



## Instruction administrative

### Conditions particulières régissant le recrutement ou l'affectation des candidats reçus à un concours organisé en vue de pourvoir des postes exigeant des compétences linguistiques spéciales\*

En application du paragraphe 4.2 de la circulaire ST/SGB/1997/1, le Secrétaire général adjoint à la gestion promulgue les règles ci-après, par lesquelles sont définies les clauses et conditions particulières régissant le recrutement ou l'affectation des candidats reçus à un concours organisé par l'ONU en vue de pourvoir des postes exigeant des compétences linguistiques spéciales :

#### Section 1 Champ d'application

La présente instruction définit les clauses et conditions particulières régissant le recrutement des candidats externes et l'affectation des candidats internes reçus à un concours organisé par l'ONU en vue de la nomination d'interprètes, traducteurs-rédacteurs de comptes rendus analytiques, éditeurs, rédacteurs de procès-verbaux de séance et correcteurs d'épreuves-préparateurs de copie appelés à occuper des postes d'administrateur exigeant des compétences linguistiques spéciales («concours linguistique»), conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1998/7.

#### Section 2 Conditions applicables à tous les candidats reçus à un concours linguistique

2.1 Les candidats reçus à un concours linguistique seront inscrits sur la liste de lauréats dans l'ordre de leur classement général aux épreuves. Ils seront nommés à mesure que des postes deviendront vacants, compte tenu non seulement de

la place qu'ils auront obtenue mais aussi des besoins du service et des combinaisons d'aptitudes linguistiques et de compétences offertes par les autres lauréats.

2.2 À condition que leurs services donnent satisfaction pendant la période de stage ou d'essai que prévoient les paragraphes 3.4, 4.4 et 4.5 de la présente instruction, selon le cas, les candidats nommés après avoir été reçus à un concours linguistique sont censés travailler pendant cinq ans au moins dans les services linguistiques avant de pouvoir être affectés à des postes autres que linguistiques ou sélectionnés à cet effet. Pour toute la durée de l'engagement ainsi contracté, ils peuvent être réaffectés à des postes linguistiques dans d'autres lieux d'affectation, suivant les besoins de l'Organisation.

2.3 Les fonctionnaires initialement nommés à des postes linguistiques hors Siège passeront normalement les six premiers mois dans le service approprié au Siège, à des fins de formation.

#### Section 3 Conditions applicables aux candidats externes reçus à un concours linguistique

3.1 Aux fins des concours linguistiques, les fonctionnaires d'organismes rattachés à l'ONU et ceux qui sont recrutés expressément pour une mission, un bureau, un fonds ou un programme des Nations Unies déterminé sont assimilés à des candidats externes.

3.2 Les candidats externes reçus à un concours linguistique seront normalement recrutés à la classe P-2. Ceux qui possè-

\* Manuel d'administration du personnel, No 4375 de l'index.

dent tous les diplômés et peuvent justifier du nombre d'années d'expérience professionnelle requis pour le poste linguistique P-3 considéré pourront être recrutés à cette classe.

3.3 Tous les candidats externes recrutés se verront offrir un engagement pour une période de stage.

3.4 a) Au terme d'une période de stage de deux ans, le dossier des fonctionnaires sera examiné par la Commission des nominations et des promotions («la Commission»), conformément aux dispositions 104.13 b) i) et 104.14 f) ii) a) du Règlement du personnel. Ceux des intéressés qui remplissent toutes les conditions énoncées à la disposition 104.13 a) i) se verront accorder un engagement à titre permanent. Si un fonctionnaire ne remplit pas toutes les conditions considérées, il sera décidé soit de prolonger d'un an la période de stage, soit de mettre fin à ses fonctions. La situation d'un fonctionnaire dont la période de stage a été prolongée d'un an sera réexaminée à la fin de cette période. S'il est attesté que ses services donnent toute satisfaction, l'intéressé pourra se voir offrir un engagement à titre permanent. Dans le cas contraire, il sera mis fin à ses fonctions.

b) Les fonctionnaires initialement nommés à la classe P-2 qui se verront accorder un engagement à titre permanent en vertu de l'alinéa a) ci-dessus seront promus à la classe P-3.

#### **Section 4**

##### **Conditions applicables aux candidats internes reçus à un concours linguistique**

4.1 Les candidats internes reçus à un concours linguistique seront réaffectés pour une période d'essai de deux ans durant laquelle le département ou bureau d'origine bloquera leur poste. Les fonctionnaires occupant des postes d'une classe inférieure à la classe P-2 se verront accorder une indemnité de fonctions qui alignera leur rémunération sur celle de la classe P-2 à compter de la date à laquelle débutera la période d'essai. Les fonctionnaires occupant des postes des classes P-2 ou P-3 seront réaffectés à la même classe.

4.2 Si l'engagement pour une période de durée déterminée accordé à un candidat interne doit venir à expiration avant la fin de la période d'essai, il sera reconduit de façon que celle-ci puisse être achevée.

4.3 Les fonctionnaires auxquels aura été accordée une indemnité de fonctions ayant pour objet d'aligner leur rémunération sur celle de la classe P-2 ou qui occuperont déjà des postes de la classe P-2 et dont le travail aura donné satisfaction pendant la période d'essai, si bien que le département concerné et le Bureau de la gestion des ressources humaines auront recommandé de les promouvoir, seront promus à la classe P-3 sans qu'il en soit référé à la Commission. Les fonctionnaires occupant déjà des postes de la classe P-3 dont le travail aura

donné satisfaction pendant la période d'essai seront titularisés à la classe P-3.

4.4 Conformément au paragraphe 19 de la section III.B de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, la Commission pourra recommander la nomination à titre permanent des fonctionnaires titulaires d'un engagement pour une période de durée déterminée dont le travail aura donné satisfaction pendant la période d'essai.

4.5 S'il ne peut être attesté que les services d'un fonctionnaire donnent toute satisfaction au terme de la période d'essai de deux ans, il sera décidé soit de prolonger celle-ci d'un an, soit d'y mettre fin. La situation d'un fonctionnaire dont la période d'essai a été prolongée d'un an sera réexaminée à la fin de cette période. S'il est attesté que ses services donnent toute satisfaction, les dispositions des paragraphes 4.3 et 4.4 s'appliqueront selon qu'il y aura lieu. Dans le cas contraire, il sera mis fin à la période d'essai.

4.6 La décision de prolonger la période d'essai sera prise d'un commun accord par le département concerné et le Bureau de la gestion des ressources humaines, sans qu'il en soit référé à la Commission. La décision de mettre fin à la période d'essai sera prise d'un commun accord par le département concerné et le Bureau de la gestion des ressources humaines, et portée à la connaissance de la Commission avant d'être appliquée.

4.7 Lorsqu'il aura été décidé de mettre fin à la période d'essai d'un fonctionnaire, l'intéressé sera réaffecté au poste qu'il occupait précédemment si la période considérée est interrompue dans les deux ans, et pourra être réaffecté à un autre poste de même classe dans son département d'origine si elle a été prolongée au-delà de deux ans. S'il touchait une indemnité de poste, celle-ci cessera de lui être versée, et le montant de son traitement sera ramené à ce qu'il était précédemment. La durée de la période pendant laquelle un traitement plus élevé lui aura été versé sera prise en considération pour fixer la date à laquelle il recevra sa prochaine augmentation périodique.

#### **Section 5**

##### **Disposition finale**

La présente instruction entre en vigueur le 15 janvier 2000.

Le Secrétaire général adjoint à la gestion  
(Signé) Joseph E. Connor