



Assemblée générale

Distr.
GENERALE

A/RES/51/226
25 avril 1997

Cinquante et unième session
Point 120 de l'ordre du jour

RESOLUTION ADOPTEE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE

[sur le rapport de la Cinquième Commission (A/51/643/Add.2)]

51/226. Gestion des ressources humaines

L'Assemblée générale,

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

Réaffirmant ses résolutions 47/226 du 8 avril 1993 et 49/222 A et B des 23 décembre 1994 et 20 juillet 1995, ainsi que ses autres résolutions et décisions pertinentes,

Ayant à l'esprit les opinions sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines que les États Membres ont exprimées à la Cinquième Commission au cours de la cinquante et unième session de l'Assemblée générale¹,

Ayant examiné les rapports pertinents sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines que le Secrétaire général lui a présentés à sa cinquante et unième session²,

Ayant également examiné les rapports pertinents du Corps commun d'inspection³,

¹ Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante et unième session, Cinquième Commission, 7^e, 9^e à 11^e, 13^e, 14^e, 16^e, 21^e, 23^e, 25^e, 26^e, 30^e, 31^e, 34^e, 37^e, 46^e, 49^e à 51^e et 55^e séances (A/C.5/51/SR.7, 9 à 11, 13, 14, 16, 21, 23, 25, 26, 30, 31, 34, 37, 46, 49 à 51 et 55), et rectificatif.

² A/51/304 et Corr.1; A/51/421 et Corr.1 et 2; A/C.5/49/63; A/C.5/49/64; A/C.5/50/64; A/C.5/51/1; A/C.5/51/6; et A/C.5/51/34.

³ A/51/656, annexe, et A/51/705, annexe.

Ayant entendu les opinions que le représentant du personnel a exprimées à la Cinquième Commission, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1980⁴,

Réaffirmant que le personnel de l'Organisation est une ressource irremplaçable et saluant sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies,

Rendant hommage à la mémoire de tous les fonctionnaires qui ont fait don de leur vie au service de l'Organisation,

1. Réaffirme son appui total au Secrétaire général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, et souligne qu'elle respecte sans réserve les prérogatives et les responsabilités que lui confère la Charte des Nations Unies;

2. Se prononce une nouvelle fois en faveur de l'intégrité et de l'indépendance de la fonction publique internationale et prend note des efforts que fait le Secrétaire général pour les préserver;

I. MISE EN OEUVRE DE LA STRATÉGIE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ORGANISATION

Rappelant la stratégie du Secrétaire général pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation⁵,

Accueillant avec satisfaction l'adoption par le Secrétaire général de la notion d'approche intégrée en matière de planification et de gestion des ressources humaines, telle qu'elle ressort de sa stratégie,

Réaffirmant l'importance des mécanismes de consultation entre l'administration et le personnel pour le fonctionnement et les activités du Secrétariat,

1. Note les mesures prises pour mettre en oeuvre plusieurs aspects de la stratégie pour la gestion des ressources humaines figurant dans le rapport du Secrétaire général⁶;

2. Regrette avec une vive inquiétude que de nouveaux progrès n'aient pas été réalisés dans la mise en oeuvre de la stratégie adoptée et prie instamment le Secrétaire général de prendre les mesures voulues pour en assurer l'application intégrale et de lui faire rapport à ce sujet au cours de sa cinquante-troisième session;

3. Déplore que n'aient pas abouti les efforts visant à mettre en place un cadre et un style de gestion qui permettent aux fonctionnaires d'exercer leurs fonctions avec le maximum d'efficacité et de productivité et en exploitant tout leur potentiel;

4. Demande au Secrétaire général de s'appliquer à mener à bien, dès que possible, la mise en oeuvre de sa stratégie, en ayant à l'esprit les dispositions de la présente résolution;

⁴ Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante et unième session, Cinquième Commission, 51^e séance (A/C.5/51/SR.51), et rectificatif.

⁵ Voir A/C.5/49/5.

⁶ Voir A/C.5/51/1.

5. Prend note à cet égard de l'adoption progressive de méthodes de suivi du comportement professionnel, notamment la mise en place en 1996 d'un nouveau système de notation des fonctionnaires;

II. RÔLE DU BUREAU DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SÉCRÉTARIAT

Réaffirmant sa résolution 48/218 A du 23 décembre 1993, en particulier sa demande concernant la mise en place d'un mécanisme qui rendrait les directeurs de programme comptables de la bonne gestion des ressources humaines qui leur sont allouées,

Notant avec satisfaction que dans son rapport du 5 novembre 1996⁷, le Corps commun d'inspection a examiné de manière approfondie les politiques de recrutement, d'affectation et de promotion,

Réaffirmant les pouvoirs et responsabilités qui incombent au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat en ce qui concerne l'application des politiques de recrutement, d'affectation et de promotion dans l'ensemble du Secrétariat,

Prenant acte des rapports du Secrétaire général sur les activités des représentants du personnel⁸,

1. Est consciente du rôle que joue le Bureau de la gestion des ressources humaines, en tant que représentant principal du Secrétaire général, dans la définition des politiques et directives relatives aux ressources humaines, et demande instamment au Secrétaire général de maintenir son pouvoir central à cet égard;

2. Prie le Secrétaire général d'accroître les responsabilités qui incombent aux cadres en matière de prise des 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;

3. Prie également le Secrétaire général de publier des instructions administratives précisant clairement les responsabilités et obligations des directeurs de programme en ce qui concerne la bonne gestion des ressources humaines, et instituant, conformément à la disposition 112.3 du Règlement du personnel, des sanctions pour tout préjudice financier que l'Organisation pourrait avoir subi en raison d'une faute grave qu'ils auraient commise, notamment en agissant de façon irrégulière ou en contrevenant de manière intentionnelle ou irréfléchie au Statut et au Règlement du personnel, ainsi qu'aux politiques applicables en matière de recrutement, d'affectation et de promotion;

4. Déplore le nombre élevé de dérogations aux procédures établies en matière de recrutement, d'affectation et de promotion du personnel, en particulier au Bureau de la gestion des ressources humaines;

5. Prie le Secrétaire général d'annoncer toutes les vacances de poste afin de donner des chances égales à tous les fonctionnaires qualifiés et

⁷ A/51/656, annexe.

⁸ A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64 et A/C.5/51/6.

d'encourager la mobilité, étant entendu que le pouvoir discrétionnaire dont il dispose en matière de nomination et de promotion en dehors des procédures établies devrait se limiter au personnel de son Cabinet, aux fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général, ainsi qu'aux envoyés spéciaux à tous les niveaux;

6. Se félicite de l'intention manifestée par le Secrétaire général de rationaliser les procédures administratives et d'éliminer les doubles emplois dans le domaine de l'administration des ressources humaines en déléguant des pouvoirs aux directeurs de programme, et le prie, avant de déléguer ces pouvoirs, de veiller à ce que soient mis en place des mécanismes bien conçus de contrôle des obligations liées aux responsabilités, y compris les procédures nécessaires de suivi et de contrôle internes, ainsi que des programmes de formation, et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-troisième session;

7. Prie le Secrétaire général d'accélérer les travaux visant à simplifier et à rationaliser toutes les règles et procédures relatives au personnel afin de les rendre transparentes et plus faciles à appliquer, et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-troisième session;

8. Réaffirme que le Secrétaire général doit utiliser, dans toute la mesure possible, les mécanismes de consultation entre l'Administration et le personnel visés dans la disposition 108.2 du Règlement du personnel et renforcer le dialogue entre l'Administration et le personnel à l'Organisation des Nations Unies et dans tous les fonds et programmes qui lui sont reliés, et le prie de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-troisième session;

9. Prie le Secrétaire général de veiller à ce que dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999 les ressources allouées au Bureau de la gestion des ressources humaines soient suffisantes pour lui permettre de s'acquitter du mandat énoncé ci-dessus;

10. Rappelle que la fonction de représentant du personnel est une fonction officielle;

11. Rappelle également que les représentants élus du personnel sont des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies;

12. Est consciente du fait que les représentants du personnel doivent avoir des possibilités d'avancement, décide qu'ils ne peuvent être libérés de leurs fonctions de façon continue pendant plus de quatre ans, et décide également que seuls les représentants élus du personnel peuvent être ainsi libérés de leurs fonctions, que ce soit à plein temps ou à temps partiel;

13. Prie le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur la pratique suivie par les États Membres en ce qui concerne le financement de la représentation du personnel dans les différents pays et la proportion de représentants;

III. PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES, RECRUTEMENT, SITUATION DES FEMMES ET ORGANISATION DES CARRIÈRES

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

A. Planification des ressources humaines

Soulignant l'importance de la planification des ressources humaines, à la fois pour le recrutement et pour l'organisation des carrières,

1. Prend note des travaux préliminaires accomplis en matière de planification des ressources humaines, en particulier en ce qui concerne la projection des besoins de recrutement à des postes à des classes de début pour la période de 1997 à 2001, et demande que ces activités soient poursuivies et élargies;

2. Prie le Secrétaire général, conformément aux dispositions pertinentes du Règlement et du Statut du personnel, de recourir dans toute la mesure possible aux mécanismes existants, tels que le licenciement amiable et l'octroi de congés sans traitement, pour offrir des possibilités d'avancement aux fonctionnaires en poste et pour recruter de nouveaux fonctionnaires;

B. Recrutement

Soulignant qu'il importe au plus haut point de recruter de nouveaux fonctionnaires pour répondre aux besoins de l'Organisation,

1. Réaffirme qu'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;

2. Considère que le système des fourchettes souhaitables est le mécanisme à utiliser pour recruter des fonctionnaires aux postes soumis au principe de la répartition géographique conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies;

3. Prie le Secrétaire général de prendre toutes les mesures possibles pour assurer, au niveau des postes de direction et de décision du Secrétariat, la représentation équitable des États Membres, en particulier celle des pays en développement et des États Membres insuffisamment représentés à ce niveau, conformément à ses résolutions pertinentes, et de faire figurer dans les rapports à venir sur la composition du Secrétariat des renseignements à ce sujet;

4. Prie également le Secrétaire général, à cet égard, d'appliquer avec souplesse le système des fourchettes souhaitables lors du recrutement, en tenant compte de tous les éléments de la présente résolution;

5. Prie en outre le Secrétaire général de faire en sorte que la possession des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité soit le principal critère de recrutement;

6. Prie le Secrétaire général, tout en veillant à ce que la possession des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité soit le principal critère de recrutement, de faire en sorte que la recherche et la sélection des candidats soient menées conformément aux principes directeurs que sont la réalisation d'une répartition géographique équitable et la nécessité de donner aux hommes et aux femmes les mêmes chances de participer, en quelque qualité que ce soit et dans des conditions d'égalité, aux travaux du Secrétariat;

7. Réaffirme que le détachement de la fonction publique nationale est conforme aux Articles 100 et 101 de la Charte et avantageux aussi bien pour l'Organisation que pour les États Membres, et prie instamment le Secrétaire général d'avoir davantage recours à cette pratique, selon que de besoin;

8. Note les efforts que fait le Secrétaire général pour mieux cibler la recherche de candidats dans les États Membres qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés et se situent en deçà du point médian de la fourchette souhaitable, et demande qu'il continue d'intensifier ces efforts;

9. Prie le Secrétaire général de ne procéder à des nominations à titre temporaire à des postes inscrits au budget ordinaire ou financés à l'aide de ressources extrabudgétaires pour des périodes d'un an ou plus que lorsqu'il s'agit de répondre à des besoins temporaires, par exemple pour remplacer des fonctionnaires affectés à des missions ou en congé autorisé;

10. Prie également le Secrétaire général de prendre des mesures efficaces pour empêcher que des fonctionnaires ne soient affectés à des postes vacants d'une classe plus élevée que la leur pour des périodes d'une durée supérieure à trois mois, et le prie en outre de publier les avis de vacance correspondants avant l'expiration de la période de trois mois;

11. Prie en outre le Secrétaire général de donner pour instructions à tous les directeurs de programme d'informer le Bureau de la gestion des ressources humaines immédiatement de tout poste devenu vacant et six mois à l'avance de tout poste devant devenir vacant;

12. Note que la formule des fourchettes souhaitables ne s'applique qu'aux 2 700 postes actuellement concernés;

13. Demande au Secrétaire général de ne pas tenir compte des fonctionnaires recrutés sur des postes imputés au compte d'appui dans le calcul des fourchettes souhaitables;

14. Prie le Secrétaire général de continuer d'appliquer à tous les postes non soumis à la formule des fourchettes souhaitables la disposition du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte concernant le recrutement du personnel sur une base géographique aussi large que possible;

15. Réaffirme la politique mise en place par le Secrétaire général, à savoir que les nominations aux postes des classes P-1 et P-2 et aux postes qui exigent des connaissances linguistiques spéciales se font exclusivement par voie de concours et que les nominations aux postes de la classe P-3 se font normalement par cette voie;

16. Prie le Secrétaire général de continuer d'organiser des concours nationaux pour le recrutement de fonctionnaires aux postes des classes P-2 et P-3, estimant qu'il s'agit là d'un instrument utile pour sélectionner les candidats les plus qualifiés originaires d'États Membres insuffisamment représentés, une attention particulière devant être accordée aux perspectives d'avancement des fonctionnaires à la classe P-3 et à la nécessité d'organiser ces concours avec le maximum d'efficacité et d'économie;

17. Invite les États Membres concernés à faire participer leurs ressortissants à ces concours;

18. Prie le Secrétaire général de ne pas réduire la proportion de postes des classes de début (P-1 à P-3) pour des raisons budgétaires;

19. Prie également le Secrétaire général, nonobstant les dispositions de la section V de la présente résolution, d'offrir ou de continuer d'offrir des nominations pour une période de stage à tous les lauréats d'un concours de recrutement et d'envisager de leur offrir à tous une nomination à titre permanent à l'issue de leur période de stage;

20. Prie en outre le Secrétaire général, lorsque des fonctionnaires sont recrutés par voie de concours, de faire en sorte que seuls ceux qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité stipulées dans la Charte soient nommés à titre permanent;

21. Prie le Secrétaire général d'achever d'aligner sur les concours nationaux de recrutement les concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisés à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories, s'agissant en particulier des titres universitaires exigés;

22. Prie également le Secrétaire général de présenter des propositions concernant l'introduction d'une période de stage pour les lauréats des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisés à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories;

23. Prie en outre le Secrétaire général de faire rapport sur la question du déséquilibre géographique résultant de promotions à des postes d'administrateur soumis au principe de la répartition géographique de lauréats des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisés à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories;

24. Prie instamment le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires, notamment en donnant, le cas échéant, les instructions voulues aux chefs de département, pour recruter, dans un délai d'un an, tous les lauréats des concours nationaux de recrutement, sous réserve que des postes soient disponibles;

25. Prie le Secrétaire général de prendre en considération, à titre prioritaire, la candidature des lauréats des concours nationaux de recrutement qui n'ont pas été nommés dans un délai d'un an, pour pourvoir tous les autres postes vacants, y compris ceux qui sont à pourvoir pour une période de courte durée;

26. Prie également le Secrétaire général d'étendre aux consultants et aux personnes dont les services sont mis gracieusement à la disposition de l'Organisation la pratique actuelle qui exclut que des stagiaires non rémunérés fassent acte de candidature ou soient nommés à des postes du Secrétariat pendant une période de six mois suivant la fin de leur stage, et décide que les personnes occupant pour une période de courte durée un poste inscrit au budget ordinaire ou un poste financé à l'aide de ressources extrabudgétaires pour une période d'un an ou plus ne pourront faire acte de candidature ou être nommées au poste qu'elles occupent dans les six mois suivant la fin de leur engagement;

27. Prie en outre le Secrétaire général de faire en sorte que les personnes engagées pour des missions de maintien de la paix ou d'autres missions hors Siège puissent faire acte de candidature, au même titre que les candidats internes, à des postes devenus vacants au Secrétariat après une période de service d'au moins douze mois, étant entendu que les critères de recrutement et les dispositions en vigueur leur seront applicables si leur candidature est retenue;

28. Prie le Secrétaire général de reprendre dès que possible les activités normales de recrutement à tous les niveaux;

C. Situation des femmes au Secrétariat

Réaffirmant que la Cinquième Commission est, parmi ses grandes commissions, celle à laquelle a été confiée la responsabilité des questions relatives à l'administration, au budget et à la gestion des ressources humaines dont, dans ce contexte, la représentation des femmes au Secrétariat,

Notant avec satisfaction que l'objectif consistant à porter à 35 p. 100 la proportion de femmes dans les postes soumis à la répartition géographique a été atteint,

Notant avec préoccupation que l'objectif énoncé dans sa résolution 45/239 C du 21 décembre 1990, consistant à porter à 25 p. 100 la proportion de femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes supérieures avant la fin de 1995 est encore loin d'être atteint,

Rappelant sa résolution 51/67 du 12 décembre 1996, dans laquelle elle a réaffirmé l'objectif de la parité entre les effectifs masculins et féminins d'ici à l'an 2000,

Craignant que cet objectif ne soit pas atteint, en particulier aux niveaux de direction et de décision (classe D-1 et classes supérieures),

Notant que la proportion globale de femmes dans l'ensemble des postes d'administrateur était de 33,66 p. 100 au 31 décembre 1996,

Réaffirmant que le Secrétaire général, dans le cadre des efforts qu'il fait pour atteindre cet objectif, devrait tenir compte du principe selon lequel la considération dominante doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, le principe de la répartition géographique équitable étant aussi pleinement respecté,

1. Prie instamment le Secrétaire général d'appliquer et de suivre pleinement le plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (1995-2000)⁹;

2. Prie le Secrétaire général de poursuivre ses efforts visant à ce que se crée un milieu de travail respectueux des sexospécificités, en appliquant toutes les politiques et procédures appropriées en matière de gestion des ressources humaines, et en prévoyant une évaluation des activités des directeurs de programme à cet égard dans le cadre du système de notation;

3. Prie également le Secrétaire général de mettre au point, à l'intention des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, un programme de congé pour motif familial sans ouvrir de droit à congé supplémentaire et de lui faire rapport à ce sujet dès que possible;

4. Décide d'étudier, dans le cadre de son examen du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999, la structure et l'origine des ressources allouées à la responsable des questions relatives aux femmes et prie le Secrétaire général de formuler des propositions à cet égard afin de veiller à ce qu'elle dispose de ressources à la mesure de son mandat;

5. Prie le Secrétaire général de prendre, dès que possible, les mesures nécessaires pour permettre l'exécution du mandat confié à la responsable des questions relatives aux femmes;

6. Encourage le Secrétaire général, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à nommer davantage de femmes à la classe D-1 et aux classes supérieures afin de réduire l'écart entre les sexes et d'atteindre aussitôt que possible l'objectif de 25 p. 100 de femmes aux niveaux de décision les plus élevés;

7. Demande instamment au Secrétaire général, conformément à l'Article 101 de la Charte, d'employer au Secrétariat davantage de femmes provenant de pays en développement, en particulier de ceux qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés, et de pays qui ont une faible représentation féminine, notamment les pays en transition;

⁹ A/49/587 et Corr.1, sect. IV.

8. Encourage vivement les États Membres à soutenir les efforts que font l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées pour accroître la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur, en particulier des postes de la classe D-1 et des classes supérieures, en recherchant et en présentant régulièrement la candidature d'un plus grand nombre de femmes et en encourageant les femmes à se porter candidates aux postes vacants au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et dans les institutions spécialisées;

D. Organisation des carrières

Considérant que l'organisation des carrières doit faire partie intégrante d'une gestion efficace des ressources humaines,

Constatant avec préoccupation qu'aucun progrès n'a été accompli dans la mise au point d'un système d'organisation des carrières pleinement intégré,

1. Déplore que le Secrétaire général n'ait pas encore établi de politique en matière d'organisation des carrières au Secrétariat et le prie d'élaborer une telle politique dès que possible et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-troisième session;

2. Prie le Secrétaire général d'atteindre les buts et objectifs arrêtés par l'Assemblée générale dans diverses résolutions en mettant en place, à titre prioritaire, un système complet d'organisation des carrières et de promotion;

3. Prie également le Secrétaire général de lui faire rapport, à sa cinquante-troisième session, sur la manière dont les aptitudes linguistiques sont prises en compte dans le système de notation et dans la politique de recrutement et de promotion, y compris pour le personnel des services linguistiques;

4. Prie en outre le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur la possibilité d'organiser des concours nationaux dans les six langues officielles, étant entendu que la connaissance de l'anglais et du français, langues de travail, est obligatoire;

5. Prie le Secrétaire général de formuler des propositions de nature à faire en sorte que les candidats aux concours nationaux dont la langue maternelle n'est pas une langue officielle ni une langue de travail de l'Organisation des Nations Unies ne soient pas défavorisés;

6. Prie également le Secrétaire général de poursuivre la mise au point et l'application des programmes de planification des réaffectations des fonctionnaires des classes de début et autres décrits dans son rapport sur l'application de sa stratégie¹⁰, et d'inscrire au budget les postes nécessaires;

7. Constata qu'il n'a guère été accompli de progrès pour ce qui est de l'accroissement, prévu dans la stratégie, de la mobilité des fonctionnaires recrutés sur le plan international et rappelle qu'il importe de faire des progrès tangibles dans ce sens;

8. Regrette que le rapport sur la mobilité demandé au paragraphe 2 de la section V de sa résolution 49/222 A ne lui ait pas encore été présenté et prie le Secrétaire général de le lui présenter à sa cinquante-troisième session;

¹⁰ A/C.5/51/1, par. 29 à 31.

9. Note avec préoccupation que les retards dans l'établissement des rapports de notation portent préjudice aux fonctionnaires dont le dossier est examiné par les organes chargés des nominations et des promotions et prie le Secrétaire général de prendre les mesures voulues pour que les fonctionnaires qui établissent ces rapports aient à répondre de ces retards;

10. Demande que, dans la mesure compatible avec une juste évaluation, la procédure de recrutement et de promotion ne soit pas retardée au détriment des fonctionnaires en raison de l'absence de rapports de notation;

11. Prie le Secrétaire général de mettre à profit le système de notation pour encourager le dialogue entre le personnel et l'Administration, notamment pour déterminer les possibilités de perfectionnement et d'avancement des fonctionnaires, et de lui faire rapport à la reprise de sa cinquante et unième session sur les conclusions de l'étude relative au premier cycle du système de notation;

12. Souligne que le nouveau système de notation n'est qu'un des éléments d'un plan général d'organisation des carrières au Secrétariat;

13. Prend note avec satisfaction du renforcement des programmes de formation, notamment dans les domaines de la gestion centrée sur les relations humaines, du perfectionnement des qualifications professionnelles, de l'informatique, des communications et de l'apprentissage, dans des conditions d'égalité, des six langues officielles et prie le Secrétaire général de continuer à investir dans les capacités prospectives de l'Organisation en poursuivant et en élargissant ces programmes de manière à répondre aux besoins de l'Organisation et aux aspirations professionnelles individuelles des fonctionnaires;

14. Se félicite que le Secrétaire général ait l'intention de renforcer encore la formation professionnelle des fonctionnaires, afin d'améliorer les capacités de gestion, et de faire en sorte que les fonctionnaires continuent à bénéficier des cours de recyclage nécessaires au cours de leur carrière;

IV. RÉAFFECTATIONS

1. Note l'impact des mesures d'économie sur les politiques de l'Organisation en matière de personnel;

2. Est consciente de la nécessité de préserver une bonne atmosphère au Secrétariat et de maintenir le moral des fonctionnaires;

3. Réitère la demande qu'elle a formulée au paragraphe 12 de sa résolution 51/221 B du 18 décembre 1996 et décide d'examiner à titre prioritaire au cours de la prochaine reprise de sa cinquante et unième session le rapport sur la situation des fonctionnaires inscrits sur la liste des réaffectations;

4. Considère que les mesures touchant les questions relatives au personnel qui sont invoquées pour réaliser des économies ne devraient pas donner lieu à des modifications du Statut et du Règlement du personnel sans l'approbation préalable de l'Assemblée générale;

V. RAPPORT ENTRE LES ENGAGEMENTS DE CARRIÈRE ET LES ENGAGEMENTS POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

Prenant acte du rapport du Secrétaire général sur le rapport entre les engagements de carrière et les engagements pour une durée déterminée¹¹,

1. Souligne l'importance de la notion de carrière pour les fonctionnaires exerçant des fonctions essentielles à caractère continu;
2. Prie le Secrétaire général de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 p. 100 d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique et de lui rendre compte à sa cinquante-troisième session;
3. Décide que les cinq années de service continu qu'elle prévoyait dans sa résolution 37/126 du 17 décembre 1982 n'ouvrent pas automatiquement droit à un engagement à titre permanent et décide également que d'autres considérations telles qu'un comportement professionnel exceptionnel, les réalités opérationnelles des organisations et les fonctions essentielles attachées aux postes devraient être dûment prises en compte;
4. Approuve le principe de l'introduction d'un système à double filière comportant des engagements de carrière et des engagements pour une durée déterminée et prie le Secrétaire général de lui présenter, à sa cinquante-troisième session, des propositions détaillées concernant la mise en place de ce système, dans lesquelles devront figurer une définition des fonctions essentielles à caractère continu accompagnée d'explications complètes sur les modalités d'application de cette définition, et le texte des modifications du Statut et du Règlement du personnel que la mise en place du nouveau système pourrait exiger;

VI. CONSULTANTS

Ayant examiné le résumé des principales constatations, conclusions et recommandations du Comité des commissaires aux comptes¹² et les observations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires s'y rapportant¹³,

Notant avec une profonde préoccupation que, malgré les recommandations répétées du Comité des commissaires aux comptes, de graves irrégularités persistent, notamment l'absence d'équilibre géographique, en ce qui concerne la sélection, le mandat, le recrutement, la rémunération et l'encadrement des consultants,

1. Se déclare préoccupée par la pratique consistant à recourir à des consultants pour remplir des fonctions attachées à des postes permanents et demande au Secrétaire général de s'abstenir de le faire;
2. Prend note avec inquiétude des observations du Comité des commissaires aux comptes selon lesquelles nombre de constatations justifient une enquête plus poussée en vue de prendre des mesures appropriées à

¹¹ A/C.5/51/34.

¹² A/51/283, annexe.

¹³ Voir A/51/533.

l'encontre des fonctionnaires responsables de ces fautes professionnelles¹⁴ et demande au Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires à cet égard et de lui en rendre compte à sa cinquante-deuxième session;

3. Prie le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organismes et programmes des Nations Unies de veiller à ce qu'il soit plus largement fait appel à la concurrence pour le recrutement des consultants et de réduire à un strict minimum les cas de recours aux candidatures uniques, chaque cas devant être formellement approuvé, à titre exceptionnel, par un fonctionnaire dûment habilité, avant l'engagement;

4. Prie également le Secrétaire général d'élaborer, au plus tard à la fin de 1997, un ensemble de principes directeurs concernant le mandat (y compris les objectifs à atteindre, les tâches à accomplir et les échéances à respecter), la sélection, le recrutement et le réengagement des consultants, garantissant la transparence et l'objectivité du processus de sélection, et de soumettre ces principes au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires pour examen, avant qu'elle ne les examine à sa cinquante-deuxième session, au titre de la question intitulée "Rapports financiers et états financiers vérifiés, et rapports du Comité des commissaires aux comptes";

5. Prie en outre le Secrétaire général de réviser le formulaire d'évaluation des consultants de manière à ce qu'il comporte des renseignements plus détaillés et donnant une idée plus précise de la qualité du travail du consultant et de l'opportunité de lui confier de nouvelles missions à l'avenir;

6. Fait siennes les recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes dans son rapport¹⁵ et demande au Secrétaire général de les appliquer;

7. Fait également sienne la recommandation du Comité consultatif tendant à ce que le Secrétariat renoue avec la pratique de soumettre tous les deux ans, en même temps que le rapport demandé par le Comité sur le recrutement des retraités, un rapport sur le recrutement et l'emploi de consultants, établi sur le modèle des rapports précédemment publiés sur le sujet¹⁶;

VII. PRÉSENTATION DE RAPPORTS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Prie le Secrétaire général de lui présenter, au titre des points pertinents de l'ordre du jour, des rapports sur les sujets suivants:

a) Dès que possible

Un programme de congé pour motif familial à l'intention des fonctionnaires des Nations Unies;

¹⁴ Ibid., par. 31.

¹⁵ Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante et unième session, Supplément n° 5 et rectificatif (A/51/5), vol. I et Corr. 1, sect. II, par. 155 à 189.

¹⁶ A/51/533, par. 44.

b) À la reprise de sa cinquante et unième session

Les conclusions de l'examen du premier cycle du système de notation du personnel;

c) À sa cinquante-deuxième session

- i) Les mesures appropriées prises à l'encontre des fonctionnaires ayant commis des fautes professionnelles relevées par le Comité des commissaires aux comptes;
- ii) Des principes directeurs détaillés pour l'emploi de consultants, qui devront lui être présentés par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires;

d) À sa cinquante-troisième session

- i) Des renseignements sur les mesures prises pour assurer la représentation équitable des États Membres aux postes de niveaux supérieur et de direction du Secrétariat, renseignements qui devront figurer dans le rapport sur la composition du Secrétariat;
- ii) L'application intégrale de la stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation;
- iii) La délégation de pouvoirs;
- iv) La simplification et la rationalisation de toutes les règles et procédures en matière de personnel;
- v) Les mécanismes de consultation entre l'Administration et le personnel;
- vi) Les pratiques des États Membres concernant la représentation du personnel dans les différents pays;
- vii) Des propositions concernant l'institution d'une période de stage pour les lauréats des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisés à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories;
- viii) La question du déséquilibre géographique résultant de la promotion de lauréats des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisés à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories;
- ix) La politique en matière d'organisation des carrières;
- x) Les compétences linguistiques dans le contexte du système de notation du personnel et de la politique en matière de recrutement et de promotion;
- xi) La possibilité d'organiser des concours nationaux dans les six langues officielles, y compris des propositions de nature à faire en sorte que les candidats dont la langue maternelle n'est pas une langue officielle de l'Organisation des Nations Unies ne soient pas défavorisés à cet égard;
- xii) La mobilité;

- xiii) Les efforts déployés par le Secrétaire général pour atteindre l'objectif de 70 p. 100 de nominations à titre permanent aux postes soumis au principe de la répartition géographique;
- xiv) Des propositions détaillées en vue de la mise en place d'un système à double filière comportant des engagements de carrière et des engagements pour une durée déterminée;
- xv) Le recrutement de retraités et le recrutement et l'emploi de consultants.

95^e séance plénière
3 avril 1997