



Assemblée générale

Distr. limitée
1^{er} avril 2013
Français
Original : anglais

Soixante-septième session
Cinquième Commission
Point 135 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

**Projet de résolution présenté par le Président de la Commission
à l'issue de consultations officielles**

Gestion des ressources humaines

L'Assemblée générale,

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

Rappelant ses résolutions 49/222 A et B des 23 décembre 1994 et 20 juillet 1995, 51/226 du 3 avril 1997, 52/219 du 22 décembre 1997, 52/252 du 8 septembre 1998, 53/221 du 7 avril 1999, 55/258 du 14 juin 2001, 57/305 du 15 avril 2003, 58/296 du 18 juin 2004, 59/266 du 23 décembre 2004, 59/287 du 13 avril 2005, 60/1 du 16 septembre 2005, 60/254 du 8 mai 2006, 60/260 du 8 mai 2006, 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 et 66/234 du 24 décembre 2011, sa décision 67/552 du 24 décembre 2012 et 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 le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

Ayant également examiné les rapports du Corps commun d'inspection concernant l'examen des services médicaux des organismes des Nations Unies³, les relations entre le personnel et l'administration à l'Organisation des Nations Unies⁴, et la gestion du congé de maladie dans les organismes du système des Nations Unies⁵, ainsi que les notes du Secrétaire général transmettant ses observations et

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

² A/67/545.

³ A/66/327.

⁴ A/67/136

⁵ A/67/337.



celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant ces rapports⁶,

1. *Réaffirme* que le personnel de l'Organisation des Nations Unies est une ressource irremplaçable et salue sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies;

2. *Rend hommage* à la mémoire de tous les fonctionnaires qui ont fait don de leur vie au service de l'Organisation;

3. *Souscrit*, sous réserve des dispositions de la présente résolution, aux conclusions et recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a formulées dans son rapport²;

I

Réforme de la gestion des ressources humaines

4. *Souligne* l'importance capitale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines à l'Organisation des Nations Unies en ce qu'elle est un moyen de renforcer l'efficacité et l'efficience de l'Organisation des Nations Unies et de la fonction publique internationale, et réaffirme sa volonté de voir appliquées les mesures de réforme;

5. *Réaffirme* son attachement à l'intégrité et à l'indépendance de la fonction publique internationale;

6. *Prend note* des initiatives que l'Organisation a prises en matière de gestion des ressources humaines depuis l'adoption de ses résolutions 63/250 et 65/247, et estime que poursuivre l'application des mesures de réforme rendra l'Organisation mieux à même de répondre aux exigences de conditions changeantes qui font de l'intégration et de l'harmonisation les déterminants à long terme des gains de productivité et des améliorations des conditions de travail grâce auxquels l'Organisation pourra mieux s'acquitter de sa mission;

7. *Engage* le Secrétaire général à veiller à ce que toute nouvelle proposition tienne compte des enseignements tirés de la mise en œuvre des réformes précédentes;

8. *Souligne* que ces initiatives doivent s'inspirer des décisions de l'Assemblée générale;

9. *Prie* le Secrétaire général de présenter, lors de la partie principale de sa soixante-neuvième session, un rapport d'activité sur la mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines, notamment celles approuvées dans ses résolutions 63/250 et 65/247 et dans la présente résolution, en mettant l'accent en particulier sur la question de savoir si ces réformes produisent les avantages escomptés et d'autres gains d'efficacité et améliorations concrètes;

10. *Souligne* l'importance d'assurer la cohérence des diverses initiatives en cours en matière de gestion des ressources humaines afin d'accroître leur efficacité et leur efficience et d'éviter les doubles emplois et les contradictions;

11. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que les propositions qui lui seront présentées pour examen soient aussi détaillées et complètes que possible et ne

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

se limitent pas à identifier des principes généraux, des orientations d'ensemble et des éléments clefs;

12. *Rappelle* le paragraphe 67 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et prie le Secrétaire général de s'attacher, avec les entités concernées qui ne relèvent pas du Secrétariat, selon qu'il conviendra, à amender tous les arrangements liés aux services administratifs de manière à s'assurer que le Secrétariat, en tant qu'entité chargée de l'administration, ne soit pas tenu financièrement responsable des décisions administratives prises par les organismes employeurs;

13. *Réaffirme* que le tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines doit tenir compte du fait que la considération dominante dans le recrutement et la détermination des conditions d'emploi est la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu du principe d'une représentation géographique aussi large que possible, et prie le Secrétaire général de lui présenter une proposition à ce sujet, y compris les critères liés aux résultats;

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

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

16. *Prie* le Secrétaire général de prendre des mesures correctives en ce qui concerne la responsabilité des seconds notateurs, s'agissant de la qualité des rapports d'évaluation et de leur présentation en temps voulu;

17. *Prend note* des mesures prises par le Secrétaire général pour améliorer le système d'évaluation conformément au paragraphe 42 de la section IV de sa résolution 65/247, et se déclare préoccupée par les faiblesses relevées dans le système actuel de sanction de l'insuffisance des résultats, qui pourraient nuire à la productivité et compromettre la capacité du Secrétariat d'exécuter les mandats que l'Assemblée générale lui a confiés;

18. *Note également* que les améliorations apportées au système d'évaluation et de notation doivent être conçues et mises en application exclusivement par le Secrétaire général, en sa capacité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, sans préjudice du rôle de l'Assemblée générale;

19. *Prie* le Secrétaire général de veiller à l'intégration sans heurt d'Inspira et d'Umoja afin d'assurer la mise en place, au sein de l'Organisation, d'un système efficace, réactif et global de gestion des ressources humaines;

20. *Prend note avec satisfaction* des mesures prises par le Secrétaire général pour répondre aux besoins de formation et de développement des compétences de façon économique, et engage à en prendre de nouvelles, notamment pour assurer des formations appropriées et à lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-neuvième session, dans son prochain rapport d'ensemble;

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

22. *Rappelle* que, dans sa résolution 63/250, elle a approuvé un nouveau régime contractuel comportant trois types d'engagement (temporaires, de durée déterminée et continus) et que dans sa résolution 65/247, elle a décidé des modalités concernant l'octroi d'un engagement continu, y compris les critères y ouvrant droit;

23. *Déplore* la lenteur générale des progrès accomplis à ce jour dans l'octroi d'engagements continus, tout en relevant que l'élaboration du cadre juridique et la promulgation des détails concernant leur régime ont progressé, et prend note avec satisfaction de la mise au point, dans Inspira, d'un outil électronique à l'appui de l'administration de ce type d'engagements;

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

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

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

27. *Considère* que la planification des effectifs doit être un processus de longue haleine, que les besoins en personnel de l'Organisation sont fonction des mandats et qu'il n'est possible au Secrétaire général de prévoir les besoins pour les principaux groupes professionnels, y compris les effectifs et les qualifications nécessaires;

28. *Rappelle* les paragraphes 12 et 13 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, et souligne la nécessité d'un système global et solide de planification des effectifs en tant que composante clef de la gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne la mobilité et les cadres d'organisation des carrières, qui peuvent contribuer à la planification pour répondre aux besoins à long terme de l'Organisation;

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

30. *Rappelle* que dans sa résolution 65/247, elle a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des mesures prises pour mieux faire comprendre et respecter dans tout le Secrétariat les principes dont procède un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'adaptabilité des effectifs;

31. *Engage* le Secrétaire général à continuer de prendre des mesures constructives à cet égard, notamment en favorisant une meilleure compréhension par

les cadres de l'intérêt qu'il y a à autoriser, le cas échéant, le travail à distance, l'application de politiques conciliant travail et vie de famille et de modalités de travail aménagées, et les méthodes de travail plus efficaces que ces arrangements peuvent faciliter, en tenant dûment compte de la nécessité de surveiller l'impact de ces arrangements sur la performance du personnel et de l'importance de veiller à ce que l'accès des États Membres au Secrétariat n'en souffre pas;

II

Recrutement et affectations

32. *Prie* le Secrétaire général, dans le texte des réformes en cours dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des projets de transformation opérationnelle, de continuer de veiller, lors du recrutement, à l'égalité de traitement des candidats justifiant d'un niveau d'instruction équivalent, en tenant pleinement compte du fait que les États Membres ont des systèmes d'éducation différents, dont aucun ne saurait être considéré comme le modèle de référence de l'Organisation;

33. *Se félicite* du fait que le portail des carrières de l'ONU fournisse des informations utiles aux postulants externes qui font acte de candidature à des postes vacants, et prie le Secrétaire général de prendre de nouvelles mesures à cet égard en vue de donner de meilleures chances aux candidats externes;

34. *Note avec beaucoup de préoccupation* que l'objectif consistant à ramener à 120 jours la durée du processus de recrutement n'a pas encore été atteint, souligne l'importance de pourvoir les postes vacants dans les meilleurs délais et, dans ce contexte, demande au Secrétaire général de s'enquérir des raisons des retards enregistrés à chaque stade du processus de sélection et de recrutement du personnel et de lui rendre compte, à sa soixante-neuvième session, des résultats de son enquête, en proposant des mesures appropriées pour régler les problèmes identifiés;

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

36. *Confirme* que les lauréats des concours de recrutement de jeunes administrateurs se verraient attribuer des postes de classes P-1 ou P-2, selon les qualifications des intéressés, les exigences de l'emploi considéré et la disponibilité de postes;

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

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

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

40. *Souligne* que les candidats qui se présentent au concours de recrutement de jeunes administrateurs ne devraient être ni avantagés ni désavantagés par l'endroit géographique où ils passent leur examen;

41. *Prie* le Secrétaire général de procéder à un examen approfondi de la méthode et de la structure du concours de recrutement de jeunes administrateurs, notamment son coût, en veillant à assurer l'égalité des chances des candidats de toutes les régions du monde et en faisant en sorte que le concours soit administré de la manière la plus efficiente, efficace et équitable possible, et de lui faire rapport à ce sujet, en présentant des propositions concrètes, à sa soixante-neuvième session;

42. *Prie également* le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour rechercher des candidats potentiels au concours organisé dans le cadre du programme Jeunes administrateurs provenant de pays participants et remplissant les conditions requises;

43. *S'inquiète vivement* du fait que l'objectif de la parité des sexes dans les organismes des Nations Unies n'ait pas encore été atteint et prie de nouveau le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre la parité des sexes au Secrétariat et d'évaluer les progrès accomplis dans ce domaine;

III

Examen d'ensemble des modalités d'application du principe de la répartition géographique

44. *Réaffirme* que le principe d'une répartition géographique équitable dans la composition du Secrétariat ne se heurte pas à la considération dominante dans le recrutement du personnel, à savoir la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme énoncé au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies;

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

46. *Rappelle également* le paragraphe 54 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, déplore à cet égard que le Secrétaire général n'ait pas pu, encore une fois, présenter de propositions en vue d'une évaluation globale du système des fourchettes optimales, et le prie de lui en présenter au plus tard à sa soixante-neuvième session, afin de constituer un outil plus efficace permettant d'assurer une répartition géographique équitable par rapport aux postes financés au moyen du budget ordinaire;

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

48. *Prie* le Secrétaire général de tenir à disposition, sur le site HR Insight, tous les trimestres, des données sur la représentation au Secrétariat des pays en développement, de manière à étoffer ces données le mieux possible;

49. *Rappelle* le paragraphe 65 de sa résolution 65/247 et le paragraphe 17 de sa résolution 66/265 en date 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, en considération du concours qu'ils apportent aux activités de maintien de la paix de l'Organisation, et de lui en rendre compte dans le projet de budget du compte d'appui des opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014;

IV **Mobilité**

50. *Rappelle* ses résolutions en faveur de la mobilité dans l'Organisation et note les efforts déployés par le Secrétaire général pour soumettre à l'Assemblée générale son projet de dispositif de mobilité et d'organisation des carrières;

51. *Se félicite* de l'engagement pris par le Secrétaire général d'élaborer une politique de mobilité organisée destinée à permettre à l'Organisation de mieux s'acquitter des mandats divers et complexes que lui confient les États Membres;

52. *Note* l'intention qu'a le Secrétaire général de mettre en place une politique de mobilité organisée, prévoyant une phase de préparation de deux ans, suivie d'une période de mise en œuvre par étapes commençant le 1^{er} janvier 2015, et tient pour entendu que c'est sous réserve de nouvelles décisions et de l'approbation de l'Assemblée générale;

53. *Constate* que le projet de dispositif de mobilité et d'organisation des carrières du Secrétaire général a pour objectif global de créer un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et adaptables, à même de s'acquitter efficacement des mandats que lui confèrent les États Membres et de permettre aux fonctionnaires de s'épanouir sur les plans des aptitudes et compétences;

54. *Rappelle* le paragraphe 19 de sa résolution 65/247 et l'Article 101 de la Charte, réaffirme le principe de non-discrimination à l'égard du recrutement externe et souligne qu'il importe de pouvoir envisager la possibilité de sélectionner et de recruter des candidats externes pour éviter de limiter éventuellement la possibilité qu'a l'Organisation de choisir les meilleurs candidats sur une base géographique aussi large que possible sans pour autant écarter toutes mesures supplémentaires jugées nécessaires à la mobilité effective des fonctionnaires en poste, compte tenu du principe énoncé ci-dessus;

55. *Rappelle également* les paragraphes 19 à 21 du rapport du Secrétaire général⁷ ainsi que le paragraphe 84 du rapport du Comité consultatif pour les

⁷ A/67/324/Add.1.

questions administratives et budgétaires, note à cet égard que le champ d'application de la politique de mobilité reste à déterminer et prie le Secrétaire général de continuer à affiner le cadre du dispositif de mobilité prévu, en s'appuyant sur les propositions actuelles et en tenant compte du profil de carrière de l'Organisation des Nations Unies;

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

57. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter pour examen, à la partie principale de sa soixante-huitième session au plus tard, un rapport d'ensemble dont l'objet serait de mieux affiner la politique de mobilité proposée et qui devrait couvrir notamment les éléments ci-après :

- a) Des statistiques exactes et fiables sur les schémas de mobilité actuels;
- b) Une analyse détaillée de l'influence du dispositif de mobilité sur le système de sélection et de recrutement, y compris le recrutement externe, ainsi que des solutions qui pourraient atténuer tout effet néfaste éventuel à cet égard;
- c) Le nombre et la configuration prévus des conseils de réseau d'emplois et des groupes des contraintes spéciales, leurs attributions précises, les fonctions et les pouvoirs des responsables réseau de la gestion des effectifs, le rôle des représentants du personnel, le mandat, le règlement intérieur et les modalités de fonctionnement des conseils de réseau d'emplois, compte tenu du rôle du Secrétaire général en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, et le maintien et la sauvegarde du pouvoir de décision finale de l'administration au sujet des recommandations de placement et des mesures qui en découlent, et la mise en place de mécanismes bien définis chargés de s'assurer que les conseils de réseau d'emplois, les responsables qui recrutent et le Secrétaire général rendent des comptes, notamment en matière de répartition géographique équitable, dans le respect des normes de recrutement définies au titre de la gestion des ressources humaines par la Charte des Nations Unies et l'Assemblée générale, et dans le cadre de l'exécution des mandats;
- d) Les critères sur lesquels doivent se fonder les groupes des contraintes spéciales pour accorder des dérogations en matière de réaffectation;
- e) Une analyse des incidences que le dispositif a sur l'égalité des sexes, en particulier sur les femmes originaires de pays en développement, assortie d'un plan de réalisation de l'objectif d'équilibre entre les sexes;
- f) Une liste exhaustive du nombre et du type de postes qui ne seront pas soumis à un roulement;
- g) Une étude détaillée des incidences administratives et financières prévues, y compris les coûts directs et indirects de la politique de mobilité pour l'ensemble des lieux d'affectation à moyen terme, notamment les dépenses de formation, compte tenu des schémas de mobilité actuels et d'un passé récent, les schémas de mobilité probables d'après le nombre total de fonctionnaires qui seront assujettis à la politique, et la planification des effectifs;
- h) Une stratégie de conservation du savoir institutionnel ainsi qu'une analyse des effets qu'une rotation accrue et un départ des fonctionnaires pourraient

avoir sur l'exécution des mandats en prenant en considération les effets engendrés par les durées minimales et maximales d'occupation des postes;

i) Des cibles et des indicateurs de résultats clefs quantifiables se rapportant aux objectifs tels que définis dans le dispositif, y compris une répartition plus équitable des charges et la fourniture de chances égales aux membres du personnel recruté sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation classés difficiles et dans des villes sièges;

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

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

58. *Prend acte* du paragraphe 111 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires;

59. *Prie* le Secrétaire général de définir et de lui présenter à sa soixante-huitième session, outre le dispositif proposé, une variante englobant notamment des modes d'incitation et des méthodes révisées de nature à favoriser la mobilité géographique, en particulier dans les familles d'emplois à dominante opérationnelle;

V

Composition du Secrétariat

60. *Prie de nouveau* le Secrétaire général de continuer de 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 à toutes les classes, y compris celles des directeurs et des fonctionnaires de rang supérieur;

61. *Rappelle* le paragraphe 45 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, et prie le Secrétaire général de lui en rendre compte, dans le rapport d'ensemble qu'il lui présentera à sa soixante-neuvième session;

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

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

64. *Prie* le Secrétaire général d'informer régulièrement le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires de l'octroi de contrats dont la

rémunération est fixée à un dollar par an et de la création de tous les postes de la classe D-1 ou de rang supérieur, qui sont financés à l'aide de fonds extrabudgétaires prévus au titre du personnel temporaire ou des contrats-cadres et dont l'approbation par un organe intergouvernemental n'est pas nécessaire, et de lui en rendre compte dans son rapport sur la composition du Secrétariat;

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

66. *Rappelle* l'introduction de la nouvelle fiche de résultats de la gestion des ressources humaines en 2011, et prie le secrétaire général de suivre de près les tendances en matière de représentation équilibrée des deux sexes et de répartition géographique, afin de prendre des mesures correctives, s'il y a lieu, et de lui en rendre compte à sa soixante-neuvième session;

VI

Consultants

67. *S'inquiète de nouveau* de ce que l'Organisation a recours à plus de consultants, en particulier pour l'exécution d'activités de fond, souligne que le recours à des consultants doit être régi par ses résolutions sur la question, en particulier la section VIII de la résolution 53/221, du 7 avril 1999, et que le recrutement des consultants doit procéder du souci d'un maximum de diversité géographique, et prie le Secrétaire général de recourir autant que possible à du personnel maison et de lui rendre compte à sa soixante-neuvième session des mesures qu'il aura prises en ce sens;

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

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

VII

Relations entre le personnel et l'Administration

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

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

⁸ ST/SGB/2011/6.

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

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

IX**Activités du Bureau de la déontologie**

73. *Prend note avec satisfaction* de ce que le Bureau de la déontologie fait pour promouvoir les normes de déontologie et d'intégrité les plus élevées auprès des membres du personnel de l'Organisation;

74. *Est heureuse de constater* que la participation à l'initiative de déclaration financière volontaire prend une tournure positive, notamment au sommet de la hiérarchie, et invite le Secrétaire général à exhorter les hauts fonctionnaires qui n'ont pas encore rendu public un état récapitulatif de leurs actifs à le faire dès que possible;

75. *Note l'intention* qu'a le Secrétaire général de procéder à une évaluation globale de la politique de protection contre les représailles actuellement en vigueur au sein de l'Organisation, et le prie d'accélérer l'élaboration des modalités prévues à cet égard, et de lui en rendre compte à sa soixante-neuvième session;

X**Questions diverses**

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

77. *Prie* le Secrétaire général de rendre compte des améliorations apportées à la procédure de signalement des cas de comportement délictueux, d'établissement des faits et de règlement de situations découlant d'une conduite répréhensible, surtout, mais non exclusivement, dans les domaines ci-après :

- a) Le lien entre la politique administrée par le Bureau de la déontologie et les divers mécanismes disciplinaires, juridictionnels, de contrôle et de règlement des différends de l'Organisation;
- b) Les mécanismes internes de signalement des cas de comportement délictueux, notamment par la voie hiérarchique;
- c) Les mécanismes de signalement de conduite répréhensible extérieurs aux divisions.