînerait des dépenses estimées annuellement à 30,3 millions de dollars, dont 11,3 millions de dollars pour six missions politiques spéciales et 19 millions de dollars pour trois opérations de maintien de la paix. Le coût annuel de l'institution d'un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage, qui remplacerait le congé de récupération, est estimé à 28,5 millions de dollars, dont 4,2 millions de dollars pour les missions politiques spéciales et 24,3 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix. Enfin, les incidences financières annuelles de l'application du régime Opération spéciale aux lieux d'affectation famille non autorisée sont estimées à 276 millions de dollars pour huit opérations de maintien de la paix, et 24 millions de dollars pour quatre missions politiques spéciales.

46. Les chiffres qui précèdent mettent à jour ceux figurant dans le rapport du Secrétaire général sur l'harmonisation des conditions d'emploi (A/61/861), compte tenu du lancement de deux nouvelles missions de paix (Darfour et Tchad), de l'expiration du mandat de la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée, de la fermeture du Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix au Tadjikistan et de la dissolution prévue de la Commission d'enquête internationale indépendante. Les incidences financières prévues tiennent compte aussi du coût, calculé en fonction des effectifs actuels, de l'application du régime Opération spéciale à la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo et au Bureau intégré des Nations Unies en Sierra Leone; les coûts effectifs pourraient s'écarter des prévisions en cas de réorganisation des missions au bureau considérés.

47. Si les mesures proposées par le Secrétaire général sont approuvées par l'Assemblée générale et entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les dépenses supplémentaires prévues pour les opérations de maintien de la paix (voir annexe II) figureront dans les projets de budget desdites opérations pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010. Celles prévues pour les missions politiques spéciales devront être couvertes à hauteur de 50 % de leur montant annuel par l'ouverture d'un crédit additionnel au budget ordinaire de l'exercice 2009. Comme elles ne pouvaient pas être inscrites dans les budgets des missions politiques spéciales pour 2009 avant l'approbation des propositions avancées dans le présent rapport, ces dépenses devront faire l'objet d'ouvertures de crédits additionnels lorsque l'Assemblée générale adoptera lesdits budgets.

## **VI. Décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre**

48. L'Assemblée générale pourrait :

a) **Approuver le régime des engagements et les conditions d'emploi proposés dans le présent rapport, ainsi que les modifications du Statut du personnel proposées dans le document A/63/189;**

b) **Approuver les propositions suivantes : à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, classer les missions selon qu'elles sont ou non des lieux d'affectation « famille autorisée », suivant la pratique des institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies; à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, faire relever les lieux d'affectation « famille non autorisée » du régime Opération spéciale, et leur appliquer ce régime à partir d'avril 2010; avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2009, substituer au droit à un congé de récupération le droit à un congé de détente et de récupération avec prise en charge des frais de voyage;**

c) **Approuver la création d'un corps de 2 500 agents civils de carrière spécialisé dans le maintien de la paix, selon les modalités exposées dans les documents A/61/255 Add. 1 et Corr.1 et A/61/850;**

d) **Ouvrir au chapitre 3 du budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009 (Affaires politiques) un crédit additionnel de 9 469 000 dollars au titre des missions politiques spéciales, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2009;**

e) **Noter qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les dépenses additionnelles à prévoir pour les missions politiques spéciales figureront dans les budgets établis pour celles-ci;**

f) **Noter qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, les dépenses additionnelles à prévoir pour les opérations de maintien de la paix figureront dans les budgets établis pour celles-ci.**

## Annexe I

## Tableau synoptique des conditions d'emploi pour les trois types d'engagement envisagés

Éléments des conditions d'emploi	Type d'engagement		
	Temporaire	Durée déterminée	Continu
Traitement de base	Oui	Oui	Oui
Augmentations annuelles d'échelon	Non	Oui	Oui
Indemnité de poste	Oui	Oui	Oui
Allocation-logement	Oui	Oui	Oui
Prestations familiales	Oui	Oui	Oui
Indemnité pour frais d'études	Non	Oui	Oui
Prime de connaissances linguistiques	Non	Oui	Oui
Prime de mobilité	Non	Oui	Oui
Prime de sujétion	Oui	Oui	Oui
Élément de non-déménagement	Non	Oui	Oui
Prime de risque	Oui	Oui	Oui
Affiliation à la caisse des pensions	Oui (pour un engagement d'au moins 6 mois)	Oui	Oui
Congé de maladie	Oui (2 jours par mois)	Période de service comprise entre 1 et 3 ans : 65 jours de congé de maladie à plein traitement/65 jours à mi-traitement pendant toute période de 12 mois consécutifs Période de service de 3 ans ou plus : 195 jours de congé de maladie à plein traitement/195 jours à mi-traitement pour toute période de 4 années consécutives	Période de service de 1 à 3 ans : 65 jours de congé de maladie à plein traitement/65 jours à mi-traitement pour toute période de 12 mois consécutifs Période de service de 3 ans ou plus : 195 jours de congé de maladie à plein traitement/195 jours à mi-traitement pour toute période de 4 années consécutives

<i>Éléments des conditions d'emploi</i>	<i>Type d'engagement</i>		
	<i>Temporaire</i>	<i>Durée déterminée</i>	<i>Continu</i>
Assurance maladie	Oui (pour un engagement d'au moins 3 mois)	Oui (subvention de prime pour le fonctionnaire et les membres de sa famille)	Oui (subvention de prime pour le fonctionnaire et les membres de sa famille)
Assurance contre les actes de violence	Oui	Oui	Oui
Assurance-groupe sur la vie	Oui, pour un engagement de 6 mois ou plus (prime entièrement à la charge du fonctionnaire)	Oui (prime entièrement à la charge du fonctionnaire)	Oui (prime entièrement à la charge du fonctionnaire)
Assurance maladie après cessation de service	Non	Oui	Oui
Congé annuel	Oui (2,5 jours par mois)	Oui (2,5 jours par mois)	Oui (2,5 jours par mois)
Païement des jours de congé annuel inutilisés	Oui (30 jours maximum)	Oui (60 jours maximum)	Oui (60 jours maximum)
Congé pour motif familial	Oui (7 jours par an)	Oui (7 jours par an)	Oui (7 jours par an)
Congé de maternité	Oui	Oui	Oui
Congé de paternité	Oui, si l'intéressé a été engagé d'emblée pour plus de 6 mois ou si, ayant à son actif au moins 6 mois de service continu, il est censé rester en fonction pendant encore au moins 3 mois à son retour de congé de paternité	Oui	Oui
Voyage de visite familiale	Oui, sous certaines conditions	Oui	Oui
Voyage à l'occasion du congé dans les foyers	Oui (si le lieu d'affectation est classé comme difficile et uniquement pour le fonctionnaire)	Oui	Oui
Congé de récupération	Oui, pour certains lieux d'affectation, si l'engagement est de plus de 6 mois	Oui, pour certains lieux d'affectation	Oui, pour certains lieux d'affectation
Évacuation sanitaire	Oui (fonctionnaire seulement)	Oui	Oui
Prise en charge des frais de voyage lors de l'entrée en fonction en cas de mutation et lors de la cessation de service	Oui (fonctionnaire seulement)	Oui	Oui

<i>Éléments des conditions d'emploi</i>	<i>Type d'engagement</i>		
	<i>Temporaire</i>	<i>Durée déterminée</i>	<i>Continu</i>
Envoi d'effets lors de la prise de fonction	Fonctionnaire seulement	Oui	Oui
Envoi d'effets lors d'une mutation	Fonctionnaire seulement	Oui	Oui
Envoi d'effets à la cessation de service	Fonctionnaire seulement	Oui	Oui
Prime d'affectation	Oui, sous certaines conditions	Oui	Oui
Prime de rapatriement	Oui, si l'intéressé a accompli au moins une année de service hors de son pays d'origine	Oui (proportionnelle à la durée de la période de service : montant de 4 semaines de traitement brut (diminué éventuellement de la contribution du personnel) pour un an de service à 28 semaines pour 12 ans de service ou plus, les administrateurs ayant des charges de famille; de 3 à 16 semaines pour ceux n'en ayant pas; de 2 à 12 semaines pour les agents des services généraux)	Oui (proportionnelle à la durée de la période de service : montant de 4 semaines de traitement brut (diminué éventuellement de la contribution du personnel) pour un an de service à 28 semaines pour 12 ans de service ou plus, les administrateurs ayant des charges de famille; de 3 à 16 semaines pour ceux n'en ayant pas; de 2 à 12 semaines pour les agents des services généraux)
Indemnité de licenciement	Oui (1 semaine de traitement par mois d'engagement restant à courir, sous réserve d'un minimum de 6 semaines et d'un maximum de 3 mois) (annexe III du Statut du personnel)	Oui (proportionnelle à la durée de la période de service accomplie, et allant de 3 mois de traitement brut pour 6 ans de service à 12 mois pour 15 ans ou plus) (annexe III du Statut du personnel)	Oui (proportionnelle à la durée de la période de service accomplie, et allant de 3 mois de traitement brut pour 6 ans de service à 12 mois pour 15 ans ou plus) (annexe III du Statut du personnel)
Capital décès	Oui (3 mois de traitement maximum)	Oui (3 à 9 mois de traitement)	Oui (3 à 9 mois de traitement)
Indemnité de fonctions	Non	Oui	Oui

## Annexe II

## Incidences financières annuelles de la désignation des missions spéciales comme lieux d'affectation « famille autorisée »

(En dollars des États-Unis)

<i>Mission</i>	<i>Prestations liées au classement « famille autorisée »</i>	<i>Prestations relevant du régime Opération spéciale</i>	<i>Coût du rengagement selon les dispositions de la série 100 de fonctionnaires relevant actuellement de celles de la série 300</i>	<i>Congé de détente et de récupération avec prise en charge des frais de voyage</i>	<b>Total</b>
<b>Opérations de maintien de la paix</b>					
MINURCAT	0	32 209 689	2 097 656	2 652 000	<b>36 959 344</b>
MINURSO	3 949 596	0	180 873	249 600	<b>4 380 069</b>
MINUSTAH	0	22 043 798	1 718 614	1 911 000	<b>25 673 412</b>
MONUC	0	52 155 876	3 068 451	3 580 200	<b>58 804 527</b>
ONUCI	0	22 420 426	1 376 308	1 552 200	<b>25 348 934</b>
MINUAD*	0	58 088 730	4 570 282	6 432 400	<b>69 091 411</b>
MINUEE	0	0	0	0	<b>0</b>
MINUK	0	24 337 846	1 237 139	1 692 600	<b>27 267 585</b>
MINUL	0	27 633 136	1 654 169	1 891 500	<b>31 178 805</b>
MINUS	0	37 156 902	3 354 832	3 360 000	<b>43 871 734</b>
MINUT	9 555 416	0	1 273 089	839 800	<b>11 668 305</b>
MONUG	5 567 310	0	235 039	179 400	<b>5 981 749</b>
<b>Total partiel</b>	<b>19 072 322</b>	<b>276 046 402</b>	<b>20 766 451</b>	<b>24 340 700</b>	<b>340 225 875</b>
<b>Missions politiques spéciales</b>					
BINUB		8 273 387	420 972	503 100	<b>9 197 459</b>
BONUCA	1 064 977	0	70 517	52 650	<b>1 188 144</b>
MANUA		9 038 000	845 780	1 133 600	<b>11 017 380</b>
MANUI		3 229 008	1 026 971	2 199 600	<b>6 455 579</b>
BINUSIL		3 508 989	186 945	237 900	<b>3 933 834</b>
MINUNEP	8 705 464	0	795 715	0	<b>9 501 179</b>
BANUGBIS	673 291	0	39 839	36 400	<b>749 530</b>
Commission d'enquête internationale indépendante		0	0	0	<b>0</b>
Envoyé spécial pour les régions victimes de l'Armée de résistance du Seigneur	123 225	0	24 500	0	<b>147 725</b>

<i>Mission</i>	<i>Prestations liées au classement « famille autorisée »</i>	<i>Prestations relevant du régime Opération spéciale</i>	<i>Coût du rengagement selon les dispositions de la série 100 de fonctionnaires relevant actuellement de celles de la série 300</i>	<i>Congé de détente et de récupération avec prise en charge des frais de voyage</i>	<b>Total</b>
UNPOS	411 347	0	57 202	0	<b>468 549</b>
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	286 061		28 082	13 650	<b>327 793</b>
<b>Total partiel</b>	<b>11 264 365</b>	<b>24 049 384</b>	<b>3 496 523</b>	<b>4 176 900</b>	<b>42 987 172</b>
<b>Total annuel</b>	<b>30 336 687</b>	<b>300 095 787</b>	<b>24 262 974</b>	<b>28 517 600</b>	<b>383 213 048</b>

*Missions* : BINUB (Bureau intégré des Nations Unies au Burundi); BONUCA (Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine); MINURCAT (Mission des Nations Unies en République centrafricaine et au Tchad); MINURSO (Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental); MINUSTAH (Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti); MONUC (Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo); MANUA (Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan); MANUI (Mission d'assistance des Nations Unies en Iraq); MINUAD (Opération hybride UA/ONU au Darfour); BINUSIL (Bureau intégré des Nations Unies en Sierra Leone); MINUEE (Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée); MINUK (Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo); MINUL (Mission des Nations Unies au Libéria); MINUNEP (Mission des Nations Unies au Népal); MINUS (Mission des Nations Unies au Soudan); MINUT (Mission des Nations Unies au Timor-Leste); ONUCI (Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire); BANUGBIS (Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau); MONUG (Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie); UNPOS (Bureau politique des Nations Unies pour la Somalie).