



Assemblée générale

Distr. générale
10 février 2009

Soixante-troisième session
Point 123 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 24 décembre 2008

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/63/639)]

63/250. Gestion des ressources humaines

L'Assemblée générale,

Rappelant les Articles 8, 97, 100 et 101 de la Charte des Nations Unies,

Rappelant également ses résolutions 49/222 A et B des 23 décembre 1994 et 20 juillet 1995, 51/226 du 3 avril 1997, 52/219 du 22 décembre 1997, 52/252 du 8 septembre 1998, 53/221 du 7 avril 1999, 55/258 du 14 juin 2001, 57/305 du 15 avril 2003, 58/296 du 18 juin 2004, 59/266 du 23 décembre 2004, 60/1 du 16 septembre 2005, 60/260 du 8 mai 2006 et 61/244 du 22 décembre 2006, la section VIII de sa résolution 61/276 du 29 juin 2007, la section XXI de sa résolution 62/238 du 22 décembre 2007 et sa résolution 62/248 du 3 avril 2008, ainsi que ses autres résolutions et décisions sur la question,

Réaffirmant que le personnel de l'Organisation des Nations Unies est une ressource irremplaçable, et saluant sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies,

Rendant hommage à la mémoire de tous les fonctionnaires tombés au service de l'Organisation,

Ayant examiné les rapports sur la gestion des ressources humaines qui lui ont été soumis¹,

Ayant examiné également le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur une évaluation approfondie du Bureau de la gestion des ressources humaines² et l'additif au rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2006³,

¹ A/61/206, A/61/694 et Add.1, A/61/732, A/61/806 et Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 et Add.1, A/62/845 et Add.1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 et A/63/310 et Add.1 à 3.

² A/63/221.

³ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1).*

Ayant examiné en outre les rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁴,

Fait siennes les conclusions et recommandations figurant dans les rapports du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁴, sous réserve des dispositions de la présente résolution ;

I

Réforme de la gestion des ressources humaines

1. *Souligne* l'importance fondamentale de la réforme de la gestion des ressources humaines à l'Organisation des Nations Unies en ce qu'elle contribue à renforcer la fonction publique internationale, rappelle, dans ce contexte, les rapports de la Commission de la fonction publique internationale, et réaffirme sa volonté de voir opérer ces réformes ;

2. *Insiste* sur l'importance d'un véritable dialogue constructif entre le personnel et l'Administration, en particulier sur les questions relatives aux ressources humaines, et demande aux deux parties de redoubler d'efforts pour surmonter leurs divergences et reprendre les consultations ;

3. *Déplore* le fait que les représentants du personnel de New York et de Genève ont cessé de participer aux travaux du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, et demande une nouvelle fois aux représentants du personnel de New York et de Genève et à l'Administration de redoubler d'efforts pour surmonter leurs divergences et engager des consultations ;

4. *Prie* le Secrétaire général de mettre à profit les dispositifs en place pour le règlement des litiges et la médiation, selon qu'il le jugera utile et approprié, pour faciliter la reprise du dialogue entre le personnel et l'Administration ;

5. *Rappelle* les paragraphes 1 et 3 de la section I de sa résolution 61/244, en gardant à l'esprit le chapitre VIII du Statut du personnel, et prie le Secrétaire général de lui présenter, à sa soixante-cinquième session, des propositions aux fins du réexamen du mécanisme de concertation entre le personnel et l'Administration pour le règlement des questions de gestion des ressources humaines, en consultation avec les organes compétents ;

6. *Prend note* du rapport du Bureau des services de contrôle interne sur une évaluation approfondie du Bureau de la gestion des ressources humaines², en particulier les recommandations formulées à la section VI dudit rapport ;

7. *Prie* le Secrétaire général, compte tenu du paragraphe 22 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵, de veiller à asseoir les mesures visant à distinguer et promouvoir de futurs cadres dirigeants sur des critères et des mécanismes de sélection clairement définis, et à les inscrire dans le cadre du système de sélection du personnel, en en précisant les incidences financières ;

⁴ A/62/7/Add.14 (pour le texte définitif, voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-deuxième session, Supplément n° 7A*) et A/63/526 et Corr.1.

⁵ A/63/526 et Corr.1.

II

Régimes contractuels et harmonisation des conditions d'emploi

1. *Souligne* la nécessité de rationaliser les régimes contractuels peu transparents et complexes à administrer qui sont en vigueur à l'Organisation ;

2. *Approuve* les nouveaux régimes contractuels consistant dans trois types d'engagement (temporaires, de durée déterminée et continus) régis par un règlement unique, qui seront mis en application à compter du 1^{er} juillet 2009, comme indiqué dans sa résolution 62/248 et sous réserve des dispositions de la présente résolution ;

3. *Prie* le Secrétaire général de ne pas nommer de fonctionnaire à un engagement continu avant le 1^{er} janvier 2010, en attendant qu'elle examine le complément d'information intéressant la mise en œuvre de ce type de contrat ;

4. *Prie également* le Secrétaire général de lui rendre compte, à sa soixante-quatrième session, des questions ci-après, dans la perspective de l'institution du régime d'engagements continus à compter du 1^{er} janvier 2010 :

a) Procédures rigoureuses et transparentes d'octroi d'engagements continus, y compris les critères d'attribution, les incidences sur le plan disciplinaire et la gestion centrale des conversions d'engagement ;

b) Rôle du système d'évaluation et de notation et solutions propres à le renforcer, l'idée étant de veiller à ce que les fonctionnaires pressentis pour l'octroi d'un engagement continu justifient des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte tenu de l'issue de tous débats que la Commission de la fonction publique internationale pourrait consacrer à la question ;

c) Incidences financières et sur la gestion de la conversion de contrats de durée déterminée en engagements continus, et plafonnement éventuel des conversions ;

d) Analyse des incidences du futur régime d'engagements continus sur le système de fourchettes pour la répartition géographique ;

e) Procédures rigoureuses et transparentes d'examen du comportement professionnel des fonctionnaires et de l'opportunité de maintenir les fonctions rattachées à tel ou tel poste au moment d'envisager l'octroi ou l'annulation d'un engagement, les responsabilités étant clairement et strictement définies, afin de garantir que tout octroi ou toute annulation d'engagement continu s'opère en toute équité et transparence, dans le plein respect de la légalité et des droits du fonctionnaire ;

f) Solutions diverses pour faire en sorte que les lauréats de concours nationaux de recrutement et le personnel linguistique ne soient pas désavantagés par les modifications envisagées ;

g) Analyse des conséquences pour les administrateurs auxiliaires ;

h) Ramifications potentielles de la modification envisagée de l'article 9.1 du Statut du personnel ;

5. *Décide* de proroger jusqu'au 30 juin 2009 sa décision de suspendre l'application du plafond de quatre ans fixé pour les engagements de durée déterminée de la série 300 du Règlement du personnel dans les opérations de maintien de la paix ;

6. *Autorise* le Secrétaire général, compte tenu du paragraphe 5 de la présente section, à rengager au titre de la série 100 du Règlement du personnel les agents affectés à une mission dont l'engagement au titre de la série 300 aura atteint le plafond de quatre ans au 30 juin 2009, à condition que les fonctions exercées par les intéressés aient été évaluées et jugées indispensables et que leurs états de service aient été jugés pleinement satisfaisants ;

7. *Décide* que les engagements temporaires seront réservés au personnel à recruter pour faire face à des pointes de volume de travail, saisonnières ou non, ou à des besoins ponctuels, pour une durée de moins d'un an, ces engagements pouvant être renouvelés pour une année supplémentaire au maximum si telle pointe d'activités ou tels besoins opérationnels sur le terrain ou projets spéciaux à échéance précise le commandent ;

8. *Décide également* que les titulaires d'engagements temporaires seront admis au bénéfice des seules indemnités et prestations suivantes : indemnité de poste, allocation-logement, prime de risque, prime de sujétion, élément indemnité journalière de subsistance de la prime d'affectation, congé payé (selon la durée de l'engagement), congé dans les foyers (selon le classement du lieu d'affectation), et expédition d'une partie des effets personnels ;

9. *Prie*, dans ce contexte, le Secrétaire général de préciser les circonstances dans lesquelles tel engagement temporaire pourra être renouvelé pour une durée supplémentaire n'excédant pas un an ;

10. *Décide* que les fonctionnaires hors Siège recrutés en vertu d'engagements d'une durée inférieure à quatre ans au titre de la série 300 qui n'exercent pas des fonctions à caractère temporaire devront bénéficier d'engagements de durée déterminée limités à telle ou telle mission jusqu'à ce qu'ils aient suivi une procédure d'appel à candidatures soumise à l'examen d'un organe central de contrôle ;

11. *Décide également* que les titulaires d'engagements régis par les séries 100, 200 et 300 autres que ceux affectés à des opérations de maintien de la paix ou des missions politiques spéciales pour une période cumulée de plus d'un an dont les fonctions n'ont pas un caractère temporaire devront bénéficier d'engagements de durée déterminée jusqu'à ce qu'ils aient suivi une procédure d'appel à candidatures soumise à l'examen d'un organe central de contrôle ;

12. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter pour examen, à la première partie de la reprise de sa soixante-troisième session, un projet de statut qui puisse servir à mettre en place le système simplifié de régimes contractuels ;

13. *Prie également* le Secrétaire général d'évaluer l'impact de l'institution du nouveau système de régimes contractuels, y compris ses incidences financières, et de lui en rendre compte au plus tôt à sa soixante-septième session ;

14. *Prie en outre* le Secrétaire général de mettre fin à la pratique qui consiste à affecter des fonctionnaires du Siège à des missions en les considérant comme étant en déplacement pour une période de plus de trois mois ;

15. *Rappelle* le paragraphe 2 de la section V de sa résolution 51/226, dans lequel elle a prié le Secrétaire général de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 pour cent d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique ;

16. *Encourage* le Secrétaire général à opérer, ainsi qu'il en a reçu mandat, un dosage judicieux d'engagements de carrière et d'engagements de durée déterminée de manière à concilier les exigences de préservation de la mémoire institutionnelle,

de fidélité et d'indépendance de l'Organisation et l'impératif d'apporter à celle-ci du sang neuf et des compétences nouvelles et de lui permettre de remercier le personnel qui ne donne pas satisfaction ;

17. *Considère* qu'un système d'évaluation et de notation efficace et crédible est un élément important de la mise en œuvre des nouveaux régimes contractuels ;

18. *Convient* de la nécessité de gérer centralement la conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus, la concurrence et la transparence devant y présider ;

19. *Décide* de reprendre à sa soixante-cinquième session l'examen de la proposition du Secrétaire général tendant à constituer un corps de spécialistes civils du maintien de la paix, à la lumière des enseignements tirés de l'institution des nouveaux régimes d'engagements et de conditions d'emploi ;

20. *Souligne* que l'application juste et équitable des nouveaux régimes contractuels sera directement tributaire du bon fonctionnement du nouveau système d'administration de la justice ;

21. *Décide* que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne seront pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat, quelle que soit la durée de leur service, et prie le Secrétaire général d'insérer une disposition à cet effet dans les statuts et règlements applicables, ainsi que dans les offres et les lettres de nomination ;

22. *Décide également* que, dans le contexte de la proposition du Secrétaire général, 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 ;

23. *Réaffirme* que, tant qu'il n'est pas offert d'engagements continus, les lauréats de concours nationaux de recrutement et les fonctionnaires des services linguistiques continueront après deux années de stage de se voir offrir des engagements sans limite de durée conformément à la pratique établie ;

24. *Décide* que la période de service des administrateurs auxiliaires ne sera pas comprise dans la période de service requise aux fins de l'octroi d'engagements continus ;

25. *Note* que la Commission de la fonction publique internationale examinera l'ensemble des versements applicables à la cessation de service, y compris la possibilité d'instituer une prime de fin de service ;

26. *Décide* d'ériger les missions établies existantes en missions familles autorisées et les missions spéciales existantes en missions familles non autorisées, à compter du 1^{er} juillet 2009 ;

27. *Décide également* que tous les fonctionnaires nommés ou affectés à des missions familles non autorisées devront bénéficier d'une prime d'installation dans les conditions prévues par le régime commun des Nations Unies, hors régime Opération spéciale ;

28. *Prie* la Commission de la fonction publique internationale de garder à l'examen la question des conditions d'emploi hors Siège dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies ;

29. *Décide* de garder à l'examen la question des conditions d'emploi hors Siège dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies ;

30. *Approuve* l'institution d'un régime de congés de détente délais de route compris, adapté au lieu d'affectation mais excluant le remboursement des frais de voyage, au profit des fonctionnaires recrutés sur le plan international des opérations hors Siège des Nations Unies, qui viendra remplacer le congé de récupération, à compter du 1^{er} janvier 2009 ;

III

Recrutement et affectations

1. *Rappelle* que le Secrétaire général doit veiller à ce que la considération dominante dans le recrutement du personnel soit la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu du principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies ;

2. *Réaffirme* que les mesures tendant à la réalisation des mandats, objectifs de responsabilisation et indicateurs de succès, notamment ceux relatifs à la répartition géographique du personnel et à l'équilibre entre les sexes, fixés dans les plans de gestion des ressources humaines et les procédures de recrutement, y compris les décisions prises en matière de sélection, doivent être pleinement conformes aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, ainsi qu'aux prescriptions de l'Assemblée générale en la matière ;

3. *Note* que la mutation démographique du personnel des Nations Unies posera dans un avenir proche des difficultés à l'Organisation sur le plan de la stabilité des ressources humaines, risquant d'entraîner la perte de connaissances institutionnelles, mais lui permettra également de se rajeunir ;

4. *Souligne* la nécessité d'une planification stratégique des effectifs pour anticiper les besoins de l'Organisation en matière de ressources humaines et, à cet égard, prie instamment le Secrétaire général d'œuvrer dans ce sens à titre prioritaire ;

5. *Demande instamment* au Secrétaire général de veiller à étendre ses activités de prospection à tous les postes vacants, tant au Siège que dans les lieux d'affectation hors Siège ;

6. *Considère* qu'il importe d'accélérer les procédures de recrutement et d'affectation, dans le respect du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, en sorte que les personnes recrutées viennent d'horizons divers et possèdent des compétences multiples et des aptitudes variées ;

7. *Constate* qu'il est nécessaire de simplifier les formalités de vérification des références pour accélérer les procédures de recrutement, et prie le Secrétaire général de revoir ces formalités et de prendre les dispositions voulues dans les meilleurs délais ;

8. *Décide*, dans l'intérêt de la transparence du recrutement, que tous les avis de vacance de poste spécifiques continueront d'être affichés ;

9. *Prie* le Secrétaire général de continuer à traiter également les candidats justifiant de niveaux d'instruction équivalents lors du recrutement, en tenant pleinement compte du fait que les États Membres ont des systèmes d'enseignement différents et qu'aucun système ne doit être considéré comme modèle de référence pour l'Organisation ;

10. *Invite* le Secrétaire général, lorsqu'il nomme des fonctionnaires à des postes des classes D-1 et D-2 dans les départements du Secrétariat qui fournissent des services d'appui aux missions ou en définissent les grandes orientations, de prendre pleinement en considération l'expérience de terrain acquise par les candidats, celle-ci étant l'un des critères de nomination les mieux indiqués ;

11. *Souligne* que le système électronique modernisé de sélection du personnel de l'Organisation doit être simplifié de façon qu'il soit compréhensible, convivial et accessible aux candidats potentiels, un contrôle permanent venant en garantir la transparence et le caractère non discriminatoire, et prie le Secrétaire général de lui faire rapport sur ce sujet à sa soixante-cinquième session ;

12. *Considère* que l'établissement de fichiers de candidats présélectionnés peut accélérer sensiblement les procédures de recrutement à l'Organisation des Nations Unies ;

13. *Note* que les fichiers du Siège et des lieux d'affectation permanents établis sous l'empire du système de sélection du personnel en vigueur sont mal conçus et n'ont pas été largement utilisés pour pourvoir les postes vacants ;

14. *Considère* qu'il est nécessaire de veiller à la transparence et au respect du principe de responsabilité en matière de recrutement de personnel temporaire (autre que pour les réunions) et de consultants ;

15. *Réaffirme* la teneur du paragraphe 6 de la section II de sa résolution 61/244, par lequel elle a décidé, aux fins du système de sélection du personnel, de retenir le critère du statut géographique comme l'un des moyens fondamentaux d'assurer l'équilibre géographique à chacune des classes des postes soumis à la répartition géographique ;

16. *Prie* le Secrétaire général de veiller à annoncer dûment et à pourvoir rapidement tous les postes immédiatement vacants et ceux qui le deviendront dans un avenir prévisible, et de lui rendre compte de ce qu'il aura fait dans ce sens à sa soixante-cinquième session ;

17. *Souligne* qu'il importe que les représentants du personnel participent aux travaux des organes centraux de contrôle, prie le Secrétaire général d'engager des consultations en vue de la reprise de leur participation aux travaux de ces organes et invite les représentants du personnel à faire de même ;

18. *Prie* le Secrétaire général de procéder dans le rapport sur la composition du Secrétariat à l'analyse de l'application des plans de gestion des ressources humaines ;

19. *Est consciente* de la valeur ajoutée qu'un organe de refonte pourrait apporter à la réforme des procédures de recrutement et d'affectation ;

20. *Décide* de revenir sur la question de la création d'un organe de refonte à cette fin lors de sa soixante-cinquième session ;

IV

Concours nationaux de recrutement

1. *Réaffirme* qu'il est pourvu aux postes P-2 soumis à la répartition géographique par voie de concours nationaux de recrutement, afin de réduire le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat ;

2. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, pour examen à sa soixante-cinquième session, une étude de faisabilité fondée sur les rapports des organes de contrôle, afin de lui permettre de déterminer si l'extension du champ des concours nationaux de recrutement contribuerait à renforcer encore l'aptitude de l'Organisation à exécuter les programmes, ainsi que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires l'a recommandé dans son rapport⁵ ;

3. *Constate avec préoccupation* qu'un grand nombre de lauréats de concours nationaux de recrutement restent sur la liste des lauréats pendant des années ;

4. *Prie* le Secrétaire général de veiller à nommer rapidement les lauréats de concours nationaux de recrutement ;

5. *Se félicite* que le Secrétaire général se soit davantage efforcé de gérer centralement la nomination des lauréats des concours nationaux de recrutement, et le prie d'intensifier ses efforts à cet égard et de lui en rendre compte à sa soixante-cinquième session ;

6. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte, à sa soixante-cinquième session, de l'application des recommandations du Corps commun d'inspection tendant à voir raccourcir les procédures des concours nationaux de recrutement, à améliorer la gestion de la liste de lauréats et à instituer des délais d'exécution des opérations de concours ;

7. *Prie également* le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de continuer à coopérer dans le cadre du Réseau ressources humaines en utilisant les concours nationaux de recrutement et les listes de lauréats existantes à meilleur escient, et en améliorant la mobilité interinstitutions ;

8. *Estime* qu'il importe que le Secrétaire général assure des perspectives d'avancement et une aide à l'organisation des carrières, notamment en accroissant la mobilité de tous les fonctionnaires, y compris ceux qui sont recrutés par voie de concours nationaux ;

V

Responsabilité

1. *Rappelle* sa résolution 61/244 et toutes les autres résolutions relatives à la gestion des ressources humaines, notamment celles qui ont trait à la répartition géographique et à l'attribution des postes à l'un et l'autre sexes, et souligne que le Secrétaire général doit répondre de la mise en œuvre de ces dispositions et des résultats concrets obtenus s'agissant de ces importants principes et prescriptions ;

2. *Souligne* qu'il est indispensable de mettre en place un dispositif rigoureux et anticipatif de contrôle à tous les niveaux, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que le Bureau de la gestion des ressources humaines continue de renforcer son contrôle de l'exercice de la délégation de pouvoir en matière de gestion des ressources humaines, y compris la réalisation des objectifs de répartition géographique et de répartition par sexe des effectifs et la prompt attribution des postes vacants ;

3. *Note* que les contrats de mission des hauts fonctionnaires visent à améliorer la gestion de l'Organisation, notamment en renforçant la responsabilisation et la transparence au sommet de la hiérarchie et, à cet égard, prie instamment le Secrétaire général de prendre des dispositions appropriées pour évaluer la

performance des hauts fonctionnaires, en particulier au regard des buts et des objectifs fixés ;

VI

Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

1. *Souligne* qu'un système d'évaluation et de notation crédible, juste et pleinement opérationnel est essentiel pour l'efficacité de la politique de gestion des ressources humaines ;

2. *Se déclare préoccupée* par le manque de crédibilité et d'efficacité du système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires, et souligne qu'il doit rendre compte fidèlement de la mesure dans laquelle les objectifs professionnels ont été atteints par tel ou tel fonctionnaire afin de permettre de récompenser ceux qui excellent dans leur travail et de sanctionner ceux dont les prestations laissent à désirer, ainsi que de lier plus étroitement l'avancement aux états de service, s'agissant en particulier des fonctionnaires occupant des postes de direction ;

3. *Note* que le Secrétaire général a l'intention d'instituer un système d'évaluation dit de 360 degrés, et le prie de lui faire rapport, à sa soixante-cinquième session, sur les modalités de son application future ;

4. *Prie* le Secrétaire général de revoir le système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires en consultation avec le personnel, par les voies appropriées, et de lui faire rapport sur ce sujet lors de sa soixante-cinquième session ;

VII

Mobilité

1. *Réaffirme* la section VIII de sa résolution 59/266 ;

2. *Souligne* que l'accroissement de la mobilité a pour but d'améliorer l'efficacité de l'Organisation et de permettre aux fonctionnaires de s'épanouir sur les plans des aptitudes et compétences ;

3. *Décide* de revoir les règlements et règles de l'Organisation relatifs à l'exercice par le Secrétaire général du pouvoir qui lui appartient d'affecter et de déployer le personnel selon les besoins opérationnels de l'Organisation, et prie le Secrétaire général de lui soumettre des propositions à cet égard à sa soixante-cinquième session ;

4. *Déplore* que la politique de mobilité instituée par le Secrétaire général n'ait pas atteint ses objectifs ;

5. *Note* que, dans son rapport⁶, le Secrétaire général a indiqué son intention de suspendre les programmes de mobilité organisée à l'issue de l'opération qui concerne les fonctionnaires des classes D-1 et D-2 pour entreprendre un examen qui portera notamment sur la durée maximale d'occupation des postes et les enseignements tirés de l'expérience, en vue d'élaborer des propositions sur la politique de mobilité en prenant en considération les recommandations de l'Équipe spéciale sur la gestion des ressources humaines, en consultation avec toutes les parties intéressées, y compris les associations du personnel, et le prie de lui rendre compte à ce sujet, à sa soixante-cinquième session, à l'occasion de la présentation

⁶ A/63/208.

de son rapport périodique sur la gestion des ressources humaines, en présentant une analyse des coûts et avantages, compte tenu du paragraphe 46 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵ ;

6. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter des propositions en vue d'encourager la mobilité volontaire du personnel dans le contexte de l'examen de la politique de mobilité, étant entendu que les lieux d'affectation et les services extérieurs ont des besoins différents ;

7. *Souligne* que la portée de la politique de mobilité devrait être bien définie ;

VIII

Organisation et accompagnement des carrières

1. *Prie* le Secrétaire général de tout mettre en œuvre, dans les limites des ressources existantes, pour appliquer les dispositions du paragraphe 17 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵ ;

2. *Réaffirme* qu'il importe de définir l'objectif et la stratégie de la formation et de l'organisation des carrières ;

3. *Prie* le Secrétaire général de tirer pleinement parti de la structure hiérarchique et d'indiquer, dans une proposition concrète qu'il lui présentera à sa soixante-cinquième session, comment, et dans quels domaines, les postes P-1 pourraient être utilisés plus efficacement ;

4. *Prie également* le Secrétaire général de lui présenter des propositions pour une stratégie qui permettrait de mettre en œuvre un programme efficace et économique de formation et de perfectionnement professionnel dans le cadre du projet de budget pour l'exercice biennal 2010-2011 ;

5. *Prie en outre* le Secrétaire général de veiller à préciser, dans chaque avis de vacance de poste, les qualifications, la formation et l'expérience requises pour le poste considéré ;

6. *Considère* que les directeurs de programme ont un rôle essentiel à jouer dans l'organisation et l'accompagnement des carrières, et prie le Secrétaire général de renforcer l'évaluation de leurs compétences en matière de gestion et de leur efficacité pour ce qui est de favoriser l'épanouissement professionnel des fonctionnaires ;

IX

Mesures visant à améliorer la répartition géographique et composition du Secrétariat

1. *Rappelle* sa résolution 42/220 A du 21 décembre 1987, par laquelle elle a adopté le système des fourchettes souhaitables en vigueur ;

2. *Prie* le Secrétaire général de continuer de s'efforcer de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de veiller à opérer une répartition géographique du personnel aussi large que possible dans tous les départements et bureaux et dans toutes les classes, y compris celle des directeurs et les classes supérieures ;

3. *Rappelle* le paragraphe 12 de la section X de sa résolution 61/244, et s'inquiète de ce que le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés s'est accru depuis 2006 ;

4. *Déplore* qu'à l'heure actuelle les chefs de département ne sont pas pleinement comptables de ce qu'ils font pour parvenir à une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat ;

5. *Se félicite* des efforts que le Secrétaire général continue de déployer pour améliorer la situation des États Membres non représentés et sous-représentés et celle des États Membres qui risquent de sortir de la fourchette souhaitable et de n'être plus suffisamment représentés ;

6. *Prend note* de l'analyse des niveaux de sous-représentation présentée dans les rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat⁷ ;

7. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de prendre toutes mesures nécessaires pour veiller à ce que les États Membres, en particulier ceux qui ne sont pas bien représentés à ces niveaux, soient équitablement représentés aux échelons supérieurs et aux postes de direction du Secrétariat, et de présenter des renseignements utiles sur la question dans tous ses rapports sur la composition du Secrétariat ;

8. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de lui proposer des moyens efficaces d'augmenter la représentation des pays en développement au Secrétariat et de lui rendre compte sur ce sujet à sa soixante-cinquième session ;

9. *Accueille favorablement* les efforts faits par le Secrétaire général pour fixer des cibles dans l'ensemble de l'Organisation en vue d'augmenter le recrutement de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés ;

10. *Considère* qu'encourager le recrutement de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés ce n'est pas empêcher les autres candidats qualifiés de postuler ;

11. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de veiller, par l'intermédiaire du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires, à contrôler la mise en œuvre des plans de gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne le principe de la répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat à tous les niveaux, qu'elle a énoncé dans ses résolutions sur la question, et à vérifier l'application effective des mesures tendant à garantir la transparence et le respect du principe de la responsabilité, notamment à l'occasion de la sélection, du recrutement et des affectations ;

12. *Réitère* la demande qu'elle a faite au paragraphe 8 de la section X de sa résolution 61/244 ;

13. *Rappelle* le paragraphe 22 de sa résolution 62/250 du 20 juin 2008, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que les pays fournisseurs de contingents soient dûment représentés au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions du Secrétariat, compte tenu du concours qu'ils apportent aux activités de maintien de la paix de l'Organisation des Nations Unies ;

14. *Souligne à nouveau* que le système des fourchettes souhaitables est censé s'appliquer à des pays et non à des régions ou à des groupes de pays ;

15. *Rappelle* la demande qu'elle a adressée au Secrétaire général pour qu'il fasse le nécessaire, dans la mesure du possible, pour réduire de 30 pour cent d'ici à 2010, par rapport au niveau de 2006, le nombre d'États Membres non représentés ou

⁷ A/62/315 et A/63/310 et Add.1 à 3.

sous-représentés au Secrétariat, et prie le Secrétaire général de lui rendre compte sur ce sujet, selon qu'il conviendra, à l'occasion de la présentation de son rapport sur la gestion des ressources humaines ;

16. *Réaffirme* que le système des fourchettes souhaitables doit présider au recrutement aux postes soumis au principe de la répartition géographique, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ;

17. *Constate* que la composition et les effectifs de l'ensemble du Secrétariat ont évolué considérablement ces vingt dernières années, rappelle les rapports du Secrétaire général⁸, et le prie de lui soumettre, à sa soixante-cinquième session, des propositions aux fins d'un examen d'ensemble du système des fourchettes souhaitables, le but étant de mettre au point un outil plus efficace de nature à garantir une répartition géographique équitable eu égard à l'effectif total du Secrétariat ;

18. *Prie* le Secrétaire général d'indiquer dans son rapport sur la composition du Secrétariat le nombre total de fonctionnaires titulaires d'un contrat d'un an ou plus, indépendamment de la source de financement ;

19. *Réaffirme* la demande qu'elle a formulée au paragraphe 15 de la section X de sa résolution 61/244, et rappelle le paragraphe 2 de la section II de sa résolution 42/220 A ;

X

Équilibre entre les sexes

1. *Réaffirme* que l'objectif est d'atteindre la parité des sexes pour toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et au niveau de la direction, dans le strict respect du principe de la répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte, et déplore que si peu de progrès ait été accompli jusqu'ici ;

2. *Se déclare préoccupée* par le fait que la proportion de femmes, en particulier de ressortissantes de pays en développement, reste faible au Secrétariat, surtout aux échelons supérieurs, et souligne que, dans le processus de recrutement, la non-représentation ou la sous-représentation persistantes des femmes originaires de certains pays, notamment de pays en développement, doit être prise en compte, et que ces femmes doivent bénéficier de chances égales, dans le respect absolu des résolutions sur la question ;

3. *Note avec préoccupation* que, seules 33 des 96 femmes nommées à des postes soumis au système de fourchettes souhaitables entre le 1^{er} juillet 2007 et le 30 juin 2008, étaient originaires de pays en développement ;

4. *Prie* le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat, notamment aux échelons supérieurs, en veillant à ce que les femmes, en particulier celles qui sont originaires de pays en développement ou en transition, soient suffisamment représentées au Secrétariat, de suivre l'évolution de la situation et de lui en rendre compte à sa soixante-cinquième session ;

⁸ A/58/767 et A/59/724.

5. *Prend note* des efforts renouvelés faits par le Secrétaire général pour atteindre cet objectif, notamment la décision d'élaborer et d'appliquer une stratégie progressiste sous la direction de la Vice-Secrétaire générale, et l'encouragement à redoubler encore d'efforts dans ce sens ;

6. *Prie* le Secrétaire général de définir et de mettre en œuvre des cibles en matière de recrutement, de fixer des échéances à cette fin et d'établir une hiérarchie des responsabilités aux fins de la réalisation de cet objectif ;

7. *Engage* les États Membres à soutenir l'action du Secrétaire général en proposant davantage de candidates, en encourageant des femmes à postuler à des postes au Secrétariat et en informant leurs nationaux, en particulier les femmes, de l'existence de postes à pourvoir au Secrétariat ;

XI

Consultants, vacataires, personnel fourni à titre gracieux et emploi de fonctionnaires retraités

1. *Prie* le Secrétaire général de respecter les règles en vigueur pour la sélection et le recrutement de consultants et vacataires ;

2. *S'inquiète* de ce que l'Organisation a recours à plus de consultants, s'agissant en particulier de l'exécution d'activités de fond, souligne que le recours à des consultants doit être régi par ses résolutions sur la question, en particulier la section VIII de sa résolution 53/221, et que le recrutement de consultants doit obéir à la plus grande diversité géographique possible, et prie le Secrétaire général de recourir autant que possible aux fonctionnaires en activité et de lui rendre compte des mesures prises à cet effet à sa soixante-cinquième session ;

3. *Se dit de nouveau préoccupée* de ce que la tendance persistante à recruter des fonctionnaires retraités pour de longues périodes s'est accentuée au cours de l'exercice biennal précédent ;

4. *Réaffirme* que l'emploi de retraités à des postes de décision ne doit être envisagé qu'à titre exceptionnel ;

5. *Prie* le Secrétaire général de procéder à l'avenir dans ses rapports sur l'emploi des retraités à une analyse des causes possibles des tendances et constantes qui se dégagent des données présentées ;

XII

Rapport du Bureau de la déontologie

1. *Prend note avec satisfaction* de ce que le Bureau de la déontologie fait pour concourir à asseoir l'intégrité dans l'Organisation ;

2. *Salue* la création du Comité de déontologie des Nations Unies ;

3. *Prie* le Secrétaire général de préciser les attributions du Bureau de la déontologie, du Bureau de l'Ombudsman, du Bureau des services de contrôle interne et d'autres services analogues et de lui rendre compte, à sa soixante-cinquième session, de ses constatations et des mesures qu'il aura prises pour éviter tout chevauchement de mandats ;

4. *Prie également* le Secrétaire général d'examiner avec les chefs de secrétariat des fonds, programmes et institutions spécialisées au sein du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination les

possibilités de coopération en matière déontologique et les économies envisageables ;

5. *Prie en outre* le Secrétaire général d'insérer dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie des renseignements sur les activités du Comité de déontologie, y compris un examen de toutes questions déontologiques complexes tranchées par le Comité, dès lors qu'il le jugera utile ;

XIII

Questions diverses

1. *Constate avec préoccupation* que de nombreuses affaires disciplinaires n'ont pas été vidées dans un délai raisonnable, et prie le Secrétaire général de rendre compte dans son rapport annuel des mesures qu'il aura prises pour augmenter le nombre d'affaires tranchées ;

2. *Invite* la Sixième Commission à examiner les aspects juridiques du rapport du Secrétaire général intitulé « Application du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'Organisation des Nations Unies non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission »⁹, sans préjudice du rôle de la Cinquième Commission, grande commission chargée des questions administratives et budgétaires ;

3. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport sur la mise en place du système informatique de gestion des ressources humaines à sa soixante-cinquième session ;

4. *Prie également* le Secrétaire général de renforcer les programmes visant à promouvoir la santé dans les lieux d'affectation difficiles, notamment au moyen d'une prise en charge psychologique et de services de sensibilisation, en vue de favoriser l'efficacité et d'instaurer des conditions de travail plus favorables ;

5. *Prend acte* du rapport du Secrétaire général sur les mesures visant à remédier au déséquilibre de la répartition géographique du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme¹⁰ ;

6. *Prend note* des modifications au Règlement du personnel qui figurent dans l'annexe dudit rapport¹⁰.

74^e séance plénière
24 décembre 2008

⁹ A/61/1029.

¹⁰ A/61/823.