



18 octobre 2011

Circulaire du Secrétaire général

Engagements continus

Aux fins de la mise en œuvre de la section VI de la résolution 65/247 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 2010, et de la disposition 4.14 du Règlement du personnel relative aux engagements continus, le Secrétaire général promulgue ce qui suit :

Section 1

Dispositions générales

1.1 Est continu l'engagement sans limite de durée octroyé dans le respect des procédures établies conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et des dispositions de la présente circulaire.

1.2 Un engagement continu peut être octroyé aux fonctionnaires remplissant les conditions voulues, sous réserve de la continuité des besoins de l'Organisation et conformément aux dispositions de la section VI de la résolution 65/247 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 2010.

1.3 Conformément au paragraphe 23 de la section II de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale et à l'alinéa b) de la disposition 4.14 du Règlement du personnel, tout fonctionnaire recruté par voie de concours conformément à la disposition 4.16 du Règlement du personnel est nommé à titre continu au terme d'un engagement de durée déterminée de deux ans, sous réserve que ses services donnent satisfaction. Les sections ci-après de la présente circulaire ne s'appliquent pas aux fonctionnaires remplissant ces conditions.

Section 2

Conditions à remplir

2.1 Les fonctionnaires qui ont été nommés à l'issue d'une procédure de sélection comprenant un examen effectué par un organe de contrôle du Secrétariat conformément à la disposition 4.15 du Règlement du personnel, et qui sont titulaires d'un engagement de durée déterminée, doivent remplir les conditions suivantes pour pouvoir prétendre à un engagement continu :

* Nouveau tirage pour raisons techniques (15 octobre 2012).



a) Avoir à leur actif au moins cinq années de service continu au titre d'engagements de durée déterminée régis par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, sans préjudice des dispositions du paragraphe 2.2 ci-après;

b) Avoir obtenu au minimum, dans leurs quatre derniers rapports de notation, l'appréciation générale « performance répondant aux attentes » ou l'appréciation équivalente¹;

c) Avoir au moins sept années de service à accomplir avant d'atteindre l'âge du départ obligatoire à la retraite;

d) Ne pas faire partie des agents des services généraux ou des catégories apparentées recrutés localement (y compris les administrateurs recrutés sur le plan national) pour les missions, notamment les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales;

e) Ne pas faire partie du personnel recruté sur les plans international ou local pour les besoins du Tribunal pénal international pour le Rwanda ou du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie;

f) Ne pas avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire au cours des cinq années qui précèdent l'examen de leur dossier aux fins de l'octroi d'un engagement continu.

2.2 En ce qui concerne les cinq années de service continu visées à l'alinéa a) du paragraphe 2.1 :

a) Les périodes de service correspondant à des engagements relevant des dispositions des anciennes séries 100, 200 ou 300 du Règlement du personnel² peuvent entrer dans le calcul de la période requise à condition que :

i) Le service ait été continu;

ii) Le fonctionnaire ait, à un moment quelconque de la période de service continu, été choisi pour occuper un poste à l'issue d'une procédure de sélection comprenant un examen effectué par un organe de contrôle du Secrétariat conformément à la disposition 4.15 du Règlement du personnel;

iii) Le fonctionnaire soit titulaire d'un engagement de durée déterminée;

b) La période de service accomplie au titre d'un engagement de durée déterminée dans une autre entité régie par le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU avant l'entrée au Secrétariat est prise en considération dans le calcul de la période requise à condition que le service ait été continu. La période de service accomplie au titre d'un engagement de durée déterminée accomplie dans une entité des Nations Unies qui n'est pas régie par le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU n'est pas prise en considération pour le calcul de la période de cinq années de service continu. Toutefois, elle entre en ligne de compte aux fins de l'attribution des points selon la formule décrite aux paragraphes 4.3 et 4.4 et dans l'annexe à la présente circulaire, pour autant que le service ait été continu;

¹ Dans la version française du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, l'appréciation équivalente est « résultats pleinement conformes à ceux attendus ».

² Les séries 100 et 200 du Règlement du personnel ont été abrogées le 30 juin 2009; la série 300 a cessé de s'appliquer le 31 décembre 2010.

c) La période de service n'est pas considérée comme ayant été interrompue en cas de congé spécial avec ou sans traitement. Toutefois, les périodes de congé spécial sans traitement de plus de 30 jours civils ne sont pas prises en considération dans le calcul de la période requise. Lorsque la période de service a été interrompue, la période qui a précédé l'interruption n'est pas prise en considération et le compte ne recommence à courir qu'au moment où le fonctionnaire reprend ses fonctions;

d) Le service est considéré comme interrompu lorsque le fonctionnaire a cessé ses fonctions et reçu une indemnité de départ, une indemnité de rapatriement ou un versement en compensation des jours de congé annuel accumulés;

e) Les périodes de service accomplies à temps partiel sont comptabilisées au prorata;

f) Les périodes de service des experts associés (administrateurs auxiliaires) n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul de la période requise.

2.3 Pour que leur dossier puisse être examiné, les fonctionnaires doivent satisfaire aux critères énumérés ci-dessus au paragraphe 2.1 à la date annoncée par l'Organisation pour le début de l'examen. Au moment de l'octroi d'un engagement continu, les candidats les mieux notés au sens du paragraphe 4.5 doivent continuer à satisfaire aux critères énumérés aux alinéas b), e) et f) du paragraphe 2.1.

Section 3

Enveloppes de postes et nombre d'engagements continus octroyés

3.1 Le nombre d'engagements continus accordés chaque année est fonction du nombre de postes figurant dans les enveloppes définies ci-dessous au paragraphe 3.2.

3.2 Sont considérés comme correspondant à des besoins continus de l'Organisation les postes permanents et les postes temporaires existant depuis plus de cinq ans, toutes sources de financement et tous lieux confondus, et, dans le cas des missions politiques spéciales, les emplois financés par des crédits prévus pour le personnel temporaire (autre que pour les réunions). Les enveloppes correspondent à 75 % de ces postes et emplois. Il est établi deux enveloppes :

a) L'une pour les postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et de la catégorie des agents du Service mobile;

b) L'autre pour les postes de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées, y compris les administrateurs recrutés sur le plan national, les agents des corps de métier et les agents du Service de sécurité.

3.3 Les postes suivants ne sont pas pris en considération pour la détermination des besoins continus :

a) Les postes d'agent des services généraux et des catégories apparentées des missions, notamment les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales;

b) Les emplois financés au moyen des crédits prévus pour le personnel temporaire (autre que pour les réunions), à l'exception de ceux des missions politiques spéciales, comme il est indiqué ci-dessus au paragraphe 3.2;

c) Les postes du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie;

d) Les postes de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général.

3.4 L'Assemblée générale reverra régulièrement le nombre de postes de chaque enveloppe, qui augmentera ou diminuera en fonction de l'évolution des activités de l'Organisation.

3.5 Le nombre total de fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent ou d'un engagement continu ne doit pas dépasser le nombre de postes se trouvant dans l'enveloppe.

3.6 Lorsque, pour une année donnée, le nombre total de fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent ou d'un engagement continu est égal ou supérieur au nombre de postes se trouvant dans l'enveloppe, le Secrétaire général n'octroie pas d'engagement continu pour la catégorie concernée.

Section 4

Octroi des engagements

4.1 Les fonctionnaires qui remplissent les conditions énoncées à la section 2 se voient attribuer des points selon la formule décrite aux paragraphes 4.3 et 4.4 ci-dessous et dans l'annexe à la présente circulaire.

4.2 Les fonctionnaires sont classés selon le nombre de points qui leur ont été attribués et le classement est valable un an. Les fonctionnaires ayant obtenu le même nombre de points sont départagés sur la base de la durée de la période de service continu.

4.3 Compte tenu de la section 2 ci-dessus, aux fins de l'octroi d'engagements continus, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international et les agents du Service mobile se voient attribuer des points en fonction des critères suivants :

a) Appréciation « performance dépassant les attentes » ou appréciation équivalente³ dans les quatre derniers rapports d'évaluation et de notation, chacun portant sur une période d'au moins un an;

b) Accomplissement d'une période de service continu d'au moins un an dans un lieu d'affectation classé comme difficile (catégorie A, B, C, D ou E);

c) Accomplissement d'une période de service continu d'au moins un an dans un lieu d'affectation classé « famille non autorisée »;

d) Mobilité géographique;

e) Mobilité fonctionnelle (entre familles d'emplois⁴). Des points sont attribués pour chaque changement de famille d'emplois, pourvu qu'une période de

³ Dans la version française du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires utilisé avant le 1^{er} avril 2010, les appréciations équivalentes sont « résultats souvent supérieurs à ceux attendus » ou « résultats systématiquement supérieurs à ceux attendus »; dans le système en place depuis le 1^{er} avril 2010, l'appréciation équivalente est « résultats supérieurs à ceux attendus ».

⁴ Par famille d'emplois, on entend un ensemble d'activités professionnelles groupées dans une même catégorie en raison de la similitude des fonctions qui s'y rattachent.

service continu d'au moins un an ait été accomplie dans la nouvelle famille d'emplois;

f) Maîtrise d'une langue officielle de l'Organisation des Nations Unies autre que la langue maternelle;

g) Accomplissement d'années de service en sus du minimum requis de cinq ans.

4.4 Les agents des services généraux et des catégories apparentées qui remplissent les conditions pour que leur dossier soit examiné aux fins de l'octroi d'un engagement continu se voient attribuer des points en fonction des critères visés aux alinéas a), e), f) et g) du paragraphe 4.3 ci-dessus.

4.5 Les fonctionnaires les mieux classés se voient offrir un engagement continu, pour autant que l'enveloppe de leur catégorie l'autorise.

Section 5

Procédures

5.1 Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines calcule le nombre total de postes à placer dans les enveloppes afin de déterminer les besoins continus de l'Organisation conformément à la section 3, et annonce chaque année le nombre d'engagements continus disponibles pour l'année en question.

5.2 Les départements et bureaux évaluent chaque année les fonctionnaires répondant aux conditions pour s'assurer que tous les critères énoncés à la section 2 sont satisfaits et pour attribuer des points selon les dispositions des paragraphes 4.3 et 4.4 ci-dessus et de l'annexe à la présente circulaire.

5.3 Les départements et bureaux transmettent au Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines, dans les meilleurs délais, la liste des fonctionnaires qui satisfont aux critères et les points qui leur ont été attribués. Le Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines répartit ces fonctionnaires entre les deux enveloppes définies au paragraphe 3.2 ci-dessus et établit leur classement.

5.4 Sans préjudice du paragraphe 4.5, les engagements continus sont octroyés en fonction du classement déterminé par le nombre de points attribué à chaque fonctionnaire.

5.5 Les fonctionnaires dont le dossier a été examiné mais qui n'ont pas obtenu d'engagement continu une année donnée parce que l'enveloppe de leur catégorie ne le permettait pas peuvent être de nouveau pris en considération les années suivantes sous réserve qu'ils continuent à remplir les conditions.

5.6 L'engagement continu prend effet à la date à laquelle la décision de l'accorder a été prise.

Section 6

Licenciement

6.1 Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement du titulaire d'un engagement continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour tout motif prévu par l'article 9.3 du Statut du personnel, y compris sans le consentement de l'intéressé 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, et si elle est compatible avec les dispositions de la Charte.

Section 7

Dispositions finales

7.1 La présente circulaire prend effet à la date de sa publication.

Le Secrétaire général
(*Signé*) **BAN** Ki-moon

Annexe

Barème d'attribution des points^a

<i>Critères</i>	<i>Points</i>
1. Appréciations portées dans les quatre derniers rapports d'évaluation et de notation :	
• Performance dépassant les attentes (ou équivalent)	• 7 points par rapport (portant sur une période d'au moins un an)
• Performance dépassant fréquemment les attentes (ou équivalent)	• 5 points par rapport (portant sur une période d'au moins un an)
2. Période de service continu d'au moins un an dans un lieu d'affectation difficile :	
• Catégories A et B	• 1 point par affectation ^b
• Catégorie C	• 3 points par affectation
• Catégorie D	• 5 points par affectation
• Catégorie E	• 7 points par affectation
3. Période de service continu d'au moins un an dans un lieu d'affectation « famille non autorisée »	2 points par affectation
4. Mobilité géographique ^c (au moins une année continue)	3 points par affectation
5. Mobilité fonctionnelle ^d (au moins une année continue)	2 points par affectation
6. Maîtrise d'une langue officielle autre que la langue maternelle	2 points
7. Années de service venant en sus des cinq années requises	1 point par année

^a Fondé sur l'annexe à la résolution 65/247 de l'Assemblée générale.

^b Aux fins du présent barème, on entend par « affectation » la nomination initiale dans un lieu d'affectation ou le transfert dans un autre lieu d'affectation pour un an ou plus, avec paiement des frais de voyage et versement de la prime d'affectation.

^c Par « mobilité géographique », on entend le transfert d'un lieu d'affectation à un autre lieu d'affectation situé dans un autre pays, la période de service accomplie dans chacun des lieux d'affectation devant être continue et d'une durée égale ou supérieure à un an.

^d Par « mobilité fonctionnelle » on entend l'accomplissement de périodes de service continues d'au moins un an chacune dans des postes relevant de familles d'emplois différentes.