Nations Unies A/65/305/Add.1

Assemblée générale

Distr. générale
7 septembre 2010
Français
Original : anglais

Soixante-cinquième session
Point 136 de l'ordre du jour provisoire*
Gestion des ressources humaines

Réforme de la gestion des ressources humaines : régime des engagements et harmonisation des conditions d'emploi

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport fait suite à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale ainsi qu'au débat sur le régime des engagements et l'harmonisation des conditions d'emploi tenu lors de la partie principale de la soixante-quatrième session de l'Assemblée.

Depuis la présentation des précédents rapports du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines, de grandes avancées ont été obtenues en matière de réforme du régime des engagements, qui reposent sur les résolutions et décisions de l'Assemblée.

Le présent rapport donne des informations supplémentaires sur la mise en pratique de l'engagement continu, comme l'Assemblée l'a demandé dans les paragraphes 3 et 4 de la section II de sa résolution 63/250, et il actualise les informations relatives au nombre de fonctionnaires dont l'engagement a été converti en engagement à titre permanent à l'issue de l'examen exceptionnel auquel il a été procédé.

* A/65/150.

10-48786 (F) 131010 131010

Merci de recycler

Le Secrétaire général, soucieux de faciliter l'examen de la question de l'engagement continu et de mettre en pratique cette modalité à compter du 1er janvier 2011, présente ici des renseignements sur les points suivants : procédures à suivre en cas d'octroi ou d'annulation d'un engagement continu, y compris les conditions requises et la place tenue par le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires; incidences financières et conséquences, sur le plan de la gestion, de l'engagement continu, y compris la question du plafonnement éventuel du nombre de conversions en engagements continus; incidences de la mise en pratique de l'engagement continu sur le système des fourchettes optimales pour la répartition géographique des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, ainsi que sur le statut des administrateurs auxiliaires et des lauréats des concours.

Le présent rapport renferme également des informations sur les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée.

On trouvera indiquées à la section V du présent rapport les décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre.

I. Réforme du régime des engagements

A. Mise en place des réformes concernant la gestion des ressources humaines

1. Le Secrétaire général a, dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain »[1] et son rapport complémentaire sur l'harmonisation des conditions d'emploi[2], présenté un programme de réforme de la gestion des ressources humaines qui prévoit la simplification du régime des engagements ainsi que l'harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaire du Secrétariat en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée avec celles des personnels des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, afin que le système des Nations Unies puisse davantage fonctionner comme un tout. S'étant penchée sur les propositions du Secrétaire général et les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)[3], l'Assemblée générale, dans sa résolution 63/250, a approuvé le nouveau régime des engagements, consistant dans trois types d'engagement (temporaires, de durée déterminée et continus) régis par un règlement unique. Elle a également décidé que tous les fonctionnaires nommés ou affectés à des missions famille non autorisée devront bénéficier d'une prime d'installation dans les conditions prévues par le régime commun des Nations Unies. Elle a de plus décidé d'ériger les missions établies existantes en missions famille autorisée et les missions spéciales existantes en missions famille non autorisée, à compter du 1er juillet 2009 (plutôt que de les catégoriser en fonction des conditions de sécurité). Elle a aussi décidé de ne pas appliquer le régime Opération spéciale[4] aux lieux d'affectation famille non autorisée. Enfin, elle a décidé d'approuver l'institution d'un régime de congés de détente, délais de route compris mais sans remboursement des frais de voyage, au profit des fonctionnaires recrutés sur le plan international affectés à des opérations hors Siège, qui devait remplacer le congé de récupération à compter du 1er janvier 2009.

2. Suite à l'adoption, par l'Assemblée, de la résolution 63/250, un plan circonstancié d'application des dispositions susmentionnées aux opérations sur le terrain a été mis en place. Ainsi, le nouveau régime des engagements régis par un règlement unique que l'Assemblée a approuvé dans cette résolution s'applique depuis le 1er juillet 2009 aux missions sur le terrain. Après examen de tous les engagements de durée limitée relevant de la série 300 du Règlement du personnel, ceux de 3 620 fonctionnaires des opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales recrutés sur le plan international ont été convertis en engagement de durée déterminée régi par le nouveau Règlement du personnel qui a pris effet à titre provisoire le 1er juillet 2009. De même, tous les fonctionnaires dont

---

[1] A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1.

[2] A/61/861.

[3] Voir A/61/30/Add.1.

[4] Selon ce régime, un endroit proche du lieu d'affectation où les familles sont exclues, doté des infrastructures voulues en matière de santé, d'enseignement et de logement, est désigné « lieu d'affectation administratif ». Le fonctionnaire et les membres de sa famille remplissant les conditions requises y sont installés. Le fonctionnaire peut alors prétendre à l'indemnité de poste, à la prime d'affectation, au déménagement des effets personnels et à la prime de mobilité et de sujétion applicables dans le lieu d'affectation administratif. Il est lui-même déployé dans le lieu d'affectation famille non autorisée, où il perçoit une prime de risque et une indemnité de subsistance en opération spéciale qui couvre les frais de subsistance sur place.

les engagements relevaient de la série 200 se sont vu proposer des contrats régis par le nouveau Règlement. Il est à noter que les conditions d'emploi de ces derniers étaient proches de celles nouvellement adoptées. Le régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres prestations, hors régime Opération spéciale, s'applique à toutes les missions famille non autorisée depuis le 1er juillet 2009. Les fonctionnaires recrutés sur le plan international nommés ou affectés à un lieu d'affectation famille non autorisée sont désormais installés au lieu d'affectation administratif désigné et perçoivent une prime d'affectation, une prime de réinstallation aux fins de l'expédition de bagages personnels non accompagnés, ainsi que l'indemnité de poste, la prime de mobilité et de sujétion, la prime de risque et l'allocation-logement applicables dans le lieu d'affectation. À titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2010, les fonctionnaires des services du Siège ou d'autres services détachés à titre gracieux ou non auprès d'une mission sur le terrain avant le 1er juillet 2009 continuent d'être considérés comme étant en déplacement jusqu'à la fin de leur affectation; à compter de cette date, toute prolongation d'affectation ou nouvelle affectation à une mission est considérée comme supposant un changement de lieu d'affectation donnant droit au versement de l'indemnité de poste applicable au lieu d'affectation famille non autorisée. Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2009, les congés de récupération sont remplacés par des congés de détente, qui prévoient des délais de route ainsi que cinq jours ouvrables de congé non imputés sur les congés annuels.

B. Incidences des réformes

3. La rationalisation du régime des engagements a permis le fusionnement des services du Siège et des missions extérieures en un secrétariat intégré à l'échelle mondiale, mieux à même de gérer ses effectifs et de s'acquitter des tâches que lui confient les États Membres. Cette intégration s'incarne dans le nouveau système de sélection du personnel, qui unifie les procédures de nomination et de promotion à l'échelle du Secrétariat. L'organisation des carrières des personnels hors Siège s'en trouve facilitée, puisque ces derniers peuvent désormais, à l'issue d'un processus de sélection et d'un examen par l'organe central de contrôle, postuler à un poste vacant interne. De même, les mesures d'incitation prévues, qui tiennent compte des affectations à une classe supérieure, favorisent la mobilité entre services du Siège et missions extérieures.

4. Conformément aux dispositions de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, les fonctionnaires qui étaient titulaires d'un engagement en vertu de la série 300 du Règlement du personnel et qui ont été rengagés pour une durée déterminée demeurent attachés à la mission concernée tant qu'ils ne se sont pas soumis à une procédure de sélection suivie d'un examen par l'organe central de contrôle. Au 30 juin 2010, 2 269 candidats étaient inscrits sur le fichier de recrutement après approbation par l'organe central de contrôle pour le personnel des missions, dont 1 109 étaient précédemment titulaires d'un engagement à durée limitée en vertu de la série 300. Une fois inscrits sur ce fichier, les candidats ne sont plus cantonnés à une mission donnée. La levée de cette restriction permettra au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions, chaque fois que nécessaire, de réaffecter un fonctionnaire par mutation latérale, ce qui accélère les déploiements en cas d'urgence. La mise en place de ce fichier, qui représente un gros effort d'investissement, permettra de déployer les fonctionnaires plus rapidement en vue

de mieux adapter les effectifs à l'évolution des tâches confiées. Les avantages qu'il présente au regard du déploiement sur le terrain se feront sentir progressivement. Comme l'Assemblée l'en a prié au paragraphe 13 de la section II de la résolution 63/250, le Secrétaire général évaluera les incidences de l'institution du nouveau régime des engagements et lui en rendra compte à sa soixante-septième session.

5. Du fait de la mise en pratique du nouveau régime des engagements approuvé par l'Assemblée générale et de la suppression des nominations de durée limitée auprès des missions sur le terrain au titre de la série 300, tous les fonctionnaires sont désormais sur un pied d'égalité et équitablement considérés, et l'ensemble des prestations auxquelles peuvent prétendre ceux qui avaient été nommés pour une durée limitée au titre de la série 300 s'est amélioré. Alors que, au 30 juin 2008, 46 % des personnels des missions étaient titulaires d'un engagement inférieur à un an, la proportion de ceux nommés pour une durée déterminée d'un an ou plus s'établissait, au 1er juillet 2009, à 87 %. L'octroi d'engagements de plus longue durée a permis d'abaisser le taux de rotation du personnel. Non seulement ce type de nomination offre plus de sécurité aux fonctionnaires, mais encore il réduit la charge administrative associée au renouvellement fréquent des engagements de courte durée arrivés à expiration, libérant ainsi des personnels d'administration pour d'autres tâches. S'il est vrai que les avantages de la réforme ne se feront sentir que progressivement, l'abaissement du taux de rotation des administrateurs en poste dans les missions sur le terrain montre d'ores et déjà que la réforme du régime des engagements a des incidences positives sur la rétention de ces personnels. Ce taux, en effet, qui se situait à 27,5 % pour l'année civile 2007 et à 27 % pour 2008, n'était plus que de 23,9 % pour la période allant de janvier à décembre 2009.

II. Harmonisation des conditions d'emploi

A. L'harmonisation, un impératif

6. Le Secrétaire général juge prioritaire la mise en place de conditions permettant au Secrétariat de l'ONU et aux fonds et programmes des Nations Unies disposant d'une administration distincte de produire des résultats de la manière la plus efficace. Si l'on veut coupler les missions sur le terrain et les services du Siège afin d'intégrer les effectifs à l'échelle mondiale et favoriser la mobilité interorganisations, il faut impérativement combler les écarts qui subsistent et harmoniser les conditions d'emploi des organismes appliquant le régime commun.

7. Comme indiqué plus haut, le nouveau régime des engagements et les nouvelles conditions d'emploi dans les missions famille non autorisée ont produit de très bons résultats. Il reste cependant beaucoup à faire. Ainsi, bien que se situant à 23,9 %, le taux de rotation des administrateurs en poste dans les missions sur le terrain demeure élevé, ce qui entrave la bonne exécution des tâches. De même, l'harmonisation des conditions d'emploi du Secrétariat avec celles des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, qui permettrait l'instauration d'une institution véritablement cohérente à l'échelle mondiale, n'est pas achevée.

1. Lieux d'affectation famille autorisée ou non autorisée

8. L'anomalie la plus évidente, au regard des fonctionnaires du Secrétariat, est celle qui résulte de la désignation des missions en missions famille autorisée et

famille non autorisée. Cette désignation repose uniquement sur le classement antérieur en missions établies et missions spéciales (voir la résolution 63/250 de l'Assemblée générale) et non pas sur la phase du plan de sécurité déterminée pour chaque mission, c'est-à-dire sur la situation sur le terrain. Dans tous les autres organismes, fonds et programmes des Nations Unies, cette désignation est fonction uniquement de la phase de sécurité. C'est ainsi, par exemple, qu'Addis-Abeba et Nairobi sont désignées lieux d'affectation famille autorisée pour les fonctionnaires de la Commission économique pour l'Afrique et de l'Office des Nations Unies à Nairobi respectivement, mais famille non autorisée pour les personnels des missions. De telles incohérences dissuadent les fonctionnaires de postuler à une affectation en mission. Or, plus de 90 % des personnels des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales étant affectés dans des lieux famille non autorisée, il n'existe guère de chance pour eux d'être nommés dans un lieu famille autorisée. Par contre, si les missions étaient classées en fonction de la situation en matière de sécurité, les fonctionnaires auraient davantage l'occasion d'être affectés à un lieu famille autorisée et pourraient mieux concilier le déroulement de leur carrière et leurs responsabilités familiales. Il serait plus logique et plus équitable de désigner les missions en fonction de l'évaluation des conditions de sécurité sur le terrain, ce qui aurait de plus l'avantage d'attirer et de retenir des fonctionnaires.

2. Compensations accordées aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée

9. L'inégalité demeure flagrante, en ce qui concerne les conditions d'emploi, entre un fonctionnaire du Secrétariat en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée et ses collègues des fonds et programmes des Nations Unies sur place. Le régime Opération spéciale ne s'appliquant pas à lui, il se voit obligé de laisser sa famille ailleurs et ne perçoit aucune indemnité en compensation des frais supplémentaires qu'occasionne ce deuxième logement. Dans les faits, alors qu'il est disposé à exercer ses activités dans les lieux les plus difficiles, il est pénalisé par rapport à ses collègues du Secrétariat en poste dans des lieux famille autorisée et même à ceux des fonds et programmes des Nations Unies, qui bénéficient des avantages attachés au régime Opération spéciale lorsqu'ils sont affectés dans des lieux famille non autorisée.

3. Congé de détente

10. Dans son rapport sur l'harmonisation des conditions d'emploi (A/61/861), le Secrétaire général proposait de remplacer le congé de récupération par un congé de détente avec prise en charge des frais de voyage, comme cela se fait dans les organismes, fonds et programmes des Nations Unies. Comme indiqué ci-dessus, l'Assemblée générale a, dans sa résolution 63/250, approuvé le remplacement du congé de récupération par un congé de détente délais de route compris, mais excluant le remboursement des frais de voyage. Or, tous les autres organismes, fonds et programmes des Nations Unies remboursent les frais de voyage afférents à ce type de congé. Le congé de détente permet de soustraire périodiquement le fonctionnaire à une situation stressante et difficile afin qu'il puisse, lors de la reprise du service, s'acquitter au mieux de ses tâches. Il est donc impératif qu'une personne qui exerce ses fonctions dans des conditions éprouvantes puisse profiter d'un congé de détente. Or, si les frais de voyage ne lui sont pas remboursés, cette mesure

d'incitation a pour lui des incidences financière telles qu'il n'est pas toujours en mesure d'en tirer parti, ce qui va à l'encontre de l'objectif voulu, à savoir la viabilité des conditions de travail.

B. Propositions visant à harmoniser les conditions d'emploi

11. Soucieux de régler les problèmes exposés ci-dessus, le Secrétariat a, en un premier temps, présenté à la CFPI une proposition tendant à modifier l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) prévue dans le Manuel de sécurité des Nations Unies. Cette indemnité mensuelle forfaitaire de 2 500 dollars aurait été versée aux personnels recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée. À l'issue de son examen de la question[5], la Commission a proposé ce qui suit :

a) La désignation des lieux d'affectation selon que la famille est autorisée ou non devrait reposer sur l'évaluation des conditions de sécurité;

b) Il faudrait instituer un régime harmonisé des allocations, indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, qui remplacerait le régime Opération spéciale qu'appliquent les institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies. On prendrait ainsi en compte les problèmes particuliers que soulève, sur les plans tant financier que psychologique, le fait que la famille se trouve dans un autre endroit que le lieu d'affectation. Pour les fonctionnaires avec charges de famille, la prime de sujétion serait majorée d'un montant équivalant à la prime de sujétion qui leur serait applicable dans les lieux d'affectation de catégorie E. Pareillement, les fonctionnaires sans charges de famille percevraient un montant supplémentaire équivalant à la prime de sujétion qui leur serait applicable dans ces mêmes lieux. La prime de sujétion normalement applicable dans le lieu d'affectation continuera d'être versée à tous ceux qui peuvent y prétendre;

c) Les congés de détente seraient payés dans toutes les organisations appliquant le régime commun.

12. Le Secrétaire général, allant dans le sens des propositions de la Commission, souscrit à la recommandation de cette dernière tendant à :

a) Harmoniser la désignation des lieux d'affectation selon que la famille est autorisée ou non, en se fondant sur une évaluation des conditions de sécurité et sur la pratique des organismes, fonds et programmes des Nations Unies;

b) Modifier la prime de sujétion afin que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée perçoivent un montant supplémentaire (voir le paragraphe 11 ci-dessus);

c) Mettre en place les principes généraux du paiement des frais de voyage afférents aux congés de détente, d'une importance capitale pour les fonctionnaires. Les frais de voyage du lieu d'affectation vers une destination approuvée seraient remboursés et le fonctionnaire percevrait en outre une somme forfaitaire de 750 dollars au titre des dépenses d'hébergement et des faux frais au départ et à

[5] Voir le rapport de la Commission pour 2010 (A/65/30).

l'arrivée. Là où le transport peut être assuré par la flotte de l'ONU, il serait fourni à titre gracieux et il n'y aurait donc pas lieu de procéder à un remboursement;

d) Inciter les organisations à prendre à leur charge, dans la limite des ressources disponibles, les dépenses supplémentaires découlant des principes généraux du paiement des frais afférents au congé de détente.

13. Si l'Assemblée générale approuve les recommandations formulées par la CFPI, l'indemnité transitoire personnelle payable aux fonctionnaires qui auraient encouru une perte financière du fait des nouvelles conditions d'emploi que l'Assemblée a approuvées dans sa résolution 63/250 sera supprimée.

14. Aux termes de leurs conditions d'emploi, les Volontaires des Nations Unies ont droit à un congé de détente selon les principes applicables aux fonctionnaires de l'organisation où ils exercent leurs activités. En conséquence, si l'Assemblée générale approuve le paiement des frais de voyage afférents aux congés de détente pour les personnels hors Siège recrutés sur le plan international, ceci vaudrait aussi pour les Volontaires recrutés sur le plan international et exerçant leurs fonctions dans des opérations hors Siège. Les conditions du congé de détente des Volontaires au service du Secrétariat seraient alors les mêmes que celles de leurs collègues en poste dans le même lieu d'affectation mais au service de fonds et programmes des Nations Unies disposant d'une administration distincte.

C. Incidences financières

15. Si l'Assemblée générale fait siennes les recommandations que la CFPI a formulées dans son rapport pour 2010 (A/65/30), les incidences financières se monteraient à quelque 130,5 millions de dollars (116 millions de dollars imputables au budget des opérations de maintien de la paix et 14,5 millions de dollars au budget ordinaire), répartis comme suit :

a) Un montant annuel de 28,4 millions de dollars aux fins de la désignation des lieux d'affectation en lieux famille autorisée (soit 18,6 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix et 9,7 millions de dollars pour les missions politiques spéciales); ce montant serait en partie compensé par les économies réalisées du fait de la suppression de l'indemnité transitoire personnelle, de sorte que, pour la première année, le montant net est estimé à 20,4 millions de dollars (soit 16,9 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix et 3,5 millions de dollars pour les missions politiques spéciales);

b) Un montant annuel de 45,1 millions de dollars aux fins des voyages liés aux congés de détente des fonctionnaires (soit 40,3 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix et 4,8 millions de dollars pour les missions politiques spéciales);

c) Un montant annuel de 19,6 millions de dollars aux fins des voyages liés aux congés de détente des Volontaires des Nations Unies (soit 18,9 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix et 742 000 dollars pour les missions politiques spéciales);

d) Un montant annuel de 63 millions de dollars (soit 57,2 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix et 5,8 millions de dollars pour les missions politiques spéciales) pour le financement de l'indemnité supplémentaire à

la prime de sujétion payable dans les lieux d'affectation famille non autorisée; ce montant serait en partie compensé du fait de la réduction de l'indemnité transitoire personnelle, de sorte que, pour la première année, le montant net est estimé à 45,3 millions de dollars (soit 39,8 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix et 5,5 millions de dollars pour les missions politiques spéciales).

III. Engagements continus

A. Introduction

16. Aux paragraphes 2 et 3 de la section II de sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé le nouveau régime des engagements – consistant dans trois types d'engagement (temporaires, de durée déterminée et continus) régis par un règlement unique – qui serait mis en application à compter du 1er juillet 2009, et elle priait le Secrétaire général de ne pas nommer de fonctionnaires à un engagement continu en attendant qu'elle examine le complément d'information intéressant la mise en œuvre de ce type de contrat, à la partie principale de sa soixante-quatrième session.

17. L'Assemblée générale priait également le Secrétaire général de lui rendre compte, à sa soixante-quatrième session, des questions exposées au paragraphe 4 de la section II de cette même résolution, dans la perspective de l'institution du régime d'engagements continus à compter du 1er janvier 2010.

18. En conséquence, le Secrétaire général lui a présenté à sa soixante-quatrième session un rapport intitulé « Application de l'engagement continu » (A/64/267), dans lequel il formulait des propositions concernant la mise en pratique de ce type d'engagement. Toutefois, compte tenu des préoccupations exprimées par les États Membres, il a été décidé de retirer ces propositions et de présenter, à la soixante-cinquième session, de nouvelles propositions qui tiendraient compte des problèmes soulevés par la Cinquième Commission, ainsi que par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) dans son rapport sur la question (A/64/518). Ces problèmes portaient essentiellement sur la question de savoir si les services rendus par les intéressés répondaient à un besoin persistant, sur le nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises pour être candidats à l'octroi d'un engagement continu, ainsi que sur la procédure d'examen des cas et les obligations financières.

19. Le présent rapport renferme des propositions révisées concernant la mise en pratique de l'engagement continu au Secrétariat, qui tiennent compte des préoccupations exprimées tant par la Cinquième Commission que par le Comité consultatif.

20. Des consultations formelles ont eu lieu entre l'Administration et les représentants du personnel aux fins de la révision de ces propositions et, en juin 2010, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel est parvenu à un accord sur les nouvelles propositions à adresser au Secrétaire général pour examen et présentation à l'Assemblée générale, que l'on trouvera exposées ci-après à la section B.

21. Les fonds et programmes dotés d'une administration distincte[6] continueraient à bénéficier d'une certaine marge de manœuvre dans l'application du nouvel engagement continu à leur propre personnel, compte tenu de leurs besoins opérationnels propres, tant qu'ils en font un usage conforme au Statut et au Règlement du personnel de l'ONU.

B. Grandes lignes des propositions révisées

22. De l'avis du Secrétaire général, l'engagement continu ne doit pas être considéré comme étant un engagement permanent, mais plutôt un engagement sans limite de durée octroyé, pour faciliter l'administration des ressources humaines, aux fonctionnaires qui ont consacré de longues années de leur vie au service de l'Organisation et ont fait la preuve de leur utilité, souvent dans des conditions difficiles et éprouvantes. Ce type d'engagement leur offre une certaine sécurité d'emploi, dont on s'accorde à penser qu'elle est une incitation au bon comportement professionnel et à l'engagement envers l'Organisation dans la durée.

23. Le Secrétaire général maintient sa proposition de base, à savoir qu'un engagement continu pourra être proposé à un fonctionnaire qui a effectué, au titre d'un engagement de durée déterminée, au moins cinq années de service ininterrompu au service de l'Organisation, à condition qu'il possède les plus hautes qualités de travail et de compétence, sanctionnées par une note supérieure ou égale à 3 dans ses quatre rapports d'évaluation les plus récents, qu'il n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire dans les cinq ans précédant le moment de l'examen du dossier, et que le mandat ou le financement du service auquel il est attaché n'expire pas dans un avenir prévisible.

24. Le Secrétaire général estime par ailleurs que tout fonctionnaire titulaire d'un engagement continu doit avoir l'obligation de perfectionner ses compétences à mesure que son cadre de travail évolue et conformément à la politique de formation et de perfectionnement du personnel énoncée dans la circulaire ST/SGB/2009/9. De plus, tout administrateur recruté sur le plan international qui accepte un engagement continu doit s'engager à accepter la mobilité, notamment la mobilité géographique, exigée par l'Organisation.

25. Dans le cas d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement continu, le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement sans le consentement de l'intéressé, outre pour les motifs usuels visés à l'article 9.3 du Statut du personnel et à la disposition 9.6 du Règlement provisoire du personnel, si, « à son avis, cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation, c'est-à-dire, principalement, s'il a été apporté des modifications ou mis fin à un mandat ». Dans ce cas, l'intéressé perçoit une indemnité de licenciement. Le paiement de cette indemnité accentue le principe qui préside à ce type d'engagement, à savoir qu'il ne s'agit pas là d'un instrument rigide qui empêcherait l'Organisation de réajuster rapidement ses effectifs. De fait, contrairement à ce qui se passe pour un engagement permanent, il peut être mis fin en tout temps à un engagement continu si « cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation ».

---

[6] Il s'agit ici uniquement des fonds et programmes qui adressent aux fonctionnaires nouvellement recrutés des lettres de nomination comme l'exigent le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU, et non pas des institutions spécialisées, fonds et programmes dotés de leurs propres

26. Le Secrétaire général avait proposé, dans le rapport qu'il avait présenté à l'Assemblée générale (A/64/267), que l'un des critères d'octroi d'un engagement continu serait que « l'Organisation continuerait durablement d'avoir besoin des services de l'intéressé et des fonctions qu'il exerce »[7]. Cette proposition avait suscité de nombreux débats sur la difficulté de prouver la pérennité du besoin. Selon le cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun, établi par la CFPI, l'engagement continu est offert aux agents qui « exercent des fonctions indispensables ». En revanche, toujours selon ce cadre, lorsque la durée des fonctions est limitée dans le temps et que ces fonctions relèvent des activités ordinaires et permanentes de l'Organisation, l'engagement offert ne peut être que de durée déterminée.

27. À la suite des débats que la Cinquième Commission a tenus lors de la soixante-quatrième session de l'Assemblée générale, des questions fondamentales ont été soulevées. Il s'agissait notamment de déterminer si les principes exposés au paragraphe 26 ci-dessus pouvaient utilement servir de point de départ pour établir la distinction entre engagement continu et engagement de durée déterminée, et s'il était possible de définir la « pérennité » du besoin. Le Secrétaire général estime qu'évaluer les exigences et besoins en se fondant uniquement sur un mandat, une fonction ou un poste donné va à l'encontre des besoins opérationnels de l'Organisation. Un fonctionnaire n'est pas tenu de n'occuper qu'un poste donné; les caractéristiques de ce poste ne devraient pas avoir d'incidences sur les perspectives de carrière ni la stabilité de l'emploi. Se fonder uniquement sur un mandat, une fonction ou un poste donné irait à l'encontre de l'objectif recherché, à savoir l'instauration d'un corps de fonctionnaires véritablement évolutif, qui puisse s'adapter aux besoins de l'Organisation. Dans la mesure où les fonctionnaires hésiteraient, ce qui se conçoit sans peine, à assumer de nouvelles tâches dont la durée et le financement seraient incertains – comme c'est le cas pour les opérations de maintien de la paix ou les postes financés à l'aide de contributions volontaires – cette démarche priverait l'Organisation de la marge de manœuvre nécessaire pour déployer les effectifs de sorte à s'acquitter des missions qui lui sont confiées. Si tous les personnels affectés à des postes de projets ou d'entités dont le mandat est limité dans le temps devaient se voir refuser la possibilité de prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu, peu nombreux seraient ceux qui accepteraient d'occuper de tels postes, et cela rendrait difficile l'exécution des programmes. Il arrive souvent que, pour le lancement ou l'achèvement d'un programme, on doive faire appel à des fonctionnaires expérimentés qui sont depuis longtemps au service de l'Organisation. Or, une personne expérimentée n'acceptera pas d'assumer des fonctions limitées dans le temps si cela suppose sa réaffectation à un poste au financement non durable, qui remettrait en cause l'engagement continu dont elle est titulaire. Les capacités opérationnelles s'en trouveraient compromises, ce qui aurait des incidences préjudiciables sur le déploiement rapide ainsi que sur les moyens de réajuster les effectifs en fonction de l'exécution des programmes.

28. À cet égard, le fait que la CFPI exige que, pour la conversion en engagement continu, les fonctions associées au poste soient essentielles au regard du mandat de l'organisation soulève des questions. On pourrait faire valoir, par exemple, que les activités de maintien de la paix font partie des fonctions essentielles de l'ONU. Or

---

statuts et règlements du personnel.

[7] A/63/298, par. 24 b).

ce sont principalement celles-ci qui sont clairement limitées dans le temps et qui ne sont pas financées à l'aide du budget ordinaire; cela voudrait donc dire que les personnels affectés aux opérations de maintien de la paix ne pourraient pas prétendre à un engagement continu, puisque le mandat et le financement de ces opérations est par nature de caractère limité dans le temps. Ou bien entend-on par fonctions « essentielles » celles qui sont inhérentes au bon fonctionnement de toute organisation et qui sont par nature pérennes? S'il en est ainsi, il faudrait n'accorder aux personnels chargés de l'exécution des programmes que des engagements de durée déterminée, leurs fonctions étant par nature limitées dans le temps, alors même que les personnels chargés des tâches administratives se verraient octroyer des engagements continus, leurs fonctions étant par nature pérennes. Cette démarche est fondamentalement inéquitable et sa mise en pratique entraverait sans aucun doute la planification des opérations sur le long terme. De plus, l'hypothèse selon laquelle certaines fonctions sont de nature pérenne et d'autres limitées dans le temps ne concorde pas avec la nature des travaux de l'Organisation. Enfin, l'expérience montre que nombre de fonctions que l'on considérait comme fondamentales peuvent être externalisées, tandis que d'autres activités en rapport avec les projets sont capitales au regard de la qualité des résultats et de la réputation de l'Organisation.

29. Compte tenu de ce qui précède, la méthode appropriée serait de considérer que la majorité des activités de l'Organisation ouvrent droit, en principe, à un engagement continu, indépendamment du programme, de la source de financement, des fonctions où du lieu d'affectation. Les seuls cas à exclure seraient ceux qui sont effectivement limités dans le temps : personnel temporaire recruté pour faire face à un alourdissement, saisonnier ou non, de la charge de travail, effectifs additionnels en cas de recrudescence massive des besoins (situations d'urgence), fonctions et activités dont il est décidé qu'elles doivent cesser progressivement, et services dont l'expiration du mandat ou du financement sont prévisibles.

C. Mise en pratique de l'engagement continu à compter du 1er janvier 2011

1. Conditions requises pour prétendre à la conversion d'un engagement en engagement continu

30. Outre la proposition de base exposée au paragraphe 23 ci-dessus, le Secrétaire général propose que l'on retienne les critères ci-après pour présider à la conversion d'un engagement en engagement continu :

a) Cinq années de service ininterrompu au titre du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU :

i) Tout fonctionnaire du Secrétariat ayant accompli cinq années de service ininterrompu au titre d'un engagement de durée déterminée, y compris auprès d'autres organismes appliquant le régime commun, est considéré comme pouvant prétendre à un engagement continu;

ii) Tout fonctionnaire ayant été titulaire d'un engagement au titre des séries 100, 200 et 300 du Règlement du personnel, et dont l'engagement, depuis le 1er juillet 2009, a été converti en engagement de durée déterminée au titre du nouveau Règlement provisoire du personnel est considéré comme pouvant

prétendre à un engagement continu à condition d'avoir accompli cinq années de service ininterrompu;

iii) Toute interruption de service fait repartir à zéro le décompte de la période de service ininterrompu;

iv) Une période de service effectuée au titre d'un engagement temporaire n'est pas prise en compte pour calculer le nombre d'années ouvrant droit à un engagement continu;

b) Une note supérieure ou égale à 3 dans les quatre rapports d'évaluation les plus récents, et un casier disciplinaire vierge au cours des cinq ans précédant l'examen du dossier;

c) Prise en compte de la poursuite, dans un avenir prévisible, du mandat du service auquel le fonctionnaire satisfaisant aux critères i) à iv) est affecté, comme indiqué au paragraphe 23 ci-dessus.

31. Il ne serait pas interdit au titulaire d'un engagement limité à un service particulier de prétendre à un engagement continu. Cet engagement serait toutefois limité audit service. En revanche un fonctionnaire affecté à un programme dont la poursuite ou le financement n'est pas assuré dans un avenir prévisible ne peut prétendre à un engagement continu.

2. Exclusion des administrateurs auxiliaires et des experts associés

32. Au paragraphe 24 de la section II de la résolution 63/250, l'Assemblée générale a décidé que la période de service des administrateurs auxiliaires ne serait pas comprise dans la période de service requise aux fins de l'octroi d'engagements continus. En conséquence, cette période de service ne sera pas prise en compte pour déterminer si l'intéressé a accompli les cinq années de service ininterrompu nécessaires pour qu'il puisse prétendre à la conversion de son engagement en engagement continu. Il en ira de même pour la période de service des administrateurs auxiliaires accomplie dans le cadre d'un engagement de durée limitée qui aurait été accordé à titre transitoire ou à compter du 1er juillet 2009.

33. Les administrateurs auxiliaires continueront d'être considérés comme des candidats externes aux fins du système de sélection des candidats aux postes vacants au Secrétariat, leur engagement n'ayant pas été examiné par un organe central de contrôle.

3. Incidences financières et conséquences sur le plan de la gestion

a) Plafonnement éventuel du nombre de conversions

34. La principale incidence financière de la conversion d'un engagement de durée déterminée en engagement continu est l'obligation financière endossée par l'Organisation, laquelle, en cas de licenciement, devra verser une indemnité au fonctionnaire. Le Secrétaire général sait que l'obligation n'est pas la même dans le cas des titulaires d'un engagement de durée déterminée, dont la nomination expire à une date fixée et qui, comme l'Assemblée générale l'a décidé au paragraphe 21 de la section II de sa résolution 63/250, ne sont pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur engagement en engagement continu, comme il est précisé dans le Statut et le Règlement du personnel et dans leur offre et leur lettre de nomination.

35. Plafonner le nombre de fonctionnaires admis à prétendre à la conversion de leur engagement ou le nombre de ceux qui en bénéficient serait sans doute un moyen de limiter le nombre de titulaires d'engagements continus, et, par conséquent, l'obligation financière endossée par l'Organisation.

36. Le Secrétaire général continue néanmoins de penser que le plafonnement du nombre de conversions ne serait pas une mesure de bonne gestion, comme il l'a indiqué dans son rapport sur la rationalisation du régime des engagements (A/63/298, par. 30). Il estime que l'on se trouverait alors dans l'obligation de maintenir exactement le nombre ou le pourcentage des titulaires d'un engagement continu, ce qui serait contraignant sur le plan administratif, exigerait une surveillance constante et donc des ressources importantes. Cette mesure pourrait apparaître comme allant à l'encontre de l'idée même que la conversion se fonde sur le mérite et aurait pour effet d'exclure arbitrairement certains fonctionnaires qui remplissent par ailleurs, si tous les critères prévus sont pris en considération, les conditions requises pour pouvoir prétendre à un engagement continu. Il est certain que l'Organisation aurait à faire face à des recours devant le système de justice interne pour cause de traitement arbitraire et inéquitable, ce qui pourrait être onéreux. Le plafonnement risque aussi de perpétuer l'impression d'injustice ressentie par différents groupes de fonctionnaires, impression que la réforme du régime des engagements était, au départ, censée corriger. Le Secrétaire général note par ailleurs que, du fait de la réduction naturelle des effectifs, les fonctionnaires ne seront pas tous titulaires d'un engagement continu; en effet, les personnes nouvellement recrutés se verraient offrir un engagement de durée déterminée pouvant aller jusqu'à cinq ans, et les projections montrent que, chaque année entre 2011 et 2015, 2,1 % des effectifs partiront à la retraite. Enfin, les fonctions clairement limitées dans le temps devraient être exécutées exclusivement par des titulaires d'engagement de durée déterminée ou d'engagement temporaire.

37. Comme indiqué plus haut, le Secrétaire général pense qu'un plafonnement visant certains postes ou mandats ou certaines fonctions en particulier risque de dissuader les fonctionnaires de demander ou d'accepter des postes rattachés à certains projets ou à certaines entités si ces postes n'ouvrent pas droit à prétendre à un engagement continu. Ceci irait de fait à l'encontre de l'objectif recherché, à savoir la constitution d'un corps de fonctionnaires évolutif, qui puisse s'adapter aux besoins de l'Organisation.

38. De l'avis du Secrétaire général, les critères qu'il est proposé de retenir pour la conversion d'un engagement en engagement continu (cinq ans de service ininterrompu, résultats satisfaisants et casier disciplinaire vierge) suffiront en pratique à écarter les fonctionnaires qui ne possèdent pas les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité (du fait de la qualité de leur performance ou de problèmes disciplinaires), ainsi que ceux qui restent moins de cinq ans au service de l'Organisation (pour diverses raisons, parmi lesquelles la réduction naturelle des effectifs due notamment aux départs volontaires, aux départs à la retraite et à la fin des activités liées à un projet), et ceux qui sont affectés à un programme dont la fin des activités est prévisible. Ces critères font qu'il y aura toujours un certain pourcentage de fonctionnaires titulaires d'engagements temporaires ou de durée déterminée.

39. Dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/64/518), le Comité consultatif constate que, compte tenu du grand nombre de fonctionnaires qui

pourraient se voir octroyer un engagement permanent à la suite de l'examen exceptionnel et définitif, ainsi que de l'augmentation notable, ces dernières années, du nombre de fonctionnaires affectés aux opérations de paix de l'Organisation, il s'avérera sans doute nécessaire de réglementer le nombre total de fonctionnaires admis à prétendre à un engagement de long terme auprès de l'Organisation. Le Comité constate aussi qu'il peut s'avérer nécessaire que l'Organisation réajuste les effectifs et le profil de ses fonctionnaires suite à l'évolution des besoins. Si les circonstances l'exigent, il est possible, pour les motifs indiqués au paragraphe 25 ci-dessus, de mettre fin à un engagement continu. De plus, contrairement à ce qui se passe pour un engagement permanent, il est possible de mettre fin à un engagement continu sans le consentement de l'intéressé si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation (ce qui doit s'interpréter essentiellement comme renvoyant à toute modification ou annulation de mandat). Ce dernier cas couvre divers motifs de licenciement justifiés (évolution des besoins, des fonctions et des mandats de l'Organisation, réorientation des programmes ou compression des moyens financiers).

40. Le tableau ci-après indique le nombre de fonctionnaires, toutes catégories et lieux d'affectation confondus, qui, ayant accompli cinq années de service ininterrompu, seraient en droit de demander, sur les cinq prochaines années, que leur engagement soit converti en engagement continu, étant entendu que ceci se ferait progressivement.

Nombre de fonctionnaires en droit de prétendre à un engagement continu, par année (2011-2015)

Année	*Nombre de fonctionnaires*
2011	9 059
2012	4 212
2013	4 755
2014	8 190
2015	1 414
Total	**27 630**

41. Il a été avancé que l'éventuel plafonnement du nombre d'engagements continus était principalement lié à des considérations financières. On pourrait également faire valoir que ce plafonnement pourrait contribuer à l'intensification de la concurrence entre les fonctionnaires de l'Organisation, ce qui serait un moyen effectif de relever la qualité des prestations. Le Secrétaire général, pour sa part, estime que ce ne serait pas un bon moyen de s'attaquer aux problèmes de performance, et que cela ne ferait rien pour dissiper la crainte de voir la conversion en engagement continu devenir quasiment automatique. Quant à la création d'un dispositif de sélection concurrentielle destiné à déterminer à qui il conviendrait d'accorder un engagement continu, ce serait là une mesure tout à la fois onéreuse, difficile à mettre en pratique, et qui ferait double emploi avec des systèmes de gestion des ressources humaines en place tels que la sélection et la promotion.

42. Le Secrétaire général estime que le meilleur moyen d'agir sur la performance des fonctionnaires est le système d'évaluation et de notation; il rappelle qu'il est proposé que, pour qu'un fonctionnaire puisse prétendre à la conversion de son engagement en engagement continu, ses résultats doivent avoir été jugés satisfaisants au cours des quatre dernières périodes d'évaluation et son casier disciplinaire doit être vierge depuis au moins cinq ans. En ce qui concerne la compétitivité, le Secrétaire général pense que le système de sélection du personnel est hautement compétitif et qu'il garantit tout à fait le recrutement de candidats répondant aux normes de l'Organisation. Il estime donc que l'imposition d'un plafond arbitraire ne pourrait en aucune manière être aussi efficace que la conjonction d'un système de recrutement hautement performant et concurrentiel et d'un système d'évaluation des résultats qui fonctionne bien, ni s'y substituer.

43. Sans nier que la prudence s'impose quant au nombre de conversions à des engagements continus, le Secrétaire général pense que la question serait convenablement réglée par l'application des critères proposés, énoncés plus haut au paragraphe 30. Ces derniers, en effet, pourraient, à eux seuls, garantir que les engagements continus ne seront pas accordés « automatiquement » et qu'il restera toujours un certain pourcentage de fonctionnaires engagés à titre temporaire ou pour une durée déterminée.

44. De plus, le Secrétaire général est d'avis que les inconvénients du plafonnement l'emporteraient sur ses avantages éventuels, et que cette mesure serait très lourde à administrer. Par exemple, si l'Organisation devait n'accorder d'engagements continus qu'à un certain pourcentage de fonctionnaires, il faudrait préciser à quelle « population » appliquer ce pourcentage. Il faudrait notamment se demander s'il doit être calculé sur la totalité des fonctionnaires du Secrétariat dans le monde entier, tous types d'engagement confondus, ou uniquement sur le nombre de ceux nommés pour une durée déterminée, ou bien ceux occupant des postes inscrits au budget ordinaire, ou aussi ceux dont les postes sont financés à l'aide de fonds extrabudgétaires; il faudrait de plus déterminer si ce pourcentage doit porter sur les personnes exerçant des fonctions données, ou être calculé par département ou lieu d'affectation; enfin, il faudrait savoir s'il faut en exclure les titulaires d'un engagement à titre permanent. Ces questions ne sont pas théoriques : elles se poseront dans la pratique, et chacune d'elles risque d'exposer l'Organisation à des recours de la part de fonctionnaires qui seraient lésés.

b) Place du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, moyens possibles de le renforcer, et casier disciplinaire

45. La CFPI, suivie en cela par la Comité consultatif, a tout d'abord estimé que la proposition du Secrétaire général revenait à rendre automatique la conversion des engagements en engagements continus.

46. Or, le Secrétaire général propose que la décision d'accorder un engagement continu soit subordonnée à un examen rigoureux de la qualité des prestations du fonctionnaire et à l'absence de mesures disciplinaires prises à son encontre, ces considérations s'ajoutant au critère de la poursuite du programme concerné dans un avenir prévisible. La performance de l'intéressé serait passée au crible et l'on examinerait son dossier personnel et ses rapports de notation. Pour déterminer si le candidat offre, comme exigé, les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, il faudra s'assurer que ses prestations ont donné toute satisfaction au

cours des quatre dernières années et qu'il n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire au cours des cinq années écoulées au moment de l'examen de son dossier.

47. Dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/64/518), le Comité consultatif prend acte des efforts déployés pour renforcer le système de gestion du comportement professionnel. Le Comité note par ailleurs que, comme l'a demandé l'Assemblée générale au paragraphe 4 de la section VI de sa résolution 63/250, le Secrétaire général est appelé à faire rapport à l'Assemblée, à sa soixante-cinquième session, sur le système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Le Comité indique attendre ce rapport avec intérêt. Le Secrétaire général rend compte, aux paragraphes 66 à 93 de son rapport à l'Assemblée sur la gestion des ressources humaines (A/65/350), des modifications apportées au système d'évaluation et de notation des fonctionnaires ainsi que de l'étude pilote en cours.

c) Rigueur et transparence des procédures : gestion centralisée des conversions en engagement continu

48. Le Secrétaire général a indiqué, dans son rapport sur la rationalisation du régime des engagements (A/63/298, par. 23), que les dossiers de tous les fonctionnaires pouvant prétendre à la conversion de leur engagement en engagement continu seraient examinés par un organe de contrôle mixte, qui se pencherait sur la qualité des prestations de l'intéressé et déterminerait si les fonctions qu'il exerce continuent d'être requises. Ainsi, outre qu'il analyserait la performance du fonctionnaire, comme indiqué plus haut au paragraphe 46, cet organe déterminerait si l'Organisation continuera, dans un avenir prévisible, à avoir besoin des prestations de l'intéressé et des fonctions qu'il exerce.

49. Comme le Secrétaire général l'a indiqué dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain »[1], et comme l'Assemblée générale en est convenue au paragraphe 18 de sa résolution 63/250, il faut gérer centralement la conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus, la concurrence et la transparence devant y présider . À l'issue de nouvelles discussions tenues lors de la trentième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, le Secrétaire général a proposé que le Bureau de la gestion des ressources humaines, agissant en son nom, conserve, d'une manière générale, le pouvoir de convertir des engagements en engagements continus, pouvoir qui serait délégué aux bureaux et missions hors Siège pour ce qui concerne le personnel recruté localement. Les organes de contrôle mixtes seraient donc des organes centraux pour le personnel recruté sur le plan international, mais créés au niveau local pour le personnel local.

50. Le Comité consultatif, dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/64/518), convient, avec le Secrétaire général, que le processus de conversion devrait être géré par le Bureau de la gestion des ressources humaines, essentiellement parce que ce dernier est la seule entité capable de se faire une idée d'ensemble des besoins en personnel. Il s'inquiète, toutefois, de ce que le processus proposé est excessivement lourd à administrer et il estime que le processus d'examen prendra beaucoup de temps à ceux qui seront chargés d'en assurer la gestion. Dans le souci de rationaliser ce processus, il propose que l'on soumette les dossiers à un organe consultatif mixte de contrôle uniquement en cas de désaccord entre un directeur de programme et le Bureau de la gestion des ressources humaines. Il recommande à l'Assemblée générale d'envisager de prier le Secrétaire général de

rechercher d'autres formules de rationalisation du processus tout en veillant à en conserver la rigueur.

51. Après avoir examiné cette question en profondeur, le Secrétaire général souscrit à la proposition du Comité consultatif tendant à rationaliser le processus d'examen. Il existe de fait divers systèmes et dispositifs – tels que le référentiel de compétences, le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires ou encore les dispositifs de formation – qui pourraient aider à déterminer si la conversion d'un engagement en engagement continu peut être accordée à un fonctionnaire donné. Aux termes des nouveaux Statut et Règlement du personnel, le recrutement de fonctionnaires pour une période déterminée d'un an ou plus se fait à l'issue d'un processus de sélection concurrentielle; l'engagement de durée déterminée peut être renouvelé jusqu'à cinq ans maximum, ce qui donne le temps d'évaluer la prestation du titulaire. Une fois atteinte cette limite de cinq ans, la procédure interne suivante s'applique :

a) Pour le personnel recruté sur le plan international, ainsi que pour le personnel du Siège, à New York, le directeur de programme (hors Siège) ou le chef de département (au Siège) commence par passer en revue les dossiers des fonctionnaires en droit de demander la conversion de leur engagement, afin de déterminer auxquels il pourrait convenir d'accorder un engagement continu, en tenant compte de leur performance et de l'absence de mesure disciplinaire à leur encontre. À cette fin, le service local de gestion des ressources humaines, ou le Département de l'appui aux missions, sur le terrain, ou encore le service administratif, au Siège, communique régulièrement aux directeurs de programme et aux chefs de département la liste des fonctionnaires du département ayant réuni les conditions pour pouvoir prétendre à une conversion (5 années de service ininterrompu);

b) La recommandation issue de ce premier examen, qu'elle soit positive ou négative, est présentée, dans les missions, au service local de la gestion des ressources humaines ou au Département de l'appui aux missions, selon le cas, ou, au Siège, au Bureau de la gestion des ressources humaines. À ce stade, le dossier est de nouveau examiné, y compris pour ce qui est des prestations de l'intéressé; on vérifie que l'intéressé n'a pas fait l'objet de mesures disciplinaires au cours des cinq années écoulées; enfin, on détermine si les fonctions qu'il exerce continuent d'être requises. Lorsque l'intéressé est affecté à une mission sur le terrain, le résultat de ce second examen est aussi communiqué au Bureau de la gestion des ressources humaines, lequel fait office de pôle de centralisation;

c) Si les deux recommandations (issues des premier et second examens) sont favorables à la conversion en engagement continu, cette conversion a normalement lieu. Par contre, s'il ne souscrit pas à ces recommandations, le Bureau de la gestion des ressources humaines peut demander, s'il le juge bon et en motivant sa requête, qu'un organe central de contrôle procède à un nouvel examen;

d) En l'absence d'une double recommandation favorable, le Bureau de la gestion des ressources humaines envoie le dossier, pour examen et avis, à l'organe consultatif compétent. Après avoir été examiné par cet organe, le dossier est transmis au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui prend la décision finale au nom du Secrétaire général;

e) Soucieux de défendre le principe de la centralisation de la gestion des conversions, le Secrétaire général fait observer que le Bureau de la gestion des ressources humaines garde la haute main sur l'approbation des dossiers, ce qui lui permet de veiller à ce que l'octroi d'un engagement continu ou le refus de l'accorder soit le résultat d'une procédure équitable et transparente s'étant déroulée dans le respect strict des droits et garanties dont bénéficie le fonctionnaire;

f) Tout fonctionnaire ayant fait l'objet d'une décision défavorable a le droit de la contester en ayant recours au système de justice interne. En effet, une telle décision, qui concerne un fonctionnaire répondant à toutes les conditions exigées, serait une décision administrative, contre laquelle un recours pourrait être déposé en vertu du chapitre X du Règlement du personnel;

g) En ce qui concerne le personnel des missions recruté sur le plan local, le pouvoir d'accorder un engagement continu est délégué aux bureaux hors Siège, la procédure étant analogue à celle décrite ci-dessus;

h) Les propositions du Secrétaire général sont conformes au Cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies adopté par la CFPI, lequel précise que « les engagements au titre d'un contrat de caractère continu sont soumis à des procédures de sélection ouvertes et transparentes, conformes au Statut et au Règlement du personnel de l'organisation »[8].

d) Organisation des carrières et mobilité

52. Comme indiqué au paragraphe 24 ci-dessus, tout fonctionnaire titulaire d'un engagement continu a l'obligation de perfectionner ses compétences à mesure que son cadre de travail évolue, conformément à la politique de formation et de perfectionnement du personnel énoncée dans la circulaire ST/SGB/2009/9, et en particulier de se fixer des priorités en matière de formation et de perfectionnement en se fondant sur :

a) Les besoins découlant des priorités du programme au niveau de l'Organisation et au niveau des départements, telles qu'elles apparaissent dans les plans de travail correspondants;

b) Les affectations présentes ou futures, pourvu qu'elles soient conformes aux buts et aux priorités de l'Organisation;

c) L'évaluation de ses besoins individuels;

d) Ses objectifs de carrière et objectifs professionnels, compte tenu des qualifications recherchées dans le présent et de celles dont il aura besoin dans l'avenir.

53. Pour pouvoir disposer d'un corps de fonctionnaires aux compétences multiples en mesure de contribuer à ses opérations à l'échelle mondiale, l'Organisation s'engage, dans la limite des ressources disponibles, à aider les fonctionnaires à perfectionner leurs compétences et à leur donner une formation adaptée.

54. Les titulaires d'un engagement continu se conforment à la politique relative à la mobilité de l'Organisation telle qu'elle est exposée dans l'instruction

[8] A/60/30, annexe IV, par. 10.

administrative ST/AI/2007/2 et telle qu'elle pourrait être révisée à l'avenir; en particulier, s'ils font partie des administrateurs recrutés sur le plan international, ils s'engagent à respecter les dispositions relatives à la mobilité géographique.

e) Cessation d'un engagement continu en toute équité et transparence et dans le respect absolu de la légalité et des droits du fonctionnaire : ramifications potentielles de la modification envisagée de l'article 9.1 du Statut du personnel

55. Selon le projet du Secrétaire général, un engagement continu peut être annulé pour les raisons suivantes :

a) Suppression du poste ou compression de personnel;

b) Prestations ne donnant pas satisfaction;

c) Raisons de santé;

d) Raisons de discipline;

e) Découverte de faits antérieurs à l'engagement qui, s'ils avaient été connus, auraient, en vertu des normes fixées par la Charte, empêché l'intéressé d'être recruté;

f) Intérêt de l'Organisation, si le fonctionnaire en convient;

g) Bonne marche de l'Organisation, même si l'intéressé n'en convient pas, en application de l'alinéa d) de l'article 9.6 du Statut du personnel. Ainsi que l'Assemblée générale l'a précisé dans sa résolution 63/250, l'expression « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » doit s'interpréter essentiellement comme renvoyant à toute modification ou annulation de mandat.

56. Le Secrétaire général assume pleinement l'obligation qui lui est faite de protéger les fonctionnaires contre tout licenciement arbitraire qui pourrait être envisagé dans ce contexte, et il propose d'instituer des poids et contrepoids en cas de cessation d'un engagement continu. Des procédures sont en place qui s'appliquent dans les cas mentionnés aux alinéas a) à f) ci-dessus.

57. Pour ce qui est de la cessation de l'engagement continu pour la raison exposée à l'alinéa g) ci-dessus, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel s'est accordé, à sa récente réunion, sur les principes devant régir l'élaboration d'instructions permanentes à suivre lorsqu'il s'agit de comprimer ou de réduire les effectifs.

58. La décision de mettre fin à un engagement continu est une décision administrative, contre laquelle un recours peut être déposé en vertu du chapitre X du Règlement du personnel.

f) Incidences sur le système de fourchettes optimales

59. En ce qui concerne les incidences que la mise en pratique de l'engagement continu pourrait avoir sur le système de fourchettes retenu pour la répartition géographique, le Secrétaire général a précisé, à la soixante-troisième session de l'Assemblée générale, qu'il n'y avait pas de rapport entre le statut de fonctionnaire rattaché au système de la répartition géographique et le type ou la durée de son engagement. En d'autres termes, ce système peut actuellement s'appliquer alors que

l'intéressé est engagé pour une durée déterminée, ou pour une période de stage, ou encore à titre permanent :

a) Le statut de fonctionnaire rattaché au système de la répartition géographique ne peut être acquis que si l'intéressé est, après une procédure de sélection normale, recruté pour occuper un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur inscrit au budget ordinaire et assujetti au système des fourchettes optimales que l'Assemblée générale a créé par sa résolution 42/220 A, en date du 21 décembre 1987. Le fonctionnaire garde le même statut aux fins de la distribution géographique d'un bout à l'autre de sa carrière, même s'il est affecté par la suite à un poste non soumis à la répartition géographique;

b) Le chiffre de référence du nombre de postes soumis à la répartition géographique a été fixé le 1er janvier 1988 à 2 700 et il est corrigé lorsque le nombre effectif de postes inscrits au budget ordinaire augmente ou diminue d'une centaine. Au 30 juin 2010, ce chiffre était de 3 300, du fait de la variation du nombre de postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur inscrits au budget ordinaire et assujettis au système des fourchettes optimales.

60. La mise en pratique de l'engagement continu n'aurait donc aucun effet sur le système des fourchettes optimales. Prenons le cas, par exemple, d'un fonctionnaire qui, à l'issue d'une procédure de sélection concurrentielle, a été recruté et engagé pour une durée déterminée afin d'occuper un poste non soumis à la répartition géographique. Après cinq années de service ininterrompu, il peut, s'il remplit les autres conditions requises, obtenir la conversion de son engagement en engagement continu, mais il gardera son statut de fonctionnaire ne relevant pas du système de la répartition géographique jusqu'à ce qu'il postule à un poste soumis à la répartition géographique et qu'il l'emporte sur ses concurrents. Il convient de noter que grâce à la mobilité et à la rotation du personnel, il continuera d'y avoir des occasions de recruter de nouveaux fonctionnaires, à la fois pour qu'ils apportent du sang neuf et pour améliorer la représentation des femmes ou la répartition géographique.

g) Moyens possibles de garantir que les lauréats de concours ne sont pas désavantagés par les changements proposés

61. Au paragraphe 23 de la section II de la résolution 63/250, l'Assemblée générale a réaffirmé que, tant qu'il ne serait pas offert d'engagements continus, les fonctionnaires recrutés sur concours, notamment ceux des services linguistiques, continueraient de se voir offrir des engagements sans limite de durée après deux années de stage, conformément à la pratique établie.

62. Actuellement, les lauréats des concours nationaux et des concours de recrutement à des postes linguistiques sont nommés à titre permanent à l'issue d'une période de stage de deux ans. Selon le nouveau régime, ils pourront se voir offrir un engagement continu à l'issue d'un engagement de durée déterminée de deux ans. L'alinéa b) de la disposition 4.14 du Règlement provisoire du personnel précise que « tout fonctionnaire recruté par voie de concours conformément à la disposition 4.16 est nommé à titre continu au terme d'un engagement de durée déterminée de deux ans, sous réserve que ses services donnent satisfaction » (voir ST/SGB/2010/6).

63. Les lauréats des concours nationaux et des concours de recrutement à des postes linguistiques ne seront donc pas désavantagés par la mise en pratique de l'engagement continu. Ceux qui ont été recrutés avant le 30 juin 2009 pourront

prétendre à un engagement à titre permanent, et ceux qui l'auront été à partir du 1er juillet 2009, à un engagement continu.

Conclusion

64. L'Assemblée générale est par ailleurs saisie d'un rapport du Secrétaire général sur le Règlement provisoire du personnel (A/65/202), établi en application des dispositions de l'article 12.2 du Statut du personnel. Si elle approuve ce que le Secrétaire général propose dans le présent document, les dispositions concernées (dispositions 4.14 et 4.16) seront modifiées pour tenir compte de toute décision qu'elle pourrait prendre à sa soixante-cinquième session sur la question, et le Règlement provisoire du personnel sera promulgué à titre définitif le 1er janvier 2011, afin que l'engagement continu puisse être mis en pratique à compter de cette date.

65. Le Secrétaire général ferait alors rapport à l'Assemblée générale, à la soixante-sixième session, sur les modifications susmentionnées apportées au Règlement provisoire du personnel, et le règlement modifié serait promulgué à titre définitif le 1er janvier 2012, conformément à l'article 12.4 du Statut du personnel.

IV. Engagements à titre permanent

66. Dans sa résolution 63/271, l'Assemblée générale priait le Secrétaire général de lui présenter à sa soixante-cinquième session un rapport sur la situation des fonctionnaires ayant acquis, au 30 juin 2009, le droit de prétendre à un engagement à titre permanent.

67. On se souviendra qu'en novembre 1995, le Secrétaire général avait annoncé qu'il gelait l'octroi d'engagements à titre permanent aux titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement pour une période de stage. Étaient exclus de cette mesure les titulaires d'un engagement pour une période de stage qui avaient été recrutés à l'issue d'un concours national ou d'un concours de recrutement à des postes linguistiques. En juin 2006, le Secrétaire général a décidé de lever en partie ce gel et il a examiné la situation des fonctionnaires qui, au 13 novembre 1995, auraient pu prétendre à un engagement permanent. À l'issue de cette opération, un engagement de ce type a été offert à 905 d'entre eux.

68. Dans son rapport intitulé « Progresser dans la rationalisation du régime des engagements : propositions détaillées » (A/63/298), le Secrétaire général notait que, si l'Assemblée générale approuvait ses propositions, le Secrétariat cesserait d'accorder des engagements à titre permanent à compter du 1er juillet 2009, mais que le nouveau régime des engagements ne modifierait en rien la situation des fonctionnaires déjà titulaires d'un engagement de ce type à la date de son entrée en vigueur, ni celle des fonctionnaires qui, à cette date, pourraient en vertu des dispositions actuelles prétendre à un engagement à titre permanent.

69. L'Assemblée générale ayant, dans résolution 63/250, approuvé ses propositions relatives à la réforme du régime des engagements, le Secrétaire général a décidé de procéder à un examen exceptionnel des dossiers des fonctionnaires pouvant prétendre à la conversion de leur engagement en nomination à titre permanent.

70. Les conditions requises pour pouvoir prétendre à la conversion d'un engagement en nomination à titre permanent ont été énoncées dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2009/10. En application des dispositions 104.12 b) iii) et 104.13 de l'ancien Règlement du personnel, le cas des personnes qui ont accompli cinq années de service ininterrompu au titre de nominations pour une durée déterminée et qui sont âgées de moins de 53 ans le jour où elles ont accompli cinq ans de service sera attentivement examiné en vue de leur nomination à titre permanent. Selon ces dispositions, peuvent être nommés à titre permanent, compte tenu de l'ensemble des intérêts de l'Organisation, les fonctionnaires qui, par leurs titres, leur travail et leur conduite, ont entièrement prouvé leur aptitude à la fonction publique internationale et montré qu'ils possèdent les hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité prévues par la Charte.

71. Les dossiers de plus de 5 500 fonctionnaires du Secrétariat pouvant ainsi prétendre à la conversion de leur engagement en engagement à titre permanent sont en cours d'examen. À ce jour, les dossiers de 1 506 fonctionnaires originaires de 29 départements ont été retenus : le Bureau de la gestion des ressources humaines a d'ores et déjà procédé à la conversion de l'engagement de 1 198 fonctionnaires et a approuvé à cette fin 1 398 autres dossiers. Il est prévu que cette opération s'achève en 2011.

V. Décisions attendues de l'Assemblée générale

72. L'Assemblée générale pourrait envisager :

a) De faire siennes les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée, telles que la Commission les a formulées dans son rapport pour 2010;

b) De prier la Commission de la fonction publique internationale de garder à l'étude la question des conditions d'emploi des personnels hors siège des organisations appliquant le régime commun;

c) D'approuver la mise en pratique de l'engagement continu à compter du 1er janvier 2010, dans les conditions indiquées dans le présent rapport.