



# Assemblée générale

Distr. générale  
6 juin 2001  
Français  
Original: anglais

---

## Cinquante-cinquième session

Pont 123 de l'ordre du jour

### Gestion des ressources humaines

#### Rapport de la Cinquième Commission

*Rapporteur* : M. Eduardo Manuel da Fonseca Fernandes **Ramos** (Portugal)

## I. Introduction

1. La précédente recommandation que la Cinquième Commission a faite à l'Assemblée générale au titre du point 123 de l'ordre du jour figure dans le rapport de la Commission publié sous la cote A/55/890.
2. La Cinquième Commission a repris l'examen de la question à sa 68e séance, le 25 mai 2001. Les déclarations et observations faites au cours des débats sont consignées dans le compte rendu analytique pertinent (A/C.5/55/SR.68).

## II. Examen du projet de résolution A/C.5/55/L.87

3. À la 68e séance, le 25 mai 2001, le représentant du Pakistan, coordonnateur des consultations officieuses sur la question, a fait une déclaration et présenté, au nom du Président, le projet de résolution A/C.5/55/L.87, intitulé « Gestion des ressources humaines ». Lors de la présentation du projet de résolution, le coordonnateur a appelé l'attention sur un certain nombre de modifications de forme et de fond et demandé que le texte dont la Commission était saisie soit aligné sur celui qui avait été arrêté au cours des consultations officieuses sur la question. Le projet de résolution a été republié sous la cote A/C.5/55/L.87\*.
4. Avant que l'on se prononce sur le projet de résolution, les représentants du Japon et de la Jamahiriya arabe libyenne ont fait des déclarations pour expliquer leur position (voir A/C.5/55/SR.68).
5. À la même séance, la Commission a adopté le projet de résolution A/C.5/55/L.87 sans le mettre aux voix, étant entendu qu'on prendrait les dispositions mentionnées au paragraphe 3 ci-dessus (voir par. 7).

6. Après l'adoption du projet de résolution, les représentants de la République islamique d'Iran (au nom des États Membres de l'ONU appartenant au Groupe des 77 et de la Chine), des Philippines, de l'Inde et de la Jamahiriya arabe libyenne ont fait des déclarations pour expliquer leur position (voir A/C.5/55/SR.68).

### **III. Recommandation de la Cinquième Commission**

7. La Cinquième Commission recommande à l'Assemblée générale d'adopter le projet de résolution ci-après :

#### **Gestion des ressources humaines**

*L'Assemblée générale,*

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

*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 et 53/221 du 7 avril 1999, 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 que le Secrétaire général lui a présentés pour examen à sa cinquante-cinquième session<sup>1</sup> et les rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires<sup>2</sup>,

*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,

*Ayant à l'esprit* les vues que les représentants du personnel ont présentées à la Cinquième Commission<sup>3</sup>, conformément à sa résolution 35/213 du 17 décembre 1980,

---

<sup>1</sup> A/53/955, A/54/257, A/54/279 et Corr.1, A/54/793, A/55/57 et Add.1, A/55/59 et Add.1, A/55/168, A/55/253 et Corr.1, A/55/270, A/55/352 et Corr.1, A/55/397, A/55/399 et Corr.1, A/55/423 et Add.1, A/55/427, A/55/451, et A/C.5/54/2, A/C.5/54/21, A/C.5/54/L.3 et A/C.5/55/L.3.

<sup>2</sup> A/54/450, A/55/499 et A/55/514.

<sup>3</sup> Voir A/C.5/55/SR.18.

*Rendant hommage* à la mémoire de tous les fonctionnaires qui ont perdu la vie au service de l'Organisation,

### **I. Principes directeurs et rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat**

*Réaffirme* les principes énoncés à la section I de sa résolution 53/221 concernant la gestion des ressources humaines, et le rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat tel qu'il est défini à la section II de ladite résolution;

### **II. Planification des ressources humaines**

*Réaffirme* les dispositions figurant à la section III de sa résolution 53/221;

### **III. Arrangements contractuels**

*Ayant examiné* les propositions du Secrétaire général relatives à de nouveaux arrangements contractuels,

1. *Décide* de revenir sur cette question à sa cinquante-septième session;
2. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter pour examen ses propositions définitives pour de nouveaux arrangements contractuels, en procédant comme indiqué au paragraphe 50 de son rapport, et en exposant clairement les différences entre les types d'engagement existants et ceux proposés;

### **IV. Recrutement et affectations**

*Consciente* qu'il importe que le processus de recrutement, d'affectation et de promotion de l'Organisation soit transparent,

*Ayant examiné* les propositions du Secrétaire général concernant les modifications à apporter au système de recrutement, d'affectation et de promotion,

1. *Fait siennes* les vues et recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires aux paragraphes 8 à 11 et à l'annexe VIII de son rapport<sup>4</sup>, sous réserve des dispositions de la présente résolution;
2. *Prie* le Secrétaire général de 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 des Nations Unies;
3. *Réaffirme* que tous les avis de vacance de poste faisant appel aux candidatures externes doivent être communiqués aux missions permanentes des États Membres et affichés sur les panneaux prévus à cet effet dans les locaux de l'Organisation, tout en étant publiés sur le site Web de celle-ci, décide qu'ils doivent être effectivement distribués à la date de leur parution, que le délai de présentation des candidatures doit être d'au moins deux mois à compter de cette date et que, dans les cas imprévus où un poste devient vacant du fait du décès ou du départ soudain

---

<sup>4</sup> A/55/499.

d'un fonctionnaire, par exemple, le Secrétaire général peut ramener le délai de présentation des candidatures externes à 30 jours s'il le juge conforme aux intérêts de l'Organisation, et le prie de lui présenter un rapport à ce sujet;

4. *Prie* le Secrétaire général de communiquer aux missions permanentes, dès parution, les avis de vacance de poste faisant appel aux candidatures internes;

5. *Prie* le Secrétaire général de publier chaque mois par voie électronique la liste de tous les postes d'administrateur et de tous les postes d'agent des services généraux vacants à l'Organisation, y compris dans les opérations de maintien de la paix, sans renoncer à utiliser les moyens traditionnels de diffusion des avis de vacance de poste;

6. *Réaffirme* que le Secrétaire général peut envisager de nommer des candidats de l'extérieur à des postes de la classe P-4, compte dûment tenu de la répartition géographique et sous réserve qu'il tienne pleinement compte des candidatures de fonctionnaires déjà au service de l'Organisation qui possèdent les compétences et l'expérience requises;

7. *Prie* le Secrétaire général de confier au Bureau de la gestion des ressources humaines le soin d'administrer et de superviser le processus de recrutement pour garantir que le principe de la répartition géographique équitable et l'objectif de l'équilibre entre les sexes seront respectés, conformément à ses résolutions 42/220 A du 23 décembre 1987, 51/226 et 53/221, en veillant notamment à tenir compte de ces critères lors de la sélection des candidats;

8. *Souligne* qu'il faut augmenter le nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres non représentés ou sous-représentés, prie le Secrétaire général de faire de nouveaux efforts pour réduire le niveau de sous-représentation de ces derniers et le nombre de ceux qui ne sont pas représentés, et le prie également 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, et de lui rendre compte à sa cinquante-septième session;

9. *Prie* le Secrétaire général de veiller à nommer des traducteurs et interprètes éminemment compétents lorsqu'il pourvoit des postes vacants dans les services linguistiques du Secrétariat, et ce pour les six langues officielles;

10. *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 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;

11. *Prie* le Secrétaire général de continuer à offrir des affectations pour une période de stage à tous les membres du personnel reçus à un concours de recrutement et d'envisager de leur offrir une nomination à titre permanent à l'issue de la période de stage, s'ils ont donné satisfaction;

12. *Déplore* qu'en dépit du paragraphe 19 de la section V de sa résolution 53/221, et selon ce qui est indiqué au paragraphe 52 du rapport du Bureau des servi-

ces de contrôle interne du Secrétariat sur l'audit complémentaire des procédures de recrutement appliquées par le Bureau de la gestion des ressources humaines<sup>5</sup>, certains directeurs de programme répugnent encore à recruter les lauréats retenus à l'issue des concours nationaux, laissant de nombreux postes P-2 vacants, et prie le Secrétaire général de prendre des mesures concrètes pour pourvoir rapidement les postes en question en faisant appel à ces lauréats;

13. *Prie instamment* le Secrétaire général de respecter rigoureusement le principe selon lequel les nominations aux postes de la classe P-2, ainsi qu'aux postes des services de conférence qui exigent des connaissances linguistiques spéciales, se font exclusivement par voie de concours et lui demande d'indiquer dans ses prochains rapports les raisons justifiant le non-respect de ce principe;

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

15. *Prie* le Secrétaire général de faire en sorte que les lauréats retenus à l'issue des concours nationaux soient engagés dans des délais raisonnables et que, tant que les listes de lauréats n'auront pas été épuisées, un effort particulier soit fait pour nommer aux postes vacants des candidats inscrits sur ces listes;

16. *Déplore* que les dispositions figurant au paragraphe 22 de la section V de sa résolution 53/221 n'ayant pas été pleinement respectées, des candidats de pays surreprésentés aient passé le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé en février 2000 à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories et décide, à titre exceptionnel, d'autoriser le passage des lauréats dudit concours de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs;

17. *Prend note* des efforts déployés par le Secrétaire général en vue d'aligner sur les concours nationaux le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs, comme elle l'a demandé au paragraphe 22 de la section V de sa résolution 53/221, et décide que, dorénavant, la promotion à la catégorie des administrateurs de personnel qualifié appartenant à la catégorie des agents des services généraux ne pourra se faire qu'aux classes P-1 et P-2 et ne sera autorisée que dans la limite de 10 % des nominations effectuées à ces classes;

18. *Souligne* qu'il convient de mener un effort systématique de rajeunissement du personnel du Secrétariat et de retenir les jeunes administrateurs, compte tenu en particulier de la pyramide des âges du personnel de l'Organisation;

19. *Réaffirme* que le détachement de fonctionnaires des administrations nationales est compatible avec les dispositions des Articles 100 et 101 de la Charte et avantageux aussi bien pour l'Organisation que pour les États Membres, et engage vivement le Secrétaire général à recourir plus largement à cette formule;

20. *Prend note* des recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection sur les nominations de haut niveau de l'Organisation des Nations Unies, de ses programmes et de ses fonds<sup>6</sup>, ainsi que des observations connexes du Secrétaire général<sup>7</sup>;

---

<sup>5</sup> A/55/397.

<sup>6</sup> A/55/423.

<sup>7</sup> A/55/423/Add.1.

21. *Réaffirme* qu'aucune considération de race, de sexe ou de religion ne doit entrer en ligne de compte dans le recrutement, la nomination ou la promotion des fonctionnaires, conformément aux principes énoncés dans la Charte et aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;

22. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation soient, sans exception, appliqués de manière uniforme dans tous les départements du Secrétariat, conformément à ses résolutions pertinentes;

23. *Prend note* des paragraphes 62 à 66 du rapport du Secrétaire général<sup>8</sup> et prie celui-ci de faire procéder par le Bureau des services de contrôle interne à une inspection afin d'établir s'il existe des cas de discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion ou la langue lors du recrutement, des promotions ou des affectations, et de lui rendre compte à sa cinquante-sixième session;

## **V. Mobilité**

*Reconnaissant* l'importance de la mobilité du personnel pour l'Organisation,

*Reconnaissant également* que la mobilité constitue l'un des éléments essentiels du statut contractuel des fonctionnaires,

*Ayant examiné* les recommandations du Secrétaire général et les vues correspondantes du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires,

1. *Prie* le Secrétaire général de poursuivre l'élaboration de critères applicables à la mobilité afin d'en optimiser les avantages pour l'Organisation, d'assurer à tous les fonctionnaires un traitement juste et équitable et d'éviter que la mobilité fasse l'objet d'abus et serve de moyen de contrainte à l'égard des fonctionnaires, en tenant compte de la sécurité de l'emploi à l'Organisation et d'autres facteurs pertinents, tels qu'un programme d'incitation approprié et la garantie d'une affectation ultérieure;

2. *Prie* la Commission de la fonction publique internationale de procéder à une étude d'ensemble de la question de la mobilité et de ses incidences sur l'organisation de la carrière des fonctionnaires du système des Nations Unies, et de lui rendre compte à ce sujet lors de sa cinquante-septième session;

3. *Prend note* de la différence existant entre la mobilité à l'intérieur d'un lieu d'affectation et la mobilité entre lieux d'affectation, et estime que cette dernière devrait constituer un facteur plus important de l'organisation des carrières;

4. *Prie* le Secrétaire général de poursuivre l'élaboration de mécanismes appropriés de promotion afin d'introduire des moyens adéquats d'incitation à la mobilité entre lieux d'affectation, dont la possibilité d'avancement pour les fonctionnaires intéressés;

5. *Prie également* le Secrétaire général de veiller à ce que la mobilité latérale ne nuise pas à la continuité ni à la qualité des services nécessaires à l'exécution des programmes et activités prescrits;

---

<sup>8</sup> A/55/427.

6. *Souligne* que la mobilité du personnel ne doit pas se traduire par le transfert ou la suppression de postes devenus vacants;

7. *Prie* le Secrétaire général de proposer des solutions pour résoudre les problèmes résultant d'une mobilité accrue du personnel;

8. *Prie également* le Secrétaire général d'encourager et de récompenser un comportement professionnel exemplaire de la part des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, en particulier dans des circonstances exceptionnelles;

## **VI. Proposition de modification de la disposition 104.14 du Règlement du personnel**

*Décide* d'approuver la proposition de modification de la disposition 104.14 du Règlement du personnel<sup>9</sup>, sous réserve des dispositions suivantes :

a) Les organes centraux de contrôle examinent la procédure de recrutement pour vérifier l'application des critères de sélection préapprouvés et formulent des recommandations. L'organe central de contrôle dont la recommandation s'écarte de celle du fonctionnaire responsable adresse ses recommandations au Secrétaire général, qui statuera en dernier ressort en prenant dûment en considération les recommandations des organes centraux de contrôle;

b) Les trois représentants du personnel et les suppléants sont choisis par l'organe compétent représentant le personnel;

c) Un membre supplémentaire des conseils centraux de contrôle est choisi conjointement par les représentants du Secrétaire général et les fonctionnaires nommés auxdits conseils;

d) Les membres des conseils centraux de contrôle et les suppléants éventuels sont désignés pour une période de deux ans, renouvelable une fois;

e) Supprimer, à la fin de l'alinéa i) ii) de la proposition de modification de la disposition 104.14 du Règlement du personnel, les mots « conformément aux procédures établies par le Secrétaire général », ayant trait à la fonction d'examen des organes centraux de contrôle;

## **VII. Délégation de pouvoir et responsabilités**

*Réaffirmant* les dispositions de la section IV de sa résolution 53/221, par laquelle elle a notamment prié le Secrétaire général de veiller, avant d'accorder des délégations de pouvoir, à ce que soient mis en place des mécanismes bien conçus de contrôle des obligations liées aux responsabilités, y compris les procédures nécessaires de suivi et de contrôle internes, ainsi que des programmes de formation,

1. *Fait siennes* les vues et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires relatives aux obligations liées aux responsabilités et aux irrégularités de gestion figurant aux paragraphes 22 et 23 de son rapport<sup>4</sup>;

2. *Souligne* que les pouvoirs discrétionnaires qui sont conférés au Secrétaire général dans les domaines de l'administration et de la gestion doivent être confor-

<sup>9</sup> A/55/253, annexe X.

mes aux dispositions pertinentes de la Charte des Nations Unies, aux règlements applicables au personnel, à ceux régissant la gestion financière et la planification des programmes et aux mandats donnés par l'Assemblée générale;

3. *Réaffirme* que tous les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies sont responsables devant le Secrétaire général et doivent lui rendre compte, conformément à la règle de gestion financière 114.1 et à la disposition 112.3 du Règlement du personnel;

4. *Souligne* que toute délégation de pouvoir doit être conforme aux dispositions de la Charte et à la réglementation de l'Organisation et s'appuyer sur une définition claire des circuits hiérarchiques et des obligations redditionnelles à tous les niveaux et sur une amélioration de l'administration de la justice, compte tenu du rôle central qui incombe au Bureau de la gestion des ressources humaines pour ce qui est de fixer les politiques et principes directeurs en matière de gestion des ressources humaines de l'Organisation et de veiller à leur respect et à leur application;

5. *Souligne* que les règles et règlements régissant la cessation de service doivent être strictement respectés;

6. *Rappelle* la demande qu'elle a faite au Secrétaire général, au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 51/226, telle qu'elle l'a réitérée au paragraphe 10 de la section IV de sa résolution 53/221, d'accroître les responsabilités qui incombent aux cadres en matière de prise de décisions concernant la gestion des ressources humaines, notamment en imposant des sanctions au cas où ils commettraient des erreurs manifestes de gestion du personnel, manqueraient intentionnellement à leurs obligations ou contreviendraient aux règles et procédures établies, tout en préservant le droit de tous les fonctionnaires, y compris les cadres, au respect d'une procédure régulière, et engage le Secrétaire général à continuer de rechercher des améliorations dans ce domaine;

7. *Prie* le Secrétaire général de continuer d'améliorer les obligations liées aux responsabilités dans la réforme de la gestion des ressources humaines ainsi que les mécanismes et procédures de surveillance et de contrôle, et de lui faire rapport à sa cinquante-septième session sur la suite donnée à ses propositions;

8. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa cinquante-septième session sur les progrès réalisés, notamment en ce qui concerne les irrégularités de gestion;

9. *Réaffirme* que, conformément à l'article 1.2 du Statut du personnel, un fonctionnaire ne peut être associé activement à la direction d'une entreprise à but lucratif, industrielle, commerciale ou autre, ni avoir des intérêts financiers dans une entreprise de cette nature, si le fonctionnaire ou l'entreprise considérés peuvent en retirer des avantages du fait que le fonctionnaire est employé par l'Organisation;

10. *Décide* d'examiner plus avant la question d'une capacité de surveillance vigoureuse au Bureau de la gestion des ressources humaines afin de suivre toutes les activités pertinentes du Secrétariat, quelle qu'en soit la source de financement, et prie le Secrétaire général de lui présenter à sa cinquante-sixième session une étude détaillée sur cette question;

### VIII. Rationalisation des règles et procédures

*Prend note*, aux paragraphes 27 à 32 du rapport du Secrétaire général<sup>10</sup>, des mesures prises par le Secrétaire général en vue d'éliminer les documents qui contiennent des règles et procédures dépassées ou inutiles, et demande, à sa cinquante-sixième session, des indications détaillées sur les documents éliminés;

### IX. Consultants

*Décide* d'examiner la question de l'emploi de consultants et vacataires à sa cinquante-sixième session et prie le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires de lui faire rapport lors de la partie principale de sa cinquante-sixième session sur les rapports pertinents du Secrétaire général<sup>11</sup> et du Corps commun d'inspection<sup>12</sup>;

### X. Composition du Secrétariat

*Notant* que, dans sa résolution 42/220 A du 21 décembre 1987, le poids relatif du facteur population aux fins du calcul des fourchettes souhaitables pour la répartition géographique des postes a été ramené de 7,2 % à 5 %,

*Notant également* que le nombre de postes soumis à répartition géographique a diminué, passant de 3 350 à 2 700, pour s'établir actuellement à 2 600,

*Notant en outre* que le nombre d'États Membres a augmenté et que le nombre d'États Membres non représentés et sous-représentés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a progressivement diminué,

*Considérant* que le nouveau barème des quotes-parts, qui aura une incidence directe sur les fourchettes souhaitables en vigueur, a été adopté par l'Assemblée générale le 23 décembre 2000<sup>13</sup>,

1. *Réaffirme* que, conformément à ses résolutions 41/206 A du 11 décembre 1986 et 53/221 du 7 avril 1999, 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;

2. *Prie* 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, qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés, en particulier les pays en développement, conformément à ses résolutions pertinentes, et de continuer d'inclure des renseignements à ce sujet dans tous ses futurs rapports sur la composition du Secrétariat;

<sup>10</sup> A/55/253.

<sup>11</sup> A/55/32 et A/55/451.

<sup>12</sup> A/55/59 et Add.1.

<sup>13</sup> Résolutions 55/5 B et 55/235.

3. *Prie de nouveau* le Secrétaire général 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;

4. *Prie* le Secrétaire général d'effectuer une étude, dans le cadre du rapport sur la composition du Secrétariat à compter du 30 juin 2002, sur les incidences de toute modification du poids relatif du facteur population (qui est actuellement de 5 %), du facteur qualité d'État Membre (qui est actuellement de 40 %) et du facteur contribution (qui est actuellement de 55 %);

## **XI. Administration de la justice**

1. *Décide* d'inscrire à l'ordre du jour provisoire de sa cinquante-sixième session la question intitulée « Administration de la justice »;

2. *Note avec préoccupation* que le système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies est lent et plein de pesanteurs;

3. *Accueille avec satisfaction* la proposition du Secrétaire général relative à la création d'un poste de médiateur;

4. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, après avoir consulté le personnel, un rapport sur des modifications qui pourraient être apportées au Statut et au Règlement du personnel, et d'examiner le rôle de la Commission paritaire de recours, compte tenu des quatre cas de figure suivants :

a) La Commission paritaire de recours reste un organe consultatif, avec les changements ci-après :

i) Les membres de la Commission qui représentent le personnel sont élus exclusivement par ce dernier, sans préjudice du fait qu'il appartient au Secrétaire général de nommer les membres qui représentent l'Administration;

ii) Le président est nommé conjointement, et on examine la question de savoir si son poste doit être un poste à plein temps;

iii) La Commission a le même pouvoir qu'actuellement de suspendre l'application d'une décision contestée;

iv) Le temps dont la Commission dispose pour présenter son rapport et ses recommandations est limité à trois mois à compter de la réception de la demande;

b) La Commission reste ce qu'elle est;

c) Au lieu d'être un organe consultatif, la Commission devient un organe semi-judiciaire doté d'un pouvoir de décision;

d) D'autres modifications sont envisagées à la suite des consultations;

5. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport tous les ans sur les résultats des travaux de la Commission paritaire de recours;

6. *Note avec satisfaction* que le Secrétaire général se propose d'organiser des stages d'initiation au droit pour les nouveaux membres de la Commission paritaire de recours et des comités paritaires de discipline;

7. *Prend note* des observations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon lesquelles les statuts des Tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'Organisation internationale du Travail divergent quant à l'exécution d'une obligation invoquée et au plafonnement du montant des indemnités, et prie le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour harmoniser, selon qu'il sera utile, les statuts des deux tribunaux;

8. *Prie* le Secrétaire général d'établir un lien clairement défini entre l'administration de la justice et le système de responsabilités et d'obligations pour les cas où les décisions du Tribunal administratif entraînent des pertes pour l'Organisation à la suite d'irrégularités de gestion;

9. *Prie* le Secrétaire général de prendre d'urgence des mesures, conformément à la règle 114.1 des règles de gestion financière et à la disposition 112.3 du Règlement du personnel, afin de récupérer les sommes perdues par l'Organisation du fait d'actes répréhensibles ou de négligence grave commis par de hauts fonctionnaires de l'Organisation, particulièrement à la suite de jugements du Tribunal administratif, et de lui faire rapport sur la question à sa cinquante-septième session ordinaire, compte tenu du paragraphe 10 de la section IV de sa résolution 53/221;

10. *Note* que le Corps commun d'inspection compte continuer d'examiner, en consultation avec toutes les organisations du système des Nations Unies, la nécessité éventuelle de créer une juridiction de plus haut niveau, compte tenu du système juridique des différents États Membres de l'Organisation des Nations Unies, et prie le Corps commun de lui faire rapport sur la question à sa cinquante-septième session;

11. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa cinquante-sixième session sur l'application de la présente section de la présente résolution;

## **XII. Conditions d'emploi**

1. *Fait sienne* la recommandation formulée dans son rapport par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, selon laquelle il est indispensable d'offrir un ensemble compétitif de conditions d'emploi si l'on veut atteindre les objectifs de la réforme de la gestion des ressources humaines, et prie le Secrétaire général de communiquer à la Commission de la fonction publique internationale celles des recommandations qui ont une incidence directe sur le régime commun, en lui demandant de faire rapport à l'Assemblée à sa cinquante-septième session afin qu'elle puisse prendre une décision finale;

2. *Prie* le Secrétaire général d'étudier les conséquences qu'aurait la décision de fixer l'âge de départ obligatoire à la retraite à 62 ans, ce qui est la norme actuelle, et de lui faire rapport sur la question à sa cinquante-sixième session;

3. *Souligne* que pour attirer et faire rester des individus de grande qualité, il faut que l'Organisation offre un ensemble complet de prestations et de bonnes conditions de travail;

### **XIII. Compétences, suivi du comportement professionnel et organisation des carrières**

1. *Insiste* sur le fait qu'il faut que l'Organisation des Nations Unies acquière un esprit d'apprentissage continu, se félicite des progrès accomplis à cet égard et souligne le rôle que joue à cette fin l'École des cadres des Nations Unies en tant qu'institution s'occupant, pour tous les organismes du système, de la gestion des connaissances et des activités de formation et de perfectionnement à l'intention des fonctionnaires des organismes des Nations Unies et axée en particulier sur les domaines du développement économique et social, de la paix et de la sécurité et de la gestion interne du système des Nations Unies;

2. *Souscrit* à l'objectif que se fixe le Secrétaire général de mettre en place dans tout le Secrétariat un système de suivi du comportement professionnel qui soit juste, équitable, transparent et fondé sur des éléments mesurables, et souligne qu'il importe de créer un système global d'organisation des carrières;

3. *Approuve* les propositions du Secrétaire général concernant le suivi du comportement professionnel et l'organisation des carrières, compte tenu des dispositions de la présente résolution, et prie le Secrétaire général de lui faire rapport à sa cinquante-septième session sur la mise en application de ses propositions;

### **XIV. Situation des femmes au Secrétariat**

*Réaffirmant* que la Cinquième Commission est celle de ses grandes commissions à laquelle incombe le soin des questions administratives et budgétaires touchant à la situation des femmes au Secrétariat,

1. *Réaffirme* les dispositions de la section X de sa résolution 53/221, et rappelle sa résolution 55/69;

2. *Prie instamment* le Secrétaire général d'intensifier l'action qu'il mène pour atteindre l'objectif d'un équilibre numérique entre les effectifs des deux sexes, objectif qu'elle a réaffirmé au paragraphe 3 de la section X de sa résolution 53/221;

### **XV. Rapports du Bureau des services de contrôle interne**

1. *Prend note* du rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit complémentaire des procédures de recrutement appliquées par le Bureau de la gestion des ressources humaines<sup>5</sup>;

2. *Prend note également* du rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'enquête préventive sur l'indemnité pour frais d'études<sup>14</sup>;

### **XVI**

*Prie* le Secrétaire général de lui présenter, pour examen à sa cinquante-septième session, un rapport détaillé sur la mise en application des dispositions de la présente résolution.

---

<sup>14</sup> A/55/352 et Corr.1.