



Assemblée générale

Distr. générale
1^{er} mai 2003

Cinquante-septième session
Point 118 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par l'Assemblée générale

[sur le rapport de la Cinquième Commission (A/57/771)]

57/305. Gestion des ressources humaines

L'Assemblée générale,

Réaffirmant 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 et 55/258 du 14 juin 2001, et sa décision 56/462 du 24 décembre 2001, ainsi que ses autres résolutions et décisions pertinentes, sous réserve des dispositions de la présente résolution,

Ayant examiné les rapports pertinents sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines qui lui ont été présentés pour examen¹ et les rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

I

Principes directeurs et rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat

1. Réaffirme les principes énoncés à la section I de ses résolutions 53/221 et 55/258 concernant la gestion des ressources humaines et le rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat ;

2. Prie le Secrétaire général de veiller à ce que les fonctionnaires de l'Organisation se conforment strictement au code de conduite des Nations Unies qu'elle a adopté dans sa résolution 52/252, conformément à l'article 1.2 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et au principe arrêté au paragraphe 6 de la section I de sa résolution 53/221 en ce qui concerne l'intégrité et l'indépendance de la fonction publique internationale ;

¹ A/55/451, A/56/227, A/56/512 et Corr.1, A/56/701, A/56/816 et A/56/834; *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-septième session, Supplément n° 16 (A/57/16)* et *ibid.*, *Supplément n° 30 (A/57/30)*; A/57/126, A/57/276, A/57/293, A/57/310, A/57/413, A/57/414, A/57/726; A/C.5/56/3, A/C.5/56/L.7 et A/C.5/57/L.3.

² *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-sixième session, Supplément n° 7 (A/56/7)*, par. 130 à 135; A/56/846 et A/57/469.

II

Réforme de la gestion des ressources humaines

1. *Remercie* le Secrétaire général des efforts qu'il déploie pour réformer la gestion des ressources humaines de l'Organisation et, à cet égard, réaffirme l'importance du rôle central incombant au Bureau de la gestion des ressources humaines dans la réalisation de cet objectif ;

2. *Se félicite* des efforts faits par le Secrétaire général pour améliorer les conditions d'emploi appliquées dans le cadre du régime commun et affirme que les initiatives qu'il prend pour améliorer le comportement professionnel, la productivité et les résultats dans l'ensemble de l'Organisation en sont le complément indispensable ;

3. *Fait siennes* les opinions formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires au paragraphe 17 de son rapport³ ;

4. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter un rapport complet sur les progrès de la réforme de la gestion des ressources humaines à sa cinquante-neuvième session, lorsqu'il disposera de suffisamment d'informations sur la mise en œuvre par le Secrétariat des initiatives relevant des prérogatives du Secrétaire général ou approuvées par l'Assemblée générale ;

5. *Prie également* le Secrétaire général de réaliser, par l'intermédiaire du Bureau des services de contrôle interne du Secrétariat, une étude sur l'impact de la réforme de la gestion des ressources humaines, en particulier sur l'amélioration du recrutement, des affectations, des promotions et de la formation, y compris une évaluation du rôle des organes centraux de contrôle et de la mobilité au sein du Secrétariat, en prenant notamment en compte les rapports pertinents du Corps commun d'inspection, et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session ;

6. *Prie en outre* le Secrétaire général de veiller à ce que tous les rapports sur la réforme de la gestion des ressources humaines mettent dorénavant l'accent sur les résultats de sa mise en œuvre ;

Recrutement et affectations

7. *Réaffirme* les dispositions de la section IV de sa résolution 55/258 concernant le recrutement, les affectations et les promotions, et prie le Secrétaire général de veiller à ce qu'elles soient strictement appliquées ;

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

9. *Rappelle* qu'il importe que le processus de recrutement, d'affectation et de promotion de l'Organisation soit transparent ;

10. *Prie* le Secrétaire général de veiller, en étroite collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, à ce que les directeurs de programme soient tenus responsables des décisions qu'ils prennent dans le cadre de la sélection du personnel, et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session ;

³ A/57/469.

11. *Prie également* le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires, en coopération avec le Bureau des services de contrôle interne et le Corps commun d'inspection, pour prévenir toute discrimination sur la base de la nationalité, de la race, du sexe, de la religion ou de la langue au sein de l'Organisation, conformément aux principes énoncés dans la Charte et aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et de lui en rendre compte à sa cinquante-neuvième session ;

12. *Se déclare à nouveau préoccupée* par le taux de vacance de postes élevé qu'enregistrent certains lieux d'affectation et commissions régionales de l'Organisation, en particulier ceux qui se trouvent dans des pays en développement ;

13. *Rappelle* les constatations qu'a faites le Bureau des services de contrôle interne et les conclusions et recommandations qu'il a formulées à l'issue de son inspection des pratiques administratives et des méthodes de gestion de l'Office des Nations Unies à Nairobi⁴ et, à cet égard, prie le Secrétaire général de remédier aux causes de la persistance de taux de vacance de postes élevés dans tous les bureaux et commissions régionales de l'Organisation fortement touchés qui sont situés dans des pays en développement, en particulier en Afrique, et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session ;

14. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, à sa cinquante-neuvième session, un rapport sur les différences entre les règles et pratiques suivies par le Secrétariat en matière de recrutement, de sélection et de nomination du personnel et celles appliquées par les organismes faisant l'objet d'un financement commun, tels que la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la Commission de la fonction publique internationale et le Corps commun d'inspection, et d'y traiter spécifiquement des mécanismes visant à assurer dans lesdits organismes l'égalité d'accès aux possibilités de postuler un emploi, un recrutement fondé sur le mérite et l'équité et la transparence du processus de sélection ;

15. *Se félicite* de l'adoption de Galaxy et prie le Secrétaire général de faire en sorte que cet outil serve à accroître la transparence, l'efficacité et l'efficacités du processus de recrutement dans les organismes des Nations Unies, sous réserve de l'ensemble des directives régissant actuellement la gestion des ressources humaines à l'Organisation ;

16. *Note* que les ressortissants de 186 États Membres ont utilisé Galaxy pour postuler un emploi ;

17. *Prie* le Secrétaire général de continuer à perfectionner Galaxy, notamment de faire le nécessaire pour qu'il permette de gérer le nombre accru de candidatures, d'inviter tous les organismes des Nations Unies à l'utiliser aux fins du recrutement, et de lui faire rapport sur son fonctionnement à sa cinquante-neuvième session ;

18. *Prie également* le Secrétaire général de présenter chaque mois aux États Membres, sur le site Web de l'Organisation et, à leur demande, sur support papier, des informations sur les nominations effectuées ;

19. *Prie en outre* le Secrétaire général de veiller à ce que l'expérience, les connaissances et la mémoire institutionnelle pertinentes acquises au sein du système des Nations Unies soient dûment prises en considération lors de l'évaluation des demandes de promotion, de manière compatible avec la nécessité de sélectionner le personnel sur la base du mérite, des compétences avérées et du comportement professionnel ;

⁴ Voir A/56/620.

20. *Prie* le Secrétaire général de veiller, lorsqu'il pourvoit des postes vacants dans les services linguistiques du Secrétariat, à assurer des services de traduction et d'interprétation de très grande qualité dans les six langues officielles ;

21. *Rappelle* sa résolution 55/258, en particulier le paragraphe 3 de la section IV, et attire l'attention sur les difficultés d'accès aux technologies de l'information qu'éprouvent certains pays en développement, notamment les pays les moins avancés ;

22. *Prie* le Secrétaire général, compte tenu des difficultés mentionnées ci-dessus, de faire en sorte que, conformément à sa résolution 55/258, tous les avis de vacance de poste continuent d'être distribués sur support papier à toutes les délégations sauf celles ayant donné l'instruction contraire, et que les candidatures continuent d'être présentées et traitées sur support papier ;

23. *Prie également* le Secrétaire général de présenter des renseignements relatifs à Galaxy dans les six langues officielles sur le site Web officiel de l'Organisation ;

24. *Réaffirme* qu'il est nécessaire de respecter l'égalité entre les deux langues de travail du Secrétariat, réaffirme également que des langues de travail additionnelles peuvent être utilisées, comme prescrit, dans certains lieux d'affectation 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 deux langues de travail du Secrétariat est exigée, à moins que l'exercice des fonctions attachées au poste n'exige une langue de travail spécifique ;

25. *Affirme* que les postes vacants doivent être pourvus rapidement, sous réserve des contraintes opérationnelles, et prie le Secrétaire général de faire des efforts pour que le processus de recrutement soit mené à son terme sans retard ;

26. *Se félicite* des progrès enregistrés dans la réduction du nombre d'États Membres qui ne sont pas représentés au Secrétariat ;

27. *Se déclare préoccupée* toutefois par le nombre d'États Membres qui continuent de n'être pas représentés ou d'être sous-représentés au Secrétariat et par l'augmentation du nombre d'États Membres qui sont surreprésentés ;

28. *Réaffirme* la teneur du paragraphe 8 de la section IV de sa résolution 55/258, s'agissant notamment de la nécessité de disposer d'indicateurs des progrès réalisés sur la voie d'une représentation géographique plus équitable ;

29. *Prie* le Secrétaire général de présenter des informations sur ces questions, notamment celles visées au paragraphe 8 de la section IV de sa résolution 55/258, dans un rapport distinct et complet qu'elle examinera à sa cinquante-neuvième session ;

30. *Prie également* le Secrétaire général d'inclure dorénavant une analyse de la sous-représentation des États Membres dans son rapport sur la composition du Secrétariat ;

31. *Considère* que Galaxy devrait contribuer à rendre plus équitable pour les États Membres la répartition géographique du personnel recruté par l'Organisation ;

32. *Prie à nouveau* le Secrétaire général, comme elle l'a fait au paragraphe 3 de la section X de sa résolution 55/258, de redoubler d'efforts pour améliorer la composition du Secrétariat en faisant en sorte que la répartition géographique du personnel soit large et équitable dans tous les départements ;

33. *Prie* le Secrétaire général de tenir les chefs des départements concernés responsables de l'application des plans d'action établis en matière de ressources humaines, de veiller à ce qu'ils tiennent eux-mêmes dûment compte de la nécessité d'assurer une représentation géographique équitable lorsqu'ils évaluent les candidats figurant sur les

listes approuvées par les organes centraux de contrôle ou dans les fichiers de candidats, et de lui faire rapport chaque année sur les progrès réalisés par les départements dans la mise en œuvre de leurs plans d'action respectifs ;

34. *Réaffirme* que la politique établie en matière de personnel temporaire est de faire appel à celui-ci pour remplacer le personnel en congé de maternité ou de longue maladie, ou pour accomplir les travaux essentiels qui ne peuvent être exécutés par le personnel permanent du fait des vacances de poste ;

35. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur la fonction et l'impact qu'a l'affectation à des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur de personnel temporaire nommé pour moins d'un an et régi par la série 100 du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et sur les facteurs opérationnels pertinents, ainsi que sur les incidences de cette situation pour les nominations à des postes des services organiques du Secrétariat ;

36. *Invite* le Secrétaire général à envisager d'inscrire la question de la représentation géographique équitable des États Membres dans les secrétariats des organismes des Nations Unies à l'ordre du jour du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, et à lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session ;

37. *Réaffirme* que, conformément à ses résolutions 41/206 A du 11 décembre 1986, 53/221 et 55/258, aucun poste ne doit être considéré comme l'apanage d'un État Membre ou d'un groupe d'États, y compris au niveau le plus élevé, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que, en règle générale, aucun ressortissant d'un État Membre donné ne succède à un ressortissant de cet État à un poste de rang élevé et à ce qu'aucun des postes de rang élevé ne soit l'apanage de ressortissants d'un État ou d'un groupe d'États donné, et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session ;

38. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer, aux échelons supérieurs et directeurs du Secrétariat, la représentation équitable des États Membres, en particulier de ceux qui ne sont pas suffisamment représentés à ces échelons, notamment ceux qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés, et plus spécialement les pays en développement, conformément à ses résolutions pertinentes, et de continuer d'inclure des renseignements à ce sujet dans tous ses rapports sur la composition du Secrétariat ;

39. *Réitère* la demande qu'elle a formulée au paragraphe 2 de la section XIV de sa résolution 55/258, qui rappelait sa résolution 53/221, dans laquelle elle avait notamment réaffirmé que l'objectif était d'atteindre l'équilibre entre les sexes d'ici à l'an 2000 dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier à la classe D-1 et aux classes supérieures, en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte, et en tenant compte du fait que certains pays, en particulier des pays en développement et des pays en transition, n'étaient toujours pas représentés ou étaient insuffisamment représentés par des femmes ;

40. *Rappelle* le paragraphe 8 de la section III.C de sa résolution 51/226, dans lequel elle a encouragé vivement les États Membres à soutenir les efforts que font l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées pour accroître la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur, en particulier des postes de la classe D-1 et des classes supérieures, en recherchant et en présentant régulièrement la candidature d'un plus grand nombre de femmes et en encourageant les femmes à se porter candidates aux postes vacants au Secrétariat et dans les institutions spécialisées ;

41. *Prie* le Secrétaire général, compte tenu des préoccupations que continue de susciter la sous-représentation des femmes dans l'Organisation, en particulier aux échelons

supérieurs, de procéder à un examen d'ensemble des progrès accomplis dans la réalisation de l'équilibre entre les sexes, en y incluant une analyse des facteurs qui entravent ces progrès, et de lui présenter à sa cinquante-neuvième session des propositions visant à améliorer la représentation des femmes, en particulier dans les services où elles sont sous-représentées ;

42. *Réaffirme* que les concours nationaux de recrutement constituent un instrument utile pour sélectionner les candidats les plus qualifiés originaires d'États Membres insuffisamment représentés et prie le Secrétaire général de continuer à organiser de tels concours à l'intention de ces États Membres pour le recrutement de fonctionnaires aux postes de la classe P-2 et, si besoin est, de la classe P-3, soumis au principe de la répartition géographique ;

43. *Réaffirme également* le principe selon lequel les nominations aux postes de la classe P-3 se font normalement par voie de concours ;

44. *Note* qu'il faut un an ou plus pour mener à bien le processus des concours nationaux, de la date limite fixée pour le dépôt des candidatures au moment où les lauréats sont inscrits sur le fichier de candidats, et prie le Secrétaire général de réduire sensiblement ces délais et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session ;

45. *Rappelle* le paragraphe 39 de sa résolution 57/300 du 20 décembre 2002, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs s'effectue conformément aux décisions des organes délibérants ;

46. *Constate avec préoccupation* la faible proportion de fonctionnaires âgés de moins de 35 ans et prie le Secrétaire général d'examiner les facteurs qui font obstacle à la sélection de jeunes et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session ;

Mobilité

47. *Se félicite* des efforts déployés par le Secrétaire général pour constituer une fonction publique internationale aux compétences multiples, plus polyvalente, mobile et expérimentée ;

48. *Rappelle* la section V de sa résolution 55/258 ;

49. *Souligne* à cet égard que, dans l'application des politiques de mobilité, le Secrétaire général devrait veiller à ce que :

a) La mobilité ne nuise pas à la continuité et à la qualité des services, ne soit pas préjudiciable à la mémoire institutionnelle de l'Organisation et n'entame pas ses capacités ;

b) Les postes laissés vacants du fait de la mobilité ne soient pas transférés ou supprimés ;

c) La mobilité aide à pourvoir les postes actuellement vacants dans certains lieux d'affectation et certaines commissions régionales où leur proportion est élevée ;

d) La mobilité à l'intérieur d'un lieu d'affectation et la mobilité entre lieux d'affectation soient clairement différenciées, cette dernière devant jouer un rôle plus important dans le déroulement des carrières ;

e) La mobilité soit encouragée dans toutes les catégories de postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ;

50. *Reconnaît* qu'il faut favoriser la mobilité en faisant des efforts plus importants pour améliorer les conditions de vie et de travail dans tous les lieux d'affectation ;

51. *Invite* le Secrétaire général à conclure rapidement, selon qu'il conviendra, des accords sur la mobilité entre le Secrétariat et les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, pour toutes les catégories de personnel ;

52. *Prie* le Secrétaire général de prendre les dispositions nécessaires pour garantir que la mobilité ne sera pas utilisée comme un moyen de contrainte à l'égard des fonctionnaires ;

53. *Prie également* le Secrétaire général de suivre de près la question de la mobilité et de lui présenter, pour examen à sa cinquante-neuvième session, des propositions visant à résoudre les problèmes éventuels qu'une mobilité accrue du personnel pourrait entraîner ;

Suivi du comportement professionnel et organisation des carrières

54. *Se félicite* des progrès accomplis à ce jour dans l'instauration et la divulgation de valeurs institutionnelles, de compétences de base et de compétences en matière d'encadrement, de programmes élargis d'apprentissage et de perfectionnement et d'un système révisé de suivi du comportement professionnel, autant d'étapes dans l'organisation des carrières du personnel ;

55. *Prend acte avec satisfaction* des efforts faits par le Secrétaire général pour mettre en place, en vue de l'appliquer à l'ensemble du personnel, un système de suivi du comportement professionnel qui soit juste, équitable, transparent et fondé sur des éléments mesurables et l'encourage à continuer de développer une culture axée sur les résultats dans laquelle l'excellence est récompensée ;

56. *Prie* le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour parachever la mise en place d'un système complet et rationnel d'organisation des carrières, notamment en ce qui concerne le système d'évaluation et de notation, la formation et les concours, de manière que la compétence et l'excellence soient récompensées et que la progression professionnelle continue du personnel soit facilitée à tous les niveaux, et de lui faire rapport sur les progrès accomplis dans l'application de ces mesures à sa cinquante-neuvième session ;

57. *Prie également* le Secrétaire général de formuler des propositions précises visant à tirer pleinement parti de la contribution que l'École des cadres du système des Nations Unies pourrait apporter au développement d'une culture institutionnelle commune et au renforcement des aptitudes et des compétences en matière de gestion ;

Arrangements contractuels

58. *Réaffirme* la teneur du paragraphe 2 de la section III de sa résolution 55/258, prie à nouveau le Secrétaire général de lui présenter pour examen, dès que possible, des propositions concrètes et définitives concernant de nouveaux arrangements contractuels, en précisant les différences entre les types d'engagement existants et ceux proposés, et le prie également de continuer, entre-temps, d'appliquer les arrangements contractuels en vigueur, conformément aux mandats existants ;

III

Délégation de pouvoir et responsabilités

1. *Prie* le Secrétaire général de se conformer strictement, lorsqu'il applique des mesures ayant trait à la délégation de pouvoir aux directeurs de programme, aux principes et politiques énoncés dans la section IV de sa résolution 53/221 et dans la section VII de sa résolution 55/258 ;

2. *Prie également* le Secrétaire général de faire rapport tous les deux ans sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des dispositions énoncées dans la section IV de sa résolution 53/221 et dans la section VII de sa résolution 55/258 ;

3. *Prie en outre* le Secrétaire général de rendre compte de l'application de l'alinéa *b* de la disposition 104.14 du Règlement du personnel dans le cadre du rapport complet sur la mise en œuvre de la réforme de la gestion des ressources humaines ;

4. *Prie* le Secrétaire général d'achever d'établir et de publier rapidement de nouvelles instructions administratives relatives à l'application du paragraphe 8 de la section VII de sa résolution 55/258 ;

IV

Capacité de surveillance du Bureau de la gestion des ressources humaines

1. *Approuve* la démarche définie par le Secrétaire général pour le renforcement de la capacité de surveillance du Bureau de la gestion des ressources humaines ;

2. *Note* que le Comité consultatif se propose de revenir sur cette question⁵ lorsqu'il examinera le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2004-2005 ;

3. *Souligne* qu'il importe que les politiques, les directives et les pratiques soient surveillées par le Bureau de la gestion des ressources humaines, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que le Bureau applique le meilleur système de sélection pour le recrutement et sache choisir les candidats les plus qualifiés, conformément au paragraphe 7 de la section IV de la résolution 55/258, de poursuivre l'élaboration d'un système de surveillance global et de lui faire rapport sur la question à sa cinquante-neuvième session ;

V

Consultants et vacataires

1. *Prend acte* du rapport du Secrétaire général⁶ ;

2. *Réaffirme* que les consultants ne doivent pas remplir des fonctions incombant aux membres du personnel de l'Organisation ni exercer de responsabilité en matière de représentation ou de responsabilité hiérarchique ;

3. *Déclare à nouveau* que le Secrétaire général devrait se garder de faire appel à des consultants pour exercer des fonctions attachées à des postes permanents et que les consultants ne doivent être engagés que dans le strict respect des règles en vigueur et de ses résolutions sur la question, et dans les cas où leurs compétences sont introuvables à l'intérieur de l'Organisation ;

4. *Déclare également à nouveau* que, s'agissant des activités où il est fréquent que des consultants soient engagés pour une durée supérieure à un an, le Secrétaire général devrait, si besoin est, formuler des propositions en vue de la création de postes et les lui communiquer à sa cinquante-neuvième session ;

5. *Réaffirme* les directives, principes et observations énoncés au paragraphe 11 de la section VIII de sa résolution 53/221 ;

6. *Prend note* des recommandations formulées par le Comité consultatif au paragraphe 5 de son rapport³ ;

⁵ Voir A/57/469, par. 15.

⁶ A/57/310.

7. *Approuve* la recommandation formulée par le Comité du programme et de la coordination à sa quarante-deuxième session, selon laquelle le Secrétaire général devrait s'efforcer davantage d'assurer un meilleur équilibre géographique parmi les consultants qualifiés et les vacataires⁷ ;

8. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport tous les deux ans, à partir de sa cinquante-neuvième session, sur l'emploi de consultants et de vacataires au Secrétariat et dans les commissions régionales, ainsi que sur les raisons de cette pratique, en lui présentant des statistiques pour chacune des années de l'exercice biennal et des renseignements sur les fonctions exercées ;

VI

Emploi d'anciens fonctionnaires retraités

1. *Fait siennes* les conclusions et recommandations relatives à l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités formulées par le Comité consultatif aux paragraphes 10, 11, 13 et 14 de son rapport³ ;

2. *Prie* le Secrétaire général de ne recourir à l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités que lorsque le personnel du Secrétariat n'est pas en mesure de satisfaire les besoins opérationnels de l'Organisation ;

3. *Prie également* le Secrétaire général de veiller à ce que l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités ne nuise pas à l'organisation des carrières ni à la mobilité des autres fonctionnaires de l'Organisation ;

4. *Souligne* que les anciens fonctionnaires retraités ne devraient être engagés qu'à titre exceptionnel et, à cet égard, engage le Secrétaire général à pourvoir les postes vacants aux niveaux supérieurs et décisionnels en appliquant le mécanisme normal de sélection du personnel ;

5. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa cinquante-neuvième session sur l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités, en indiquant notamment quels sont les critères de sélection pour les postes de la catégorie des administrateurs, le nombre de personnes engagées pour une durée supérieure à deux ans et le nombre de retraités occupant des postes où ils sont amenés à participer à la prise de décisions, en particulier en ce qui concerne les nominations et les promotions au Secrétariat et dans les opérations hors Siège, ainsi que les cas dans lesquels des retraités sont chargés de responsabilités de représentation auprès d'organes intergouvernementaux ;

6. *Prie également* le Secrétaire général de faire figurer dans le rapport visé au paragraphe 5 de la présente section des renseignements concernant les économies et les gains d'efficacité envisagés en ce qui concerne les postes des services linguistiques ;

7. *Déconseille* au Secrétaire général de faire appel à d'anciens fonctionnaires retraités pour présenter des rapports à des organes intergouvernementaux ;

⁷ Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-septième session, Supplément n° 16 (A/57/16), par. 45.

VII

Âge réglementaire de la cessation de service

1. *Prend note* du rapport du Comité consultatif⁸ et décide que, pour donner la priorité au rajeunissement du Secrétariat, il n'est pas nécessaire de modifier la disposition fixant à 60 ans l'âge réglementaire de la cessation de service ;
2. *Réaffirme* que les fonctionnaires ne seront maintenus dans leurs fonctions au-delà de l'âge réglementaire de la cessation de service que dans les cas de dérogation prévus par l'article 9.5 du Statut du personnel, et prie le Secrétaire général de lui faire rapport tous les deux ans sur les dérogations accordées et sur leurs raisons ;

VIII

Affectation des fonctionnaires travaillant au Cabinet du Secrétaire général

Approuve, vu les circonstances exceptionnelles, la proposition formulée par le Secrétaire général dans son rapport⁹, tout en soulignant que la procédure décrite doit être appliquée de manière transparente et dans le respect du Statut et du Règlement du personnel, et prie le Secrétaire général de lui rendre compte de sa mise en œuvre selon qu'il conviendra ;

IX

Composition du Secrétariat

1. *Prend note* de l'étude réalisée par le Secrétariat qu'elle avait demandée au paragraphe 4 de la section X de sa résolution 55/258, et décide de reprendre l'examen de la question à sa cinquante-neuvième session ;
2. *Prie* le Secrétaire général d'atteindre pleinement, comme elle l'a approuvé dans sa résolution 42/220 A du 21 décembre 1987, le nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique, qui s'élève actuellement à 2 700, et de réaliser une étude comportant une analyse exhaustive du système de la répartition géographique et des questions soulevées par la modification éventuelle du nombre de postes qui y sont soumis, en ayant à l'esprit l'Article 101 de la Charte et l'efficacité et l'efficacités de l'Organisation ;
3. *Demande à nouveau* au Secrétaire général, comme elle l'a fait au paragraphe 8 de la section IV de sa résolution 55/258, d'élaborer un programme et de fixer des objectifs précis le plus tôt possible afin de parvenir à une représentation géographique équitable de tous les États Membres non représentés ou sous-représentés, en gardant à l'esprit la nécessité d'augmenter le nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui se situent en deçà du point médian de la fourchette optimale fixée pour eux ;
4. *Constate avec préoccupation* que, d'après les statistiques présentées par le Secrétariat concernant le nombre de fonctionnaires qui prendront leur retraite pendant la période allant de 2003 à 2007, le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat risque d'augmenter ;
5. *Prie* le Secrétaire général de s'efforcer d'éviter que le nombre d'États Membres sous-représentés n'augmente, en accordant la place qui convient au principe de la répartition géographique équitable dans le processus de recrutement et de sélection, compte tenu du grand nombre de départs à la retraite prévus ;

⁸ A/56/846.

⁹ Voir A/56/816.

6. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de ne pas réduire, à des fins budgétaires, la proportion de postes de début de carrière des classes P-1 à P-3 ;

7. *Prie* le Secrétaire général d'inclure dorénavant dans le rapport sur la composition du Secrétariat, à titre d'information, des statistiques sur la composition des effectifs des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, du personnel recruté sur le plan national et des agents engagés au titre des projets, notamment en ce qui concerne leur nationalité, leur sexe et leur classe ;

X

Consultations entre l'Administration et le personnel

Demande à nouveau au Secrétaire général, comme elle l'a déjà fait au paragraphe 4 de la section XI de sa résolution 53/221, de tenir compte des vues des représentants du personnel, conformément au chapitre VIII du Statut et du Règlement du personnel et à sa résolution 35/213 du 17 décembre 1980 ;

XI

Modification du Règlement du personnel

Prend acte des rapports du Secrétaire général¹⁰.

*83^e séance plénière
15 avril 2003*

¹⁰ A/56/227 et A/57/126.