



Assemblée générale

Distr. générale
23 décembre 2016
Français
Original : anglais

Soixante et onzième session
Point 139 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Rapport de la Cinquième Commission

Rapporteuse : M^{me} Diana Minyi Lee (Singapour)

I. Introduction

1. La recommandation que la Cinquième Commission a déjà présentée à l'Assemblée générale au titre du point 139 de l'ordre du jour figure dans le rapport de la Commission publié sous la cote A/71/638.
2. La Cinquième Commission a examiné la question à ses 9^e, 10^e et 23^e séances, le 28 octobre et le 23 décembre 2016. Les déclarations et observations faites au cours des débats sont consignées dans les comptes rendus analytiques correspondants¹.
3. Pour l'examen de la question, la Commission était saisie des documents suivants :
 - a) Rapport du Secrétaire général intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale : période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 » (A/71/186);
 - b) Rapport du Secrétaire général sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/71/257);
 - c) Rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/71/258);
 - d) Rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines : vers un corps de fonctionnaires mondial, dynamique, adaptable et motivé » (A/71/323);
 - e) Rapport du Secrétaire général sur la mobilité (A/71/323/Add.1);

¹ A/C.5/71/SR.9, A/C.5/71/SR.10 et A/C.5/71/SR.23.



- f) Rapport du Secrétaire général intitulé « Réformes de la gestion des ressources humaines : évaluation du système des fourchettes optimales » (A/71/323/Add.2);
- g) Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/71/334);
- h) Rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/71/557);
- i) Rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/71/360);
- j) Rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires » (A/71/360/Add.1);
- k) Note du Secrétaire général transmettant le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Emploi de personnel non fonctionnaire et conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies » (A/70/685);
- l) Note du Secrétaire général transmettant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination au sujet du rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Emploi de personnel non fonctionnaire et conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies » (A/70/685/Add.1);
- m) Note du Secrétaire général transmettant le rapport du Corps commun d'inspection intitulé : « Planification de la relève dans les organismes des Nations Unies » (A/71/393);
- n) Note du Secrétaire général transmettant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Planification de la relève dans les organismes du système des Nations Unies » (A/71/393/Add.1).

II. Examen du projet de résolution A/C.5/71/L.11

4. À sa 23^e séance, le 23 décembre 2016, la Commission était saisie d'un projet de résolution intitulé « Gestion des ressources humaines » (A/C.5/71/L.11), déposé par sa présidente à l'issue de consultations coordonnées par le représentant de l'Irlande.

5. À la même séance, la Commission a adopté le projet de résolution A/C.5/71/L.11 sans le mettre aux voix (voir par. 6).

III. Recommandation de la Cinquième Commission

6. La Cinquième Commission recommande à l'Assemblée générale d'adopter le projet de résolution suivant :

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 42/220 A du 21 décembre 1987, 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, 58/285 du 8 avril 2004, 58/296 du 18 juin 2004, 59/266 du 23 décembre 2004, 59/287 du 13 avril 2005, 60/1 du 16 septembre 2005, 60/238 du 23 décembre 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, 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, 66/234 du 24 décembre 2011, 67/255 du 12 avril 2013, 68/252 du 27 décembre 2013, 68/265 du 9 avril 2014, 70/244 du 23 décembre 2015 et 70/286 du 17 juin 2016, sa décision 70/553 B du 1^{er} avril 2016, ainsi que ses autres résolutions et décisions pertinentes,

Ayant examiné les rapports pertinents que le Secrétaire général lui a présentés sur la gestion des ressources humaines¹ et les rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

Ayant également examiné les rapports du Corps commun d'inspection sur la planification de la relève dans les organismes des Nations Unies³ et sur l'emploi de personnel non fonctionnaire et les conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies⁴ 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 sur ces questions⁵,

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 figurant dans le rapport du Comité consultatif²;

¹ A/71/186, A/71/257, A/71/258, A/71/323, A/71/323/Add.1, A/71/323/Add.2, A/71/334, A/71/360 et A/71/360/Add.1.

² A/71/557.

³ A/71/393.

⁴ A/70/685.

⁵ A/71/393/Add.1 et A/70/685/Add.1.

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'efficace de l'Organisation et de la fonction publique internationale, et réaffirme sa volonté de voir appliquées les mesures de réforme;

5. *Prie* le Secrétaire général de continuer de moderniser, de rationaliser et d'intégrer les structures et fonctions de gestion des ressources humaines de l'Organisation, compte tenu des avantages escomptés, des gains d'efficacité et des enseignements tirés de la mise en œuvre de réformes antérieures, et de présenter des propositions détaillées que l'Assemblée examinera à sa soixante-troisième session;

6. *Souligne* la nécessité d'un système global et solide de planification des effectifs en tant que composante clef de la gestion des ressources humaines, prend note des progrès accomplis et prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour élaborer une proposition d'ensemble visant à assurer une planification des effectifs et une gestion de la relève efficaces et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-troisième session;

7. *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;

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

9. *Réaffirme* les dispositions de l'article 4.2 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et décide, aux fins du système de sélection du personnel, de retenir le critère du statut géographique comme l'un des moyens fondamentaux d'assurer l'équilibre géographique à chacune des classes des postes soumis à la répartition géographique;

10. *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;

11. *Considère* que les interactions entre le personnel des Nations Unies et la population locale dans les bureaux extérieurs sont essentielles et que les compétences linguistiques constituent un élément important aux fins des procédures de sélection et de formation, et affirme par conséquent qu'une bonne connaissance

des langues officielles parlées dans le pays de résidence doit être considérée comme un atout supplémentaire;

12. *Note* avec une vive préoccupation que l'objectif de 120 jours pour pourvoir un poste n'a pas été atteint et prie le Secrétaire général de déterminer les raisons des retards enregistrés à chaque stade du processus de sélection et de recrutement du personnel, y compris les étapes de recommandations des candidats et d'approbation du Conseil central de contrôle et prie le Secrétaire général de présenter dans son prochain rapport d'ensemble, une stratégie globale visant à atteindre l'objectif de recrutement en 120 jours fixé par l'Assemblée générale;

13. *Prend note* des paragraphes 36 et 84 du rapport du Comité consultatif et décide de ramener l'ensemble de la période d'affichage des avis de vacance de poste spécifiques de 60 à 45 jours pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sur une base provisoire à titre expérimental, décide de garder cette mesure à l'examen et prie le Secrétaire général de lui faire rapport sur son plein effet dans le prochain rapport d'ensemble;

14. *Souligne* le rôle important que joue le Programme Jeunes administrateurs dans l'amélioration de la représentation géographique des États Membres sous-représentés ou non représentés et dans le rajeunissement du Secrétariat;

15. *Prie* le Secrétaire général de revoir sa proposition de remplacer l'actuelle épreuve générale d'examen par un test général d'aptitudes cognitives et sociales, et de présenter une analyse détaillée dans son prochain rapport d'ensemble;

16. *Prend note* du paragraphe 41 du rapport du Comité consultatif et approuve la proposition du Secrétaire général tendant à porter à trois ans la période pendant laquelle les lauréats du Programme Jeunes administrateurs peuvent rester inscrits sur la liste de réserve;

17. *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, et d'en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble à la soixante-treizième session;

18. *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 2017 au 30 juin 2018;

19. *S'inquiète vivement* de la lenteur des progrès accomplis sur la voie de la réalisation, dans le respect du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, de la parité des sexes dans les organismes des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et pour les postes de décision et les postes hors Siège;

20. *Se félicite* que le Secrétaire général entende mettre en œuvre une stratégie globale visant à intensifier les efforts destinés à assurer une meilleure

représentation des femmes, en particulier aux postes de direction, notamment grâce à des politiques dynamiques de recrutement et de rétention du personnel, et prie le Secrétaire général de l'informer, dans son prochain rapport d'ensemble, des progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif de parité des sexes, y compris la représentation adéquate des femmes originaires des pays en développement, à titre prioritaire, et de la manière dont les responsables ont été tenus de contribuer à ces objectifs;

21. *Réaffirme* que l'objectif fondamental d'un système de gestion de la performance est de mesurer la performance, de récompenser les bons résultats et de remédier aux insuffisances de façon crédible et efficace, et que ce système doit être aisément compréhensible par le personnel et l'administration, et prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour faire en sorte qu'un système de gestion de la performance plus perfectionné soit mis en place dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier aux niveaux de la direction et de la gestion, et appuyé par des formations et des conseils adéquats;

22. *Note* que l'actuelle répartition des appréciations ne donne pas une image fidèle de la performance dans l'Organisation, et prie le Secrétaire général d'analyser l'efficacité des améliorations apportées au système, les tendances relatives au taux de réussite, la répartition des appréciations et la participation à la formation en matière de gestion de la performance, et d'en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble;

23. *Note également* la mise en place d'une stratégie d'apprentissage et d'accompagnement des carrières visant à proposer au personnel des possibilités de formation et de perfectionnement, notamment en matière de renforcement des compétences de gestion et d'encadrement au sein de l'Organisation;

24. *Rappelle* le paragraphe 56 de sa résolution 70/244 et encourage le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et offrir des perspectives de carrière, éléments importants pour la motivation et la fidélisation du personnel;

25. *Rappelle également* le paragraphe 68 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de mener une analyse plus poussée des coûts et avantages potentiels de la proposition et de lui faire rapport à ce sujet dans son prochain rapport d'ensemble;

II

Mobilité

26. *Prend note* des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la première campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée pour les fonctionnaires du réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) et de ses résultats, ainsi que du caractère préliminaire des conclusions et des enseignements tirés de l'expérience décrits par le Secrétaire général⁶, et attend avec intérêt la poursuite de la mise en œuvre du système adopté dans sa résolution 68/265;

27. *Prie* le Secrétaire général de procéder à une analyse plus approfondie et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session, en vue de bénéficier de tous les avantages possibles de la mobilité, comme la

⁶ A/71/323/Add.1.

réduction des délais de recrutement, le dynamisme de la main-d'œuvre et la possibilité d'assurer une répartition équitable des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles;

28. *Prie* instamment le Secrétaire général d'assurer la coopération nécessaire entre les départements et bureaux concernés par la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité et le prie de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport d'étape;

29. *Prie* le Secrétaire général de fournir, dans son prochain rapport d'étape, des informations détaillées sur sa proposition visant à prendre en compte les postes vacants dans les lieux d'affectation classés B, C, D et E dans la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée;

30. *Prie* à nouveau le Secrétaire général de veiller au traitement équitable de tous les fonctionnaires participant à la procédure de réaffectation engagée dans le cadre du dispositif de mobilité organisée;

31. *Prie* le Secrétaire général de veiller à l'application cohérente et transparente des critères de report de l'exigence de mobilité ou de dérogation à cette exigence;

III

Évaluation du système des fourchettes optimales

32. *Note avec préoccupation* que le Secrétaire général n'a pas soumis de proposition concernant une évaluation globale du système des fourchettes optimales et le prie à cet égard de présenter à l'Assemblée générale, au plus tard à sa soixante-treizième session, des propositions sur la façon d'y procéder, notamment en maintenant ou en augmentant le nombre actuel de postes d'administrateur afin d'établir un mécanisme plus efficace permettant d'assurer une répartition géographique équitable au sein du Secrétariat en ce qui concerne tous les postes financés au moyen du budget ordinaire;

IV

Composition du Secrétariat

33. *Note avec préoccupation* l'augmentation des postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat et le nombre relativement faible de postes de débutant, et prie le Secrétaire général de prendre des mesures concrètes pour inverser cette tendance, en procédant notamment à un examen de tous les postes de directeur, de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général afin d'identifier les chevauchements de fonctions et de responsabilités et de réduire le nombre total de postes à ces niveaux, et de faire rapport à ce sujet dans le prochain projet de budget;

34. *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, 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-treizième session des mesures qu'il aura prises en ce sens;

35. *Se félicite* du programme de stages de l'Organisation des Nations Unies et prie le Secrétaire général de veiller à ce qu'il contribue à la réalisation des objectifs de l'Organisation et à l'expérience d'apprentissage des participants;

V

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle

36. *Reconnaît* l'importance de normes élevées en matière de techniques d'enquête au sein de l'Organisation et, à cet égard, prie le Secrétaire général de continuer à améliorer les procédures d'enquête et de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport;

37. *Prie* le Secrétaire général de finaliser et de publier l'instruction administrative sur les questions disciplinaires, à titre prioritaire, sans délai et au plus tard le 31 décembre 2016, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-treizième session;

VI

Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

38. *Approuve* les modifications que le Secrétaire général se propose d'apporter au Statut du personnel et prend note des modifications du Règlement du personnel énoncées dans son rapport, sous réserve des dispositions de la présente résolution;

39. *Prend note* du paragraphe 129 du rapport du Comité consultatif concernant la proposition visant à élargir la portée de la disposition 9.9 b) à d'autres catégories de faute grave;

40. *Prie* le Secrétaire général de fournir, dans son prochain rapport, des informations sur les incidences de la modification de la disposition 10.4 sur les activités d'enquête;

41. *Décide* que la nouvelle disposition 3.20, proposée aux fins de l'application de la nouvelle prime de recrutement approuvée par l'Assemblée générale au paragraphe 53 de la résolution 70/244, sera rédigée comme suit :

« Une prime de recrutement peut être versée, dans les conditions fixées par le Secrétaire général, à des experts aux compétences très spécialisées lorsque l'Organisation n'a pas été en mesure d'intéresser du personnel qualifié. Le montant de la prime de recrutement ne peut dépasser les 25 % du traitement annuel net de base pour toute la durée du contrat »;

VII**Activités du Bureau de la déontologie**

42. *Salue* l'action remarquable que mène le Bureau de la déontologie pour favoriser une culture de comportement éthique, d'intégrité, de transparence et de responsabilité au sein de l'Organisation et note avec satisfaction qu'il s'attache à mieux faire connaître les questions de déontologie en menant des activités de communication, de sensibilisation et de formation;

43. *Prie* le Secrétaire général de continuer à encourager tous les hauts fonctionnaires concernés qui ne l'ont pas encore fait à rendre public l'état récapitulatif de leurs avoirs au cours des prochains cycles, et prie en outre le Secrétaire général de recueillir des données relatives aux dons et distinctions reçus par les fonctionnaires du Secrétariat, de suivre l'évolution de la situation et de faire rapport à ce sujet dans son prochain rapport;

44. *Rappelle* le paragraphe 146 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de finaliser et promulguer la version révisée de la politique de protection contre les représailles d'ici à la fin de 2016, afin d'assurer sa mise en œuvre rapide et effective, de promouvoir une culture institutionnelle dans laquelle les fonctionnaires ne sont pas réticents à s'exprimer et de faire en sorte que les auteurs de représailles soient tenus responsables de leurs actes;

45. *Rappelle également* le paragraphe 147 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de lui soumettre pour examen, dans son prochain rapport, une proposition sur les moyens d'améliorer l'indépendance du Bureau de la déontologie.