Nations Unies A/C.5/59/L.30

Assemblée générale

Distr. limitée
décembre 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session
Point 114 de l'ordre du jour

Projet de résolution présenté par le Président à l'issue de consultations officieuses

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 du 20 juillet 1995, respectivement, 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 et 58/296 du 18 juin 2004, ainsi que ses autres résolutions et décisions sur le sujet,

Ayant examiné les rapports qui lui ont été présentés pour examen[1] sur des questions relatives à la gestion des ressources humaines et le rapport y relatif du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires[2],

I. Réforme de la gestion des ressources humaines

1. *Réaffirme* les principes énoncés dans les sections I et II de sa résolution 53/221 et dans la première section de sa résolution 55/258 concernant la gestion des ressources humaines et le rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat;

2. *Confirme* que le Bureau de la gestion des ressources humaines demeurera l'autorité centrale au Secrétariat chargée d'interpréter et d'appliquer le Statut et le Règlement du personnel, sans préjudice de l'article 12.3 du Statut du personnel;

3. *Souligne* qu'il est crucial que le Secrétariat informe les États Membres dans la transparence et en temps voulu en ce qui concerne la réforme de la gestion des ressources humaines;

---

[1] A/58/283, A/58/666, A/58/704, A/59/65-E/2004/48 et Add.1, A/59/152, A/59/211, A/59/213, A/59/217, A/59/222, A/59/253, A/59/263 et Add.1 et 2, A/59/264, A/59/291, A/59/299, A/59/357, A/59/388, A/C.5/58/L.13 et A/C.5/59/4.

[2] A/59/446.

4. *Prie* le Secrétaire général de faire figurer dans ses rapports futurs sur la réforme de la gestion des ressources humaines aux fins de laquelle il a été mandaté des informations complètes sur les réalisations et l'impact de la mise en œuvre de cette réforme;

5. *Souligne* que toutes propositions visant à modifier les volets de la réforme doivent être accompagnées d'informations transparentes sur ces modifications à l'intention des États Membres;

6. *Rappelle* la section VII de sa résolution 55/258, dans laquelle elle a notamment prié le Secrétaire général de veiller, avant d'accorder des délégations de pouvoirs aux directeurs de programme, à ce que soient mis en place des mécanismes adéquats de contrôle des obligations liées aux responsabilités;

7. *Souligne* qu'il faut veiller à ce que soient en place des mécanismes propres à garantir que les directeurs de programme rendent compte de l'application des politiques en matière de ressources humaines et de la réalisation des objectifs énoncés dans les programmes d'action en la matière;

8. *Souligne* que des mécanismes efficaces de contrôle des obligations liés aux responsabilités font partie intégrante et sont un élément essentiel de la réforme de la gestion des ressources humaines et prie le Secrétaire général de renforcer ces mécanismes dans toute l'Organisation;

9. *Prie* le Secrétaire général de continuer d'améliorer l'efficacité des programmes d'action en matière de ressources humaines afin de réaliser les objectifs de l'Organisation dans ce domaine, notamment en ce qui concerne la répartition géographique équitable et la représentation des sexes, comme l'a prescrit l'Assemblée générale, et le prie en outre de lui faire rapport à sa soixante et unième session;

10. *Prie également* le Secrétaire général de reconstituer le Groupe du suivi des responsabilités pour renforcer le système interne de responsabilités, notamment en ce qui concerne les politiques et objectifs en matière de ressources humaines, et de veiller à ce que le Groupe ait les pouvoirs nécessaires pour tenir les directeurs de programme responsables des résultats qu'ils obtiennent dans la réalisation des objectifs énoncés dans les programmes d'action en matière de ressources humaines;

11. *Souligne* que le système de sélection du personnel doit être transparent et équitable;

12. *Souligne* qu'il importe que les représentants du personnel participent aux travaux des organes centraux d'examen, et prie le Secrétaire général d'engager, et invite les représentants du personnel à engager, un processus consultatif en vue de la reprise de la participation des représentants du personnel aux travaux des organes centraux d'examen;

13. *Prie* le Secrétaire général de ne ménager aucun effort pour faire en sorte que les organes centraux d'examen jouent pleinement et efficacement leur rôle dans le système de sélection du personnel, comme le prévoit l'annexe II du rapport du Secrétaire général intitulé « Réforme de la gestion des ressources humaines[3] », qu'elle a approuvé dans sa résolution 55/258, notamment en s'attaquant aux

[3] A/55/253 et Corr.1

carences identifiées dans le rapport du Bureau des services de contrôle interne[4], et de faire des propositions pour modifier, le cas échéant, le mandat des organes centraux d'examen à la lumière de l'expérience acquise;

14. *Rappelle* la demande qu'elle a faite au Secrétaire général au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 51/226, et qu'elle a réitérée au paragraphe 10 de la section IV de sa résolution 53/221, à la section VII de sa résolution 55/258 et à la section III de sa résolution 57/305, 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 prie le Secrétaire général de lui présenter un rapport complet sur le sujet à sa soixante et unième session;

15. *Prie* le Secrétaire général de poursuivre les efforts dont il rend compte aux paragraphes 30 à 32 de son rapport[5], de lui faire rapport sur l'expérience acquise dans la mise en œuvre des mesures prises et de lui proposer, le cas échéant, d'en prendre de nouvelles;

16. *Note avec préoccupation* le paragraphe 91 du rapport du Secrétaire général[5] et prie celui-ci de réexaminer la situation;

II. Recrutement et affectations

1. *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 d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies;

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

3. *Prend note* de la proposition faite par le Secrétaire général[6], sur la recommandation du Bureau des services de contrôle interne[7], de ramener de 60 à 45 jours le délai de présentation des candidatures aux postes vacants et décide de se pencher à nouveau sur la question à sa soixante et unième session, dans le cadre d'une étude globale de tous les facteurs intervenant dans le processus de sélection, de recrutement et d'affectation;

4. *Prie* le Secrétaire général de s'efforcer encore de réduire le temps qu'il faut pour pourvoir les postes vacants, en agissant sur tous les facteurs qui allongent le processus de sélection, de recrutement et d'affectation, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session;

5. *Prie également* le Secrétaire général de faire en sorte que, conformément à sa résolution 57/305, tous les avis de vacance de poste continuent d'être distribués sur support papier à toutes les délégations, sauf instruction contraire de leur part;

---

[4] Voir A/59/253.
[5] A/59/263.
[6] Ibid., par. 189.
[7] A/59/253, par. 103.

6. *Réaffirme* que la parité entre les deux langues de travail du Secrétariat doit être respectée, 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 indiquent 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 précise;

7. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter à sa soixante et unième session, dans son rapport sur la composition du Secrétariat, une définition des postes des services linguistiques;

8. *Se déclare préoccupée* par les problèmes que mentionne le Bureau des services de contrôle interne dans son rapport[8], en ce qui concerne le recrutement de personnel civil international dans les missions de maintien de la paix, et prie le Secrétaire général de s'efforcer de remédier à la situation et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session;

9. *Note avec préoccupation* toutes les insuffisances de l'outil de gestion Galaxy signalées par le Bureau des services de contrôle interne dans son rapport[4];

10. *Prie* le Secrétaire général de développer pleinement l'outil de gestion Galaxy et de le rendre plus fonctionnel et plus convivial pour qu'il permette un recrutement efficace conforme à l'Article 101 de la Charte, et de veiller à ce que tous les candidats soient informés dans un délai raisonnable de l'issue de leur candidature;

11. *Prie également* le Secrétaire général de faire en sorte que toutes les candidatures présentées sur support papier soient converties en fichiers électroniques dès leur réception pour qu'elles puissent être introduites dans le système Galaxy, de veiller à ce que ces candidatures soient prises en considération pour les postes vacants annoncés, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session;

12. *Prie en outre* le Secrétaire général de continuer à mettre au point des mécanismes de contrôle pour que toutes les candidatures introduites dans le système Galaxy soient traitées de façon impartiale, pour que les candidatures des candidats qualifiés soient sérieusement examinées et pour que des mots clefs n'apparaissant pas dans les avis de vacance de poste ne soient pas utilisés afin d'exclure des candidats qualifiés;

13. *Prie* le Secrétaire général de continuer à prendre les dispositions voulues pour que le système Galaxy puisse être utilisé dans les deux langues de travail de l'Organisation;

14. *Demande à nouveau* au Secrétaire général d'informer chaque mois les États Membres, au moyen d'Internet, du site Web de l'Organisation et, sur demande, de documents imprimés, des nominations auxquelles il a procédé;

---

[8] Voir A/59/152.

III. Concours nationaux de recrutement et concours pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs

1. *Réitère sa décision* selon laquelle le recrutement pour des postes de la catégorie des administrateurs d'agents des services généraux qualifiés devrait être limité à des postes des classes P-1 et P-2 et devrait être autorisé pour pourvoir jusqu'à 10 % des postes de ces classes;

2. *Autorise* le Secrétaire général à nommer chaque année à des postes de la classe P-2 non soumis au principe de la répartition géographique jusqu'à sept candidats ayant réussi au concours pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs;

3. *Autorise* le Secrétaire général à nommer chaque année à des postes de la classe P-2 dans les lieux d'affectation ayant des taux de vacance de postes constamment élevés jusqu'à trois candidats ayant réussi au concours pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs lorsque aucun candidat ayant réussi au concours national de recrutement n'est disponible;

4. *Prie* le Secrétaire général de déployer des efforts particuliers pour nommer aux postes vacants appropriés du Secrétariat des candidats d'États Membres non représentés et sous-représentés qui ont réussi au concours national de recrutement;

5. *Prie également* le Secrétaire général d'affecter rapidement aux postes appropriés le plus grand nombre possible de candidats qui ont été inscrits au fichier après avoir réussi aux concours nationaux de recrutement;

6. *Réitère* le paragraphe 43 de sa résolution 57/305, prie le Secrétaire général d'appliquer strictement l'instruction administrative pertinente pour le recrutement à la classe P-3, et le prie de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session;

IV. Mesures visant à améliorer la répartition géographique

1. *Note avec satisfaction* les progrès enregistrés depuis 1994 dans la réduction du nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés;

2. *Prie* le Secrétaire général de poursuivre ses efforts pour parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat, et d'assurer une répartition géographique du personnel aussi large que possible dans tous les principaux départements et bureaux du Secrétariat;

3. *Se félicite* des efforts soutenus que déploie le Secrétaire général pour améliorer la situation des États Membres non représentés et sous-représentés au Secrétariat et celle de ceux qui, avec le système de fourchettes optimales, risquent de devenir sous-représentés;

4. *Note* la faible proportion des nominations de fonctionnaires originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés à des postes soumis au principe de la répartition géographique en 2004;

5. *Note avec préoccupation* que la proportion de nationaux de pays en développement nommés à des postes aux échelons supérieurs et directeurs du Secrétariat a baissé;

6. *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;

7. *Note* que le système de la répartition géographique a été conçu pour s'appliquer aux pays, et non à des régions ou groupes de pays;

8. *Rappelle* le paragraphe 30 de la section II de sa résolution 57/305 et prie à nouveau le Secrétaire général d'inclure une analyse de la sous-représentation des États Membres dans son prochain rapport sur la composition du Secrétariat;

9. *Autorise* le Secrétaire général, pour une période d'essai de deux ans au cours de laquelle les procédures seront mises au point, à constituer un fichier spécial de candidats originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés, comme il le propose aux paragraphes 21 et 22 de son rapport[9], pour un certain nombre de postes des classes P-4 et P-5, jusqu'à ce que ces États Membres aient atteint le nombre de postes souhaitable, et prie le Secrétaire général de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session;

10. *Se félicite* de la pratique consistant à envoyer des missions de recrutement dans les États Membres non représentés et sous-représentés et prie le Secrétaire général d'intensifier ces efforts afin d'accroître le nombre de candidats qui sont recrutés, après avoir suivi les procédures normales de recrutement pour les vacances de poste annoncées;

11. *Demande à nouveau* au Secrétaire général, comme elle l'a fait au paragraphe 29 de la section II de sa résolution 57/305, de fixer des objectifs précis et d'élaborer un programme afin de parvenir à une représentation géographique équitable;

12. *Note* le nombre de pays surreprésentés d'après le système de fourchettes optimales et prie le Secrétaire général de lui fournir des renseignements analytiques à ce sujet dans son rapport sur la composition du Secrétariat;

13. *Réaffirme* que, conformément à ses résolutions 41/206 A du 11 décembre 1986, 53/221, 55/258 et 57/305, 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 à nouveau 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 soixante et unième session;

---

[9] A/59/264.

V. Système de répartition géographique équitable

1. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de se conformer exactement à sa résolution 42/220 A du 21 décembre 1987 pour ce qui est du nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique, qui s'élève actuellement à 2 783;

2. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de soumettre le rapport qu'elle a demandé au paragraphe 2 de la section IX de sa résolution 57/305, qui comprendra notamment une évaluation des questions soulevées par la modification éventuelle du nombre de postes soumis au système de répartition géographique, et le prie de lui présenter ce rapport à la deuxième partie de la reprise de sa cinquante-neuvième session;

3. *Rappelle* le paragraphe 1 de la section IX de sa résolution 57/305 et décide de reprendre l'examen de la question à sa soixante et unième session;

4. *Prie* le Comité des commissaires aux comptes de procéder à une vérification de l'application du principe de la représentation géographique équitable au Secrétariat à tous les niveaux, tel qu'énoncé dans ses résolutions pertinentes, et de vérifier l'application des mesures mises en place pour assurer la transparence et la responsabilisation à tous les stades du processus de sélection, de recrutement et d'affectation, conformément à ses résolutions sur la question;

5. *Prie également* le Comité des commissaires aux comptes de lui soumettre à sa soixante et unième session, pour examen et suite à donner, ses conclusions et recommandations;

VI. Équilibre entre les sexes

1. *Réaffirme* que l'objectif est d'atteindre l'équilibre entre les sexes dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et directeurs, en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte, et regrette la lenteur des progrès réalisés jusqu'ici;

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

3. *Note avec préoccupation* que, sur les 86 femmes nommées à des postes soumis au système de fourchettes optimales entre le 1er juillet 2003 et le 30 juin 2004, 26 étaient originaires de pays en développement;

4. *Prie* le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité entre les sexes au Secrétariat et la maintenir par la suite, notamment aux échelons supérieurs, en veillant à ce que les femmes, originaires en particulier de pays en développement ou en transition, soient suffisamment représentées au Secrétariat, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session;

5. *Prie également* le Secrétaire général, en vue d'assurer la parité entre les sexes, de définir et de mettre en œuvre des objectifs de recrutement, assortis de délais de réalisation et de mesures de responsabilisation;

6. *Prie en outre* le Secrétaire général de préciser le rôle des coordonnateurs de département, notamment dans le contexte du système de sélection du personnel, et leur participation à l'élaboration et au suivi du plan d'action en matière de ressources humaines de leur département;

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

VII. Structure des postes

Prie le Secrétaire général de lui présenter, selon qu'il conviendra, des propositions visant à modifier la structure des postes, dans le but d'accroître éventuellement la proportion des postes des classes P-2 et P-3 en tirant parti des possibilités offertes par le départ à la retraite, dans les prochaines années, de nombreux fonctionnaires des classes supérieures;

VIII. Mobilité

1. *Réaffirme* la section V de sa résolution 55/258, ainsi que la partie relative à la mobilité de la section II de sa résolution 57/305, et rappelle les demandes qu'elle a précédemment adressées au Secrétaire général à cet égard;

2. *Souligne* à ce sujet 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 pour tous les postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;

3. *Note*, tout en reconnaissant qu'on attend des effets bénéfiques des politiques de mobilité, que ces dernières, dans leur application, risquent d'entraîner aussi des problèmes et des difficultés qu'il faudra régler;

4. *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 et de s'assurer que des mesures appropriées de suivi et de responsabilisation sont bien en place;

5. *Prend note* des mesures visant à faciliter la mise en œuvre des politiques de mobilité qui sont exposées au paragraphe 85 du rapport du Secrétaire général[5], et prie ce dernier d'élaborer un plan stratégique comportant des indicateurs, des valeurs repères, des délais et des critères précis en vue de l'application des politiques de mobilité, et de lui faire rapport à sa soixante et unième session sur ce sujet, en lui communiquant des informations sur les incidences financières qui en découleraient, afin qu'elle puisse examiner la question et faire le nécessaire pour régler les problèmes éventuels;

6. *Prie* le Secrétaire général de continuer à consulter le personnel en élaborant les politiques de mobilité;

7. *Prie* la Commission de la fonction publique internationale de continuer, dans les limites de son mandat, à étudier la question de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun, notamment ses conséquences sur l'organisation des carrières, et de lui présenter des recommandations, selon qu'il conviendra, dans ses rapports annuels;

8. *Prie* le Secrétaire général d'envisager le recours à des moyens d'incitation afin d'encourager les mutations vers les lieux d'affectation où la proportion de postes vacants est constamment élevée;

9. *Réitère* le paragraphe 51 de la section II de sa résolution 57/305, dans lequel elle a invité le Secrétaire général à conclure rapidement, selon qu'il conviendra, des accords sur la mobilité entre le Secrétariat et les fonds et programmes des Nations Unies ainsi que les institutions spécialisées, pour les postes de toutes classes, et le prie de lui en rendre compte à sa soixante et unième session;

10. *Invite* les pays hôtes à revoir, selon qu'il conviendra, la réglementation visant la délivrance de permis de travail aux conjoints de fonctionnaires des Nations Unies;

11. *Invite* le Secrétaire général à continuer de rechercher les moyens d'aider les conjoints à trouver des possibilités d'emploi, en consultation au besoin avec les gouvernements des pays hôtes, notamment en faisant le nécessaire pour accélérer la délivrance des permis de travail;

12. *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;

IX. Arrangements contractuels

1. *Prend note* du rapport du Secrétaire général sur les arrangements contractuels[10] et décide de revenir sur la question à sa soixantième session, lorsqu'elle examinera le rapport de la Commission de la fonction publique internationale sur les arrangements contractuels, en vue de prendre une décision sur la question;

---

[10] A/59/263/Add.1.

X. Engagements au titre des séries 100 et 300 du Règlement du personnel pour les missions

1. *Décide* de continuer à suspendre jusqu'au 30 juin 2005 l'application du plafond de quatre ans fixé pour les engagements de durée limitée au titre de la série 300 du Règlement du personnel dans les opérations de maintien de la paix;

2. *Autorise* le Secrétaire général, compte tenu du paragraphe 1 de la présente résolution, à réengager au titre de la série 100 les membres du personnel affectés à une mission qui bénéficiaient d'un engagement régi par les dispositions de la série 300 et qui auront atteint le plafond de quatre ans au 31 décembre 2004 ou après, en attendant la décision qu'elle prendra sur la question, à condition que les fonctions exercées par les intéressés aient été évaluées et jugées indispensables et que les résultats des intéressés aient été jugés pleinement conformes à ceux attendus, et le prie de lui faire rapport sur la question à la deuxième partie de la reprise de sa cinquante-neuvième session;

3. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, à la deuxième partie de la reprise de sa cinquante-neuvième session, des propositions relatives aux fonctions pour lesquelles il est indiqué de procéder à un réengagement au titre de la série 100, afin qu'elle puisse les examiner et se prononcer sur la suite à y donner;

4. *Prie également* le Secrétaire général de continuer à utiliser la série 300 comme principale modalité d'engagement des nouveaux fonctionnaires affectés à une mission, en attendant la décision qu'elle prendra sur le rapport demandé plus haut;

5. *Invite* la Commission de la fonction publique internationale à examiner, à titre prioritaire, les arrangements contractuels en vigueur pour l'engagement des fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun qui sont affectés à une mission, notamment la pratique consistant à convertir en engagements régis par les dispositions de la série 100 des engagements régis par d'autres arrangements contractuels, et prie la Commission de lui présenter à sa soixante et unième session une analyse sur le bien-fondé et la faisabilité d'harmoniser les conditions d'emploi sur le terrain, y compris dans les lieux d'affectation où il n'est pas prévu que les fonctionnaires soient accompagnés de leur famille, et de lui communiquer tous les éléments voulus au sujet des incidences financières;

6. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter à sa soixante et unième session un rapport d'ensemble assorti de propositions relatives aux conditions d'emploi dans les missions, qui portera notamment sur la faisabilité et le bien-fondé d'instaurer des conditions d'emploi propres aux opérations de maintien de la paix et sur la faisabilité et le bien-fondé d'harmoniser les conditions d'emploi pour les missions dans le système des Nations Unies;

7. *Considère* qu'il est du ressort du Secrétaire général d'affecter et de déployer le personnel conformément aux besoins opérationnels de l'Organisation et le prie d'éviter d'affecter à des missions des fonctionnaires, notamment des agents des services généraux, en poste au Siège ou dans d'autres bureaux permanents, à moins que les besoins opérationnels ne l'exigent ou que les qualifications voulues ne fassent défaut sur les marchés de l'emploi locaux;

XI. Consultants et vacataires

1. *Souscrit* aux observations et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires présentées aux paragraphes 59 à 61 de son rapport[2], et prie le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante et unième session sur l'emploi de consultants et de vacataires, y compris les mesures prises pour renforcer la capacité de suivi du Bureau de la gestion des ressources humaines concernant cette question;

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 soixante et unième session;

XII. Emploi d'anciens fonctionnaires retraités

1. *Note avec préoccupation* le recours accru à d'anciens fonctionnaires retraités dans des domaines de fond et à des postes de décision;

2. *Note également avec préoccupation* que l'absence d'une planification adéquate de la relève a des incidences sur le rajeunissement de l'Organisation et la réalisation des objectifs de base fixés en ce qui concerne les ressources humaines;

3. *Fait siennes* les vues exposées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires aux paragraphes 63 et 65 de son rapport[2];

4. *Prie de nouveau* 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;

5. *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;

6. *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 directeurs en appliquant le mécanisme normal de sélection du personnel;

7. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante et unième session sur l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités, et de mettre au point des critères de sélection précis concernant l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités, notamment pour les postes de la catégorie des administrateurs;

XIII. Étude sur la possibilité de trouver du personnel qualifié sur les marchés de l'emploi locaux

1. *Ayant examiné* le rapport du Bureau des services de contrôle interne concernant l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux[11];

2. *Prie* le Secrétaire général de faire réaliser une étude pour déterminer s'il serait possible de trouver du personnel sur les marchés de l'emploi locaux pour pourvoir des postes d'agent des services généraux faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international, de réévaluer la conclusion tirée en 1975 quant à la nécessité de recruter en dehors de la zone du lieu d'affectation pour pourvoir les postes des groupes de traitement de texte, compte tenu des hautes qualités requises pour exercer les fonctions linguistiques, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixantième session;

3. *Décide* de se pencher à nouveau sur la question et sur le rapport du Bureau des services de contrôle interne[11] à sa soixantième session, quand elle examinera le rapport demandé au paragraphe 1 de la présente résolution;

XIV. Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

1. *Accueille avec satisfaction* le rapport du Corps commun d'inspection sur l'étude de la gestion du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme[12] et prend note des observations du Secrétaire général sur ce rapport, ainsi que des mesures prises par le Haut Commissariat pour donner suite aux recommandations du Corps commun d'inspection[13];

2. *Souligne* que le recrutement du personnel du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme doit s'effectuer en pleine consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et sous sa supervision, dans le respect des dispositions de la présente résolution et des autres directives applicables émanant d'organes délibérants;

3. *Note* que le Corps commun d'inspection lui présentera à sa soixante et unième session un rapport de suivi sur la question, qu'elle examinera au titre des points de l'ordre du jour pertinents;

XV. Mesures prises pour éviter la discrimination

1. *Prend note* du rapport du Secrétaire général sur les mesures prises pour éviter toute discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion ou la langue à l'Organisation des Nations Unies[14], et prie le Secrétaire général de continuer, selon qu'il conviendra, à élaborer, en coopération avec le Bureau des services de contrôle interne et le Corps commun d'inspection, des mesures propres à prévenir une telle discrimination, conformément aux principes énoncés dans la Charte et aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session;

---

[11] Voir A/59/388.
[12] Voir A/59/65-E/2004/48.
[13] A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1.
[14] A/59/211.

2. *Décide* de reprendre l'examen du rapport du Secrétaire général[14] au titre du point de l'ordre du jour intitulé « Administration de la justice », lors de la première partie de la reprise de sa cinquante-neuvième session;

XVI. Consultations entre le personnel et l'Administration

1. *Prend note* des vues exprimées par les représentants du personnel à la Cinquième Commission, souligne l'importance d'un dialogue réel entre le personnel et l'Administration au sujet de la gestion des ressources humaines et demande aux deux parties de redoubler d'efforts pour surmonter leurs différends et reprendre les consultations;

2. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de tenir compte des vues des représentants du personnel, conformément à l'article VIII du Statut et du Règlement du personnel et à sa résolution 35/213 du 17 décembre 1980;

XVII. Questions diverses

1. *Souligne* que tous les textes administratifs relatifs à l'application de ses résolutions et décisions publiés par le Secrétaire général doivent être pleinement compatibles avec les résolutions et décisions en question et doivent être portés à son attention suivant les règlements, règles et procédures établis;

2. *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;

XVIII. Rapports

1. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter pour examen à sa soixante et unième session, selon qu'il conviendra, des rapports de synthèse sur les résultats de l'application de la présent résolution.