



Assemblée générale

Distr. générale
30 mai 2013

Soixante-septième session
Point 135 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 12 avril 2013

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/67/816)]

67/255. 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, 59/287 du 13 avril 2005, 60/1 du 16 septembre 2005, 60/254 du 8 mai 2006, 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 ses résolutions 62/248 du 3 avril 2008, 63/250 du 24 décembre 2008, 63/271 du 7 avril 2009, 65/247 du 24 décembre 2010 et 66/234 du 24 décembre 2011, sa décision 67/552 A du 24 décembre 2012 et ses autres résolutions et décisions pertinentes,

Ayant examiné les rapports que le Secrétaire général lui a présentés¹ et le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

Ayant également examiné les rapports du Corps commun d'inspection concernant l'examen des services médicaux des organismes des Nations Unies³, les relations entre le personnel et l'Administration à l'Organisation des Nations Unies⁴ et la gestion du congé de maladie dans les organismes des Nations Unies⁵, ainsi que les notes du Secrétaire général transmettant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant ces rapports⁶,

¹ A/67/99 et Corr.1, A/67/171 et Corr.1, A/67/324 et Add.1, A/67/329 et Add.1 et A/67/306.

² A/67/545.

³ A/66/327.

⁴ A/67/136.

⁵ A/67/337.

⁶ A/66/327/Add.1, A/67/136/Add.1 et A/67/337/Add.1.



1. *Réaffirme* que le personnel de l'Organisation des Nations Unies est une ressource irremplaçable et salue sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies ;
2. *Rend hommage* à la mémoire de tous les fonctionnaires qui ont fait don de leur vie au service de l'Organisation ;
3. *Souscrit*, sous réserve des dispositions de la présente résolution, aux conclusions et recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a formulées dans son rapport² ;

I

Réforme de la gestion des ressources humaines

4. *Souligne* l'importance capitale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines de l'Organisation, instrument de renforcement de l'efficacité et de l'efficience de l'Organisation et de la fonction publique internationale, et réaffirme sa volonté de voir appliquées les mesures de réforme ;
5. *Réaffirme son attachement* à l'intégrité et à l'indépendance de la fonction publique internationale ;
6. *Prend note* des initiatives que l'Organisation a prises pour réformer la gestion des ressources humaines depuis l'adoption de ses résolutions 63/250 et 65/247, et estime que la poursuite de l'application des mesures de réforme rendra l'Organisation mieux à même de fonctionner dans des conditions difficiles et changeantes, l'intégration et l'harmonisation devant, à long terme, permettre des gains de productivité et des améliorations des conditions de travail grâce auxquels l'Organisation pourra mieux s'acquitter de sa mission ;
7. *Prie instamment* le Secrétaire général de veiller à ce que toute nouvelle proposition tienne compte des enseignements tirés de la mise en œuvre des réformes précédentes ;
8. *Souligne* que les initiatives de réforme doivent reposer sur ses décisions ;
9. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, durant la partie principale de sa soixante-neuvième session, un rapport d'étape sur la mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines, notamment celles approuvées dans ses résolutions 63/250 et 65/247 ainsi que dans la présente résolution, et d'y indiquer en particulier si ces réformes produisent les avantages escomptés et d'autres gains d'efficacité et améliorations concrètes ;
10. *Souligne* qu'il importe d'assurer la cohérence des diverses initiatives relatives à la gestion des ressources humaines afin qu'elles soient plus rationnelles et plus efficaces et qu'il n'y ait ni doubles emplois ni contradictions ;
11. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que les propositions qui lui seront présentées pour examen soient aussi détaillées et complètes que possible et ne se limitent pas à énoncer des principes généraux, des orientations d'ensemble et des éléments clefs ;
12. *Rappelle* le paragraphe 67 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de s'employer, avec les organismes concernés ne relevant pas du Secrétariat, à apporter toutes les modifications nécessaires aux dispositions relatives aux services administratifs de sorte que le Secrétariat, en tant qu'entité chargée de l'administration, ne soit pas tenu financièrement responsable des décisions administratives prises par les organismes employeurs ;

13. *Réaffirme* que le tableau de bord de gestion des ressources humaines doit tenir compte du fait que la considération dominante dans le recrutement et la détermination des conditions d'emploi est 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 représentation géographique aussi large que possible, et prie le Secrétaire général de lui présenter une proposition à ce sujet, portant notamment sur les critères d'évaluation des résultats ;

14. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que toutes les instructions administratives et autres directives internes relatives aux ressources humaines, ainsi que les applications informatiques communes, soient pleinement conformes à ses résolutions pertinentes ;

15. *Souligne de nouveau* qu'un système d'évaluation et de notation crédible, juste et pleinement opérationnel est indispensable à une bonne gestion des ressources humaines, et prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour que le système soit rigoureusement appliqué ;

16. *Prie* le Secrétaire général de prendre des mesures correctives pour que les seconds notateurs soient tenus responsables de la qualité et des délais d'établissement des rapports d'évaluation et de notation ;

17. *Prend note* des mesures que le Secrétaire général a prises pour améliorer le système d'évaluation et de notation conformément au paragraphe 42 de la section IV de sa résolution 65/247, et se déclare préoccupée par les faiblesses relevées dans le système actuellement appliqué pour sanctionner les résultats insuffisants, lesquelles pourraient nuire à la productivité et empêcher le Secrétariat de s'acquitter des tâches qu'elle lui confie ;

18. *Note* que les améliorations du système d'évaluation et de notation doivent être conçues et mises en application exclusivement par le Secrétaire général, le plus haut fonctionnaire de l'Organisation, sans préjudice du rôle qui lui revient à elle ;

19. *Prie* le Secrétaire général de veiller à une bonne intégration d'Inspira et d'Umoja afin que l'Organisation dispose d'un système efficace, réactif et global de gestion des ressources humaines ;

20. *Prend note avec satisfaction* des mesures que le Secrétaire général a prises pour répondre aux besoins de formation et de perfectionnement de façon économique, l'encourage à en prendre d'autres, notamment pour veiller à ce que les activités de formation soient appropriées, et le prie de lui rendre compte à ce sujet à sa soixante-neuvième session, dans son prochain rapport d'ensemble ;

21. *Prie* le Secrétaire général de promouvoir l'apprentissage en ligne afin d'offrir à tous les membres du personnel des possibilités égales d'accès à la formation, compte tenu du fait que l'apprentissage est un moyen souple et efficace de dispenser certains types de formation ;

22. *Rappelle* que, dans sa résolution 63/250, elle a approuvé un nouveau régime contractuel comportant trois types d'engagement (temporaire, de durée déterminée et continu) et que, dans sa résolution 65/247, elle a décidé des modalités régissant l'octroi des engagements continus, y compris les conditions à remplir pour y avoir droit ;

23. *Déplore* que peu de progrès aient été accomplis dans l'octroi d'engagements continus, tout en notant que l'élaboration du cadre juridique et la publication d'informations détaillées sur le régime ont progressé, et prend note avec

satisfaction de la mise au point, dans Inspira, d'un outil électronique d'administration des engagements continus ;

24. *Prie* le Secrétaire général d'accélérer l'examen du nombre de postes devant figurer dans les enveloppes et l'application du régime des engagements continus ;

25. *Demande de nouveau* au Secrétaire général de lui rendre compte de l'application du régime des engagements continus dans son prochain rapport sur la réforme des ressources humaines ;

26. *Réaffirme* l'indépendance judiciaire du système d'administration de la justice et rappelle le paragraphe 21 de la section II de sa résolution 63/250 et l'article 4.5 du Statut du personnel des Nations Unies, et réaffirme également que le renouvellement ou la conversion d'engagements de durée déterminée doivent être rigoureusement conformes aux dispositions énoncées au paragraphe 21 de la section II de sa résolution 63/250 et à l'article 4.5 du Statut du personnel ;

27. *Considère* que la gestion prévisionnelle des besoins en personnel doit être un processus continu, que ces besoins sont fonction des mandats et qu'il est possible au Secrétaire général de prévoir les besoins pour les principaux groupes professionnels, du point de vue des effectifs et des qualifications nécessaires ;

28. *Rappelle* les paragraphes 12 et 13 du rapport du Comité consultatif et souligne qu'un des fondements de la gestion des ressources humaines doit être un système global et solide de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, notamment un cadre régissant la mobilité et l'organisation des carrières, qui puissent faciliter la planification et donc aider à satisfaire les besoins à long terme de l'Organisation ;

29. *Souligne* que c'est aux dirigeants qu'il appartient de veiller à la mise en application des politiques concernant la santé et le bien-être du personnel, en particulier sur le terrain, et qu'il importe d'intégrer cet élément dans les dispositifs de responsabilisation existants ;

30. *Rappelle* sa résolution 65/247, dans laquelle elle a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des mesures prises pour mieux faire comprendre et appliquer dans tout le Secrétariat les principes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de souplesse du personnel ;

31. *Engage* le Secrétaire général à continuer de prendre des mesures constructives à cet égard, notamment en faisant comprendre aux dirigeants l'intérêt qu'il y a à autoriser, dans la mesure du possible, le travail à distance, les aménagements permettant de concilier travail et vie de famille et des modalités de travail plus souples, et les méthodes de travail plus efficaces qui peuvent en résulter, en tenant dûment compte de la nécessité de surveiller l'incidence de ces arrangements sur la performance du personnel et de veiller à ce que l'accès des États Membres au Secrétariat n'en souffre pas ;

II

Recrutement et affectations

32. *Prie* le Secrétaire général de continuer, dans le contexte des réformes de la gestion des ressources humaines et des projets de transformation opérationnelle, de veiller, lors du recrutement, à l'égalité de traitement des candidats ayant fait des études équivalentes, en tenant pleinement compte du fait que les États Membres ont

des systèmes d'éducation différents, dont aucun ne saurait être considéré comme le modèle de référence de l'Organisation ;

33. *Se félicite* que le portail des carrières de l'Organisation fournisse des informations utiles aux personnes de l'extérieur qui font acte de candidature à des postes vacants, et prie le Secrétaire général de prendre d'autres mesures pour donner de meilleures chances aux candidats externes ;

34. *Note avec beaucoup de préoccupation* que l'objectif consistant à pourvoir les postes en 120 jours maximum n'est toujours pas atteint, souligne qu'il importe de pourvoir les postes vacants dans les meilleurs délais et, dans ce contexte, demande au Secrétaire général de déterminer les raisons des retards enregistrés à chaque étape de la procédure de sélection et de recrutement et de lui rendre compte, à sa soixante-neuvième session, des résultats de son investigation, en proposant des mesures propres à régler les problèmes recensés ;

35. *Réaffirme* la nécessité de respecter la parité des deux langues de travail du Secrétariat, réaffirme également que des langues de travail supplémentaires peuvent être en usage dans certains lieux d'affectation, conformément aux textes applicables et, à cet égard, prie le Secrétaire général de veiller à ce que les avis de vacance de poste précisent que la connaissance de l'une ou l'autre des langues de travail du Secrétariat est exigée, à moins que l'exercice des fonctions attachées au poste considéré ne requière la maîtrise de l'une de ces deux langues plutôt que de l'autre ;

36. *Confirme* que les lauréats issus du programme Jeunes administrateurs se verront attribuer des postes de classe P-1 ou P-2, selon leurs qualifications, les exigences de l'emploi considéré et les postes disponibles ;

37. *Approuve* l'arrangement décrit au paragraphe 46 du rapport du Comité consultatif, selon lequel les fonctionnaires qui sont ressortissants d'un pays participant au concours national de recrutement ou au programme Jeunes administrateurs peuvent demander à participer en tant que candidats externes s'ils remplissent les critères d'admissibilité (procédure « G à N ») et exprime l'espoir que le programme Jeunes administrateurs et la procédure « G à N » permettront d'améliorer la représentation des États Membres sous-représentés ou non représentés ;

38. *Prend note* de l'application du nouveau programme Jeunes administrateurs et prie le Secrétaire général d'en suivre les progrès, s'agissant d'améliorer la représentation des États Membres sous-représentés ou non représentés ;

39. *Prie* le Secrétaire général de continuer à assurer une formation adéquate et efficace aux jeunes administrateurs, en tenant compte du rôle important que le programme Jeunes administrateurs joue dans l'amélioration de la représentation des États Membres sous-représentés ou non représentés et dans le rajeunissement du Secrétariat ;

40. *Souligne* que les candidats qui se présentent au concours de recrutement de jeunes administrateurs ne devraient être ni avantagés ni désavantagés par le lieu où se déroule ce concours ;

41. *Prie* le Secrétaire général de procéder à un examen approfondi des modalités et de la structure du programme Jeunes administrateurs, notamment d'en étudier le coût, et d'assurer l'égalité des chances des candidats de toutes les régions du monde en faisant en sorte que le programme soit administré de la manière la plus

efficace, efficace et équitable possible, et de lui faire rapport à ce sujet, en présentant des propositions concrètes, à sa soixante-neuvième session ;

42. *Prie également* le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour faire connaître le programme Jeunes administrateurs aux candidats potentiels des pays qui y participent et des pays qui remplissent les conditions requises pour y participer ;

43. *S'inquiète vivement* du fait que l'objectif de la parité des sexes n'ait pas encore été atteint dans les organismes des Nations Unies et prie de nouveau le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour que la parité des sexes soit atteinte au Secrétariat, et de suivre la situation ;

III

Examen d'ensemble du système de la représentation géographique

44. *Réaffirme* que le principe d'une répartition géographique équitable dans la composition du Secrétariat n'est pas en contradiction avec la règle selon laquelle la considération dominante, dans le recrutement du personnel, est la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, énoncée au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies ;

45. *Rappelle* le paragraphe 17 de la section IX de sa résolution 63/250 et le paragraphe 63 de sa résolution 65/247 ;

46. *Rappelle également* le paragraphe 54 du rapport du Comité consultatif, déplore à cet égard que le Secrétaire général n'ait de nouveau pas présenté de propositions concernant une évaluation globale du système des fourchettes optimales, et le prie de lui présenter de telles propositions au plus tard à sa soixante-neuvième session, en vue de l'élaboration d'un mécanisme plus efficace permettant d'assurer une répartition géographique équitable des postes financés au moyen du budget ordinaire ;

47. *Rappelle en outre* le paragraphe 64 de sa résolution 65/247 et demande de nouveau au Secrétaire général de proposer des moyens d'accroître la représentation des pays en développement au Secrétariat, et le prie de lui faire rapport sur la question à sa soixante-neuvième session ;

48. *Prie* le Secrétaire général d'afficher sur le site « HR Insight », tous les trimestres, des données sur la représentation des pays en développement au Secrétariat, de sorte que ces données soient aussi complètes que possible ;

49. *Rappelle* le paragraphe 65 de sa résolution 65/247 et le paragraphe 17 de sa résolution 66/265 du 21 juin 2012, dans lesquels elle a prié le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour que les pays qui fournissent des contingents soient correctement représentés au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions du Secrétariat, en considération du concours qu'ils apportent aux activités de maintien de la paix de l'Organisation, et de lui faire rapport à ce sujet dans le cadre du projet de budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014 ;

IV

Mobilité

50. *Rappelle* les résolutions dans lesquelles elle s'est dite favorable à la mobilité du personnel de l'Organisation, et note les efforts qu'a déployés le Secrétaire général pour lui soumettre son projet de dispositif de mobilité et d'organisation des carrières ;

51. *Se félicite* que le Secrétaire général soit déterminé à élaborer une politique de mobilité organisée pour que l'Organisation soit mieux à même de s'acquitter des mandats divers et complexes que lui confient les États Membres ;

52. *Note* que le Secrétaire général entend mettre en place un programme de mobilité organisée, avec une phase de préparation de deux ans suivie d'une période de mise en œuvre par étapes commençant le 1^{er} janvier 2015, et déclare qu'elle devra encore se prononcer à ce sujet et donner son approbation ;

53. *Note également* que le projet de dispositif de mobilité et d'organisation des carrières du Secrétaire général a pour objectif global de créer un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et adaptables, à même de s'acquitter efficacement des tâches que les États Membres confient à l'Organisation, et de renforcer les aptitudes et compétences des fonctionnaires ;

54. *Rappelle* le paragraphe 19 de sa résolution 65/247 et l'Article 101 de la Charte, réaffirme le principe de non-discrimination à l'égard des candidats externes et souligne qu'il importe de donner à ces candidats la possibilité d'être sélectionnés et recrutés pour éviter de priver l'Organisation de la possibilité de choisir les meilleurs candidats sur une base géographique aussi large que possible, sans pour autant écarter les autres mesures qui pourraient être jugées nécessaires à la mobilité effective des fonctionnaires en poste, compte tenu du principe énoncé ci-dessus ;

55. *Rappelle également* les paragraphes 19 à 21 du rapport du Secrétaire général⁷ et le paragraphe 84 du rapport du Comité consultatif, note à cet égard que le champ d'application de la politique de mobilité reste à déterminer et prie le Secrétaire général de continuer à préciser les paramètres du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé, en s'appuyant sur les propositions actuelles et en tenant compte du profil de carrière du personnel de l'Organisation ;

56. *Décide* que la mobilité s'entend d'un changement de poste qui se traduit par un changement d'attributions, de fonctions, de département ou de lieu d'affectation, ou une combinaison de tels changements, ou d'une mutation du Secrétariat vers un organisme, fonds ou programme des Nations Unies et inversement ;

57. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter pour examen, au plus tard durant la partie principale de sa soixante-huitième session, un rapport d'ensemble précisant la politique de mobilité proposée et comprenant notamment les éléments suivants :

- a) Des statistiques exactes et fiables sur la mobilité du personnel ;
- b) Une analyse détaillée des incidences qu'aurait l'application du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières sur le système de sélection et de recrutement, y compris le recrutement externe, ainsi que des informations sur les moyens qui permettraient de remédier aux éventuelles incidences négatives ;

⁷ A/67/324/Add.1.

c) Des informations sur le nombre de conseils de réseau d'emplois et de groupes des contraintes spéciales devant être créés, leur structure, leurs attributions précises, les fonctions et les pouvoirs des responsables réseau de la gestion des effectifs, le rôle des représentants du personnel, et le mandat, le règlement intérieur et les modalités de fonctionnement des conseils de réseau d'emplois, compte tenu du rôle qui revient au Secrétaire général, en sa qualité de chef de l'Administration et du fait que l'Administration doit continuer d'avoir le dernier mot en ce qui concerne les recommandations et les décisions touchant les affectations, sachant qu'il doit exister des mécanismes bien définis pour que les conseils de réseau d'emplois, les responsables qui recrutent et le Secrétaire général rendent des comptes, notamment en ce qui concerne la répartition géographique équitable, dans le respect des critères de recrutement définis par la Charte et l'Assemblée générale en vue de l'exécution des mandats ;

d) Les critères sur lesquels se fonderont les groupes des contraintes spéciales pour accorder des dérogations en matière de réaffectation ;

e) Une analyse des incidences que le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières devrait avoir sur le plan de la parité entre les sexes, en particulier pour les femmes des pays en développement, assortie d'un plan de réalisation de l'objectif d'équilibre entre les sexes ;

f) Une liste exhaustive du nombre et du type de postes qui ne seront pas soumis à une rotation ;

g) Une analyse détaillée des incidences administratives et financières prévues, y compris les coûts directs et indirects, à moyen terme pour l'ensemble des lieux d'affectation, notamment les dépenses de formation, compte tenu des schémas de mobilité actuels et récents, les schémas de mobilité probables d'après le nombre total de fonctionnaires qui seront assujettis à la politique, et la gestion prévisionnelle des besoins en personnel ;

h) Une stratégie de conservation du savoir institutionnel ainsi qu'une analyse des effets que la fréquence accrue des mouvements de personnel et, éventuellement, le nombre accru de départs pourraient avoir sur l'exécution des mandats, compte tenu des effets de l'imposition de durées minimales et maximales d'occupation des postes ;

i) Des cibles et des indicateurs de résultats quantifiables se rapportant aux objectifs définis dans le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières, y compris une répartition plus équitable du fardeau et la garantie de chances égales pour les fonctionnaires internationaux des lieux d'affectation classés difficiles et des villes sièges ;

j) Une analyse des conséquences que pourrait avoir la politique de mobilité proposée sur la répartition géographique du personnel ;

k) Une estimation du poids que feraient peser les réclamations liées à la politique de mobilité sur le système d'administration de la justice de l'Organisation et des propositions concernant les moyens de le limiter, compte tenu des obligations et responsabilités découlant du régime contractuel en vigueur ;

58. *Prend acte* du paragraphe 111 du rapport du Comité consultatif ;

59. *Prie* le Secrétaire général de définir et de lui présenter à sa soixante-huitième session, outre le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé, une autre proposition prévoyant notamment de nouvelles mesures d'incitation et solutions propres à favoriser la mobilité géographique, en particulier dans les familles d'emplois que l'on retrouve sur le terrain ;

V

Composition du Secrétariat

60. *Prie de nouveau* le Secrétaire général de continuer à s'efforcer de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de garantir une répartition géographique aussi large que possible dans tous les départements et bureaux et pour les postes de toutes les classes, y compris les postes de directeur et ceux de la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur ;

61. *Rappelle* le paragraphe 145 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de lui rendre compte à ce sujet dans le rapport d'ensemble qu'il lui présentera à sa soixante-neuvième session ;

62. *Rappelle également* 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 de la répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ;

63. *Souligne* que les contrats prévoyant une rémunération d'un dollar par an ne doivent être octroyés que dans des cas exceptionnels et uniquement pour des postes de haut niveau, et prie le Secrétaire général d'élaborer des directives concernant l'usage de ces contrats, sur le modèle de celles établies pour les contrats-cadres, et de lui rendre compte à ce sujet dans le prochain rapport d'ensemble qu'il lui présentera durant la partie principale de sa soixante-neuvième session ;

64. *Prie* le Secrétaire général de présenter régulièrement au Comité consultatif des informations sur l'octroi de contrats prévoyant une rémunération d'un dollar par an et la création de postes de la classe D-1 et de postes de la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur qui sont financés à l'aide de fonds extrabudgétaires prévus au titre du personnel temporaire ou font l'objet de contrats-cadres et dont l'approbation par un organe intergouvernemental n'est pas nécessaire, et de lui rendre compte à ce sujet dans son rapport sur la composition du Secrétariat ;

65. *Prie également* le Secrétaire général de lui présenter les demandes relatives au personnel fourni par des gouvernements dans les projets de budget pertinents, attend avec intérêt la publication de directives régissant le recrutement des membres du personnel fourni par des gouvernements et prie en outre le Secrétaire général de lui faire rapport à ce sujet ;

66. *Rappelle* l'instauration du nouveau tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines en 2011 et prie le Secrétaire général de suivre de près les tendances en matière de représentation des deux sexes et de répartition géographique, afin de prendre des mesures correctives s'il y a lieu, et de lui rendre compte à ce sujet à sa soixante-neuvième session ;

VI

Consultants

67. *S'inquiète de nouveau* de l'accroissement du recours à des consultants, en particulier pour l'exécution d'activités de fond, souligne que le recours à des consultants doit être régi par ses résolutions pertinentes, en particulier la section VIII de la résolution 53/221 du 7 avril 1999, et doit répondre au critère d'une diversité géographique aussi grande que possible, et prie le Secrétaire général

de tirer tout le parti possible des capacités internes, et de lui rendre compte à sa soixante-neuvième session des mesures qu'il aura prises en ce sens ;

68. *Réaffirme* que, dans tous les domaines où des consultants sont fréquemment engagés ou rengagés pour plus d'un an, le Secrétaire général devrait, lorsqu'il y a lieu, proposer la création de postes, et le prie de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-neuvième session ;

69. *Prie* le Secrétaire général de recenser les domaines, les fonctions et les activités pour lesquels des consultants sont engagés ou rengagés pour plus d'un an et de lui en rendre compte à sa soixante-neuvième session, en indiquant notamment le montant total des coûts y afférents ;

VII

Relations entre le personnel et l'Administration

70. *Mesure* l'importance que revêt la poursuite des échanges informels avec les représentants du personnel en matière de gestion des ressources humaines ;

71. *Prie* le Secrétaire général de modifier sa circulaire consacrée au Comité Administration-personnel⁸, en fonction du statut du personnel en vigueur ;

VIII

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux

72. *Note avec inquiétude* l'arriéré de contentieux disciplinaire et le fait que de nombreuses affaires disciplinaires n'ont pas été réglées dans des délais raisonnables et, à cet égard, prie instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour régler les affaires disciplinaires dans les meilleurs délais et résorber l'arriéré dès que possible ;

IX

Activités du Bureau de la déontologie

73. *Note avec satisfaction* ce que fait le Bureau de la déontologie pour amener les membres du personnel de l'Organisation à observer les normes de déontologie et d'intégrité les plus élevées ;

74. *Constate avec satisfaction* que la participation à l'initiative de déclaration financière volontaire augmente, notamment au sommet de la hiérarchie, et exhorte le Secrétaire général à inviter les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à présenter dès que possible un état récapitulatif de leurs avoirs ;

75. *Note* que le Secrétaire général entend procéder à une évaluation globale de la politique actuellement en vigueur à l'Organisation en matière de protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements, et le prie de définir rapidement les modalités de cette évaluation et de lui rendre compte à ce sujet à sa soixante-neuvième session ;

⁸ ST/SGB/2011/6.

X**Questions diverses**

76. *Est convaincue* que le Secrétaire général respectera les jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal administratif des Nations Unies au sujet de l'octroi et de la résiliation de contrats de travail au Secrétariat ;

77. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte des améliorations apportées aux procédures de signalement des cas de faute professionnelle, d'établissement des faits et de règlement des situations découlant de fautes, notamment mais non exclusivement en ce qui concerne :

a) Le lien entre la politique administrée par le Bureau de la déontologie et les divers mécanismes disciplinaires et juridictionnels et dispositifs de contrôle et de règlement des différends de l'Organisation ;

b) Les mécanismes internes de signalement des cas de faute professionnelle, notamment par la voie hiérarchique ;

c) Les mécanismes de signalement des fautes professionnelles extérieurs aux divisions.

*73^e séance plénière
12 avril 2013*