



Assemblée générale

Distr.
GÉNÉRALE

A/RES/53/221
23 avril 1999

Cinquante-troisième session
Point 119 de l'ordre du jour

RÉSOLUTION ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

[sur le rapport de la Cinquième Commission (A/53/748/Add.1)]

53/221. 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 52/214 du 22 décembre 1997, 52/252 du 8 septembre 1998 et 53/208 du 18 décembre 1998,

Réaffirmant ses résolutions 49/222 A et B des 23 décembre 1994 et 20 juillet 1995, 51/226 du 3 avril 1997 et 52/219 du 22 décembre 1997, ainsi que ses autres résolutions et décisions pertinentes, sous réserve des dispositions de la présente résolution,

Ayant examiné les rapports pertinents sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines que le Secrétaire général lui a présentés à sa cinquante-troisième session¹, et le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

¹ A/52/814, A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 et Corr.1 et 2, A/53/385, A/53/414, A/53/502 et Add.1, A/53/526 et Add.1, A/53/548, A/53/642, A/C.5/53/L.3 et A/C.5/53/L.39.

² A/53/691.

Ayant à l'esprit les opinions que les représentants du personnel ont exprimées à la Cinquième Commission³ conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1980, telles que transmises dans une note du Secrétaire général⁴,

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

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

Prie le Secrétaire général de faire en sorte que les rapports sur la gestion des ressources humaines soient présentés conformément aux dispositions pertinentes de ses résolutions 52/214 et 53/208;

I

PRINCIPES

1. *Réaffirme* le rôle qui lui revient dans l'analyse approfondie et l'approbation des postes et des ressources financières ainsi que des politiques relatives aux ressources humaines, en vue d'assurer l'exécution intégrale de tous les programmes et activités prescrits et la mise en œuvre de toutes les politiques adoptées dans ce domaine;

2. *Réaffirme également* 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;

3. *Souligne* que les propositions de réforme de la gestion des ressources humaines doivent être conformes à la Charte des Nations Unies, aux règlements et règles applicables et aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, et que les propositions qui supposent de modifier les règlements ou les règles, ou de s'écarter de dispositions figurant dans ses résolutions antérieures, doivent lui être soumises pour examen et approbation avant d'être mises en œuvre;

4. *Décide* que toutes les questions relatives à la gestion des ressources humaines, y compris la réforme dans ce domaine, continueront d'être examinées par la Cinquième Commission dans le cadre de la question intitulée «Gestion des ressources humaines»;

5. *Réaffirme* son appui total au Secrétaire général en sa qualité de chef de l'Administration et souligne qu'elle respecte sans réserve les prérogatives et les responsabilités que lui confère la Charte;

6. *Se prononce une nouvelle fois* en faveur de l'intégrité et de l'indépendance de la fonction publique internationale;

³ Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-troisième session, Cinquième Commission, 22^e séance (A/C.5/53/SR.22)*, et rectificatif.

⁴ A/C.5/53/34.

7. *Réaffirme* que la réforme de la gestion des ressources humaines ne doit en aucun cas être une opération de compression budgétaire ou de réduction des effectifs;

8. *Prie* le Secrétaire général d'indiquer dans ses prévisions budgétaires le montant de toutes les ressources requises pour l'application des politiques de gestion des ressources humaines et souligne que les activités concernant la gestion de ces ressources, y compris les mesures de réforme, devraient être financées conformément au règlement financier et aux règles de gestion financière de l'Organisation des Nations Unies et que, si des ressources additionnelles sont nécessaires, la décision pertinente sera prise par elle, conformément aux procédures budgétaires établies ainsi qu'au règlement financier et aux règles de gestion financière;

9. *Reconnait* que le personnel de l'Organisation est une ressource irremplaçable, salue sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies et souligne que les représentants du personnel devraient participer au processus de réforme de la gestion des ressources humaines conformément au chapitre VIII du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;

II

RÔLE DU BUREAU DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SECRÉTARIAT

1. *Réaffirme* le rôle, les pouvoirs et les responsabilités du Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat pour ce qui est de définir les politiques et directives relatives aux ressources humaines et de veiller au respect des procédures de recrutement, d'affectation et d'organisation des carrières dans l'ensemble du Secrétariat;

2. *Décide* que le Bureau de la gestion des ressources humaines demeurera l'autorité centrale chargée de suivre et d'approuver le recrutement et l'affectation du personnel, d'interpréter les règlements et règles de l'Organisation et de veiller à leur application;

3. *Prend note* des intentions manifestées par le Secrétaire général dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines⁵ et attend avec intérêt les propositions qu'il compte lui présenter pour examen;

4. *Reconnait* le rôle central qui incombe au Bureau de la gestion des ressources humaines pour ce qui est de veiller à l'exécution intégrale des tâches essentielles qu'elle a prescrites en matière de ressources humaines dans le cadre des procédures de recrutement et d'affectation du personnel;

III

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Consciente du lien existant entre la planification des ressources humaines, des programmes et du budget,

⁵ A/53/414.

Soulignant qu'une planification efficace des ressources humaines a des incidences sur tous les aspects de la gestion des ressources humaines,

1. *Considère* que le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat doit continuer d'assurer la responsabilité centrale en matière de planification des ressources humaines afin que les principes énoncés dans la Charte des Nations Unies et les dispositions de ses résolutions pertinentes soient pleinement appliqués;

2. *Note* que le Secrétaire général a l'intention de mettre en place un système intégré de planification des ressources humaines à l'échelle du Secrétariat sous l'autorité du Bureau de la gestion des ressources humaines et le prie de lui rendre compte à ce sujet à sa cinquante-cinquième session;

3. *Constata avec préoccupation* le nombre croissant de démissions présentées par des fonctionnaires du Secrétariat, en particulier ceux de la catégorie des administrateurs, et prie le Secrétaire général de réaliser une étude en vue de déterminer les causes de ces départs et de lui rendre compte à ce sujet à sa cinquante-cinquième session;

4. *Souligne* l'importance d'un système de planification des ressources humaines, notamment d'une approche intégrée de la politique de recrutement, du classement des emplois et des politiques en matière de nominations, qui se fonde sur les principes fondamentaux énoncés dans la Charte et dans le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;

5. *Regrette* que certaines commissions régionales et des bureaux dans d'autres lieux d'affectation, notamment dans les pays en développement, enregistrent un taux élevé de vacances de poste qui a pour effet d'entraver l'exécution de leurs mandats respectifs et, à ce sujet, demande au Secrétaire général d'assurer une véritable mobilité du personnel entre tous les lieux d'affectation et commissions régionales afin de rectifier cette situation;

6. *Réaffirme* que les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies, conformément à l'article 1.2 du Statut du personnel;

7. *Souligne* que la mobilité fait partie des obligations de tous les fonctionnaires de l'Organisation recrutés sur le plan international, et prie le Secrétaire général de prendre dûment en considération la nécessité d'une mobilité accrue dans le contexte de la planification des ressources humaines, conformément à l'alinéa c de l'article 1.2 du Statut du personnel, et d'indiquer tous problèmes liés au renforcement de la mobilité du personnel ainsi que les mesures qui pourraient être prises pour les régler, le cas échéant, dans le rapport sur la gestion des ressources humaines qu'il lui présentera à sa cinquante-cinquième session;

8. *Prie* le Secrétaire général d'instituer des mécanismes et d'appliquer des mesures favorisant la mobilité entre les fonctions, les départements et les lieux d'affectation et l'encourage à étudier, par l'intermédiaire du Comité administratif de coordination, la possibilité de renforcer la mobilité entre organismes des Nations Unies et à lui rendre compte des progrès réalisés à sa cinquante-cinquième session;

IV

DÉLÉGATION DE POUVOIRS ET OBLIGATION REDDITIONNELLE

Rappelant sa résolution 49/222 A par laquelle elle a approuvé la nouvelle stratégie en matière de gestion des ressources humaines,

1. *Est consciente* de la nécessité de promouvoir la responsabilisation des fonctionnaires à tous les niveaux et leur obligation de rendre compte;

2. *Note* l'intention manifestée par le Secrétaire général de rationaliser les procédures administratives et de supprimer les doubles emplois dans le domaine de la gestion des ressources humaines en déléguant des pouvoirs aux directeurs de programmes, le prie, avant d'accorder des délégations de 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 d'avis et de contrôle interne, ainsi que des programmes de formation, et de lui faire rapport sur la question à sa cinquante-cinquième session;

3. *Note également* qu'aucun système général de responsabilités et d'obligations n'a été mis en place;

4. *Prie* le Secrétaire général d'inclure dans son rapport sur le système de responsabilités et d'obligations, outre les éléments énoncés au paragraphe 5 de la section E de sa résolution 48/218 A du 23 décembre 1993, les éléments suivants:

- a) Un mécanisme d'évaluation des décisions prises par les directeurs de programme;
- b) L'évaluation par les subordonnés;
- c) Le rôle des organes de nomination et de promotion et des groupes départementaux;
- d) Le rôle des directeurs de programme dans l'élaboration et la présentation des prévisions budgétaires, ainsi que dans l'exécution des programmes;
- e) Les fonctions de coordination, de supervision et de direction;
- f) L'obligation qu'ont les fonctionnaires de rendre compte au Secrétaire général dans l'exercice des pouvoirs qu'il leur a délégués;
- g) L'incidence de l'évaluation des programmes sur la notation des fonctionnaires;

5. *Souligne* que les pouvoirs discrétionnaires qui sont conférés au Secrétaire général dans les domaines de l'administration et de la gestion doivent être conformes aux dispositions pertinentes de la Charte des Nations Unies, aux règlements applicables au personnel, à ceux régissant la gestion financière et la planification des programmes et aux mandats donnés par l'Assemblée générale;

6. *Note avec préoccupation* que certaines instructions administratives relatives à la délégation de pouvoirs ne sont pas conformes aux décisions qu'elle a adoptées sur la question et prie le Secrétaire général d'appliquer pleinement les dispositions de ses décisions pertinentes;

/...

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

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

9. *Prie* le Secrétaire général de lui soumettre, par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, à la partie principale de sa cinquante-quatrième session, un recueil exhaustif de toutes les instructions administratives relatives à la délégation de pouvoirs;

10. *Réitère la demande* qu'elle a faite au Secrétaire général, au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 51/226, 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;

11. *Prie* le Secrétaire général de revoir le système interne d'administration de la justice afin de veiller à ce que la justice soit rendue sans retard, de façon efficace et avec équité;

V

RECRUTEMENT ET AFFECTATIONS

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

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

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

3. *Prie* le Secrétaire général, à titre prioritaire, d'établir s'il existe des cas de discrimination raciale lors du recrutement, des promotions ou des affectations, afin d'assurer la pleine application des dispositions de la Charte, des règlements et règles de l'Organisation et des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, et de lui faire rapport sur la question à la partie principale de sa cinquante-cinquième session;

4. *Réaffirme* que les avis de vacance de poste ouverts aux candidats de l'extérieur doivent continuer d'être communiqués aux missions permanentes des États Membres et affichés sur les panneaux prévus à cet effet dans les locaux de l'Organisation, tout en étant publiés sur la page d'accueil de l'Organisation, et décide qu'ils doivent être effectivement distribués à la date de parution et que le délai de présentation des candidatures doit être d'au moins deux mois après la date de parution de l'avis;

5. *Prie* le Secrétaire général de communiquer aux missions permanentes, au moment de leur parution, les avis de vacance de poste ouverts aux candidats internes;

6. *Souscrit* à la recommandation formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires au paragraphe 8 de son rapport sur les postes vacants au Secrétariat réservés aux candidats internes⁶;

7. *Réaffirme* la politique mise en place par le Secrétaire général en vertu de laquelle à partir de la classe P-5, les postes devenus vacants sont ouverts tant aux candidats internes qu'aux candidats de l'extérieur;

8. *Décide* que le Secrétaire général pourra retenir des candidats de l'extérieur aux fins de pourvoir des postes de la classe P-4, sous réserve qu'il tienne pleinement compte des candidatures de fonctionnaires déjà au service de l'Organisation qui possèdent les compétences et l'expérience requises;

9. *Note avec préoccupation* que le Secrétaire général, dans son rapport sur la gestion des ressources humaines⁷, indique avoir accordé dix-sept dérogations pour le recrutement de personnel mis gracieusement à la disposition du Tribunal international chargé de poursuivre les personnes présumées responsables de violations graves du droit international humanitaire commises sur le territoire de l'ex-Yougoslavie depuis 1991, contrairement aux dispositions du paragraphe 26 de la section III.B de sa résolution 51/226;

10. *Réaffirme* les dispositions du paragraphe 26 de la section III.B de sa résolution 51/226 et prie le Secrétaire général de les appliquer scrupuleusement à l'avenir;

11. *Prie* le Secrétaire général de ne pas proroger les contrats du personnel visé au paragraphe 9 ci-dessus et, dans ce contexte, de veiller à respecter rigoureusement les procédures de recrutement en vigueur au Tribunal international;

12. *Prie également* le Secrétaire général, lorsqu'il pourvoit des postes vacants dans les services linguistiques du Secrétariat, de veiller à ce que les candidats retenus possèdent les plus hautes compétences en matière de traduction et d'interprétation dans les six langues officielles de l'Organisation;

13. *Prie en outre* le Secrétaire général de continuer d'améliorer les procédures de recrutement et d'affectation en vigueur, en les rendant plus simples, plus transparentes et plus rapides;

⁶ A/53/691.

⁷ A/53/342, par. 91 à 94.

14. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que les règlements et règles de l'Organisation soient, sans exception, appliqués de façon uniforme dans tous les départements du Secrétariat, conformément à ses résolutions pertinentes;

15. *Prie instamment* le Secrétaire général, lorsqu'il nomme des fonctionnaires à des postes soumis au principe de la répartition géographique, de poursuivre et d'intensifier ses efforts afin que tous les États Membres, en particulier ceux qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés, se voient assurer la représentation voulue au Secrétariat, compte tenu de la nécessité d'augmenter le nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui se situent en deçà du point médian de la fourchette souhaitable fixée pour eux;

16. *Réaffirme* que les concours nationaux de recrutement constituent un instrument utile pour sélectionner les candidats les plus qualifiés originaires d'États Membres insuffisamment représentés et prie le Secrétaire général de continuer d'organiser des concours nationaux pour le recrutement de fonctionnaires aux postes de la classe P-2 et, le cas échéant, de la classe P-3, soumis au principe de la répartition géographique;

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

18. *Réaffirme* la politique en vertu de laquelle les nominations aux postes de la classe P-3 se font normalement par voie de concours;

19. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que les lauréats retenus à l'issue des concours nationaux soient affectés dans des délais raisonnables et à ce que l'on s'efforce spécialement de pourvoir les postes vacants en recrutant parmi les personnes inscrites sur les listes de lauréats jusqu'à épuisement de ces listes;

20. *Prie également* le Secrétaire général d'ajuster le nombre des catégories professionnelles pour lesquelles le recrutement s'effectue par voie de concours nationaux en fonction des besoins de l'Organisation, afin de faciliter l'affectation et la mobilité futures des lauréats au sein de celle-ci, et de lui rendre compte, dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines qu'il doit lui présenter à sa cinquante-cinquième session, du nombre de lauréats affectés par département ou bureau ainsi que du nombre de ceux qui n'auraient pu l'être en précisant les raisons de cette impossibilité;

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

22. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que le concours en vue de la promotion à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des membres du personnel appartenant à d'autres catégories, soit strictement aligné sur les concours nationaux, en particulier en ce qui concerne les titres universitaires, l'exigence de répartition géographique équitable, ainsi que l'égalité de traitement pour ce qui est des périodes de stage;

23. *Prie également* le Secrétaire général de continuer de veiller à l'application du paragraphe 2 de la section V de sa résolution 51/226 et l'encourage à s'efforcer encore d'accroître la proportion des engagements de durée déterminée dans tout le Secrétariat;

24. *Réaffirme* que le détachement des fonctions publiques nationales est conforme aux Articles 100 et 101 de la Charte et avantageux aussi bien pour l'Organisation que pour les États Membres, et engage vivement le Secrétaire général à avoir plus largement recours à cette pratique, en fonction des besoins;

25. *Note* que le Secrétaire général a l'intention de présenter des propositions détaillées concernant un système à double filière comportant des engagements de carrière et des engagements de durée déterminée, et le prie de lui présenter des propositions tirant parti de l'expérience d'autres organisations internationales et régionales en matière de gestion des ressources humaines ainsi que de l'expérience acquise dans ce domaine en dehors de l'Organisation, dans le monde entier, et des travaux qui ont été menés en la matière par la Commission de la fonction publique internationale;

26. *Prie* la Commission d'établir une étude sur la question des engagements de durée déterminée à l'Organisation des Nations Unies en tenant compte des intérêts de l'Organisation et des tendances actuelles en matière de gestion du personnel;

VI

PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL: SUIVI DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL ET ORGANISATION DES CARRIÈRES

Considérant que l'organisation des carrières fait partie intégrante d'une gestion efficace du personnel,

Prenant note des objectifs du Secrétaire général concernant le perfectionnement du personnel, le suivi du comportement professionnel et l'accompagnement des carrières,

1. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que le système de notation soit applicable à tout le personnel dans l'esprit de l'Article 97 de la Charte des Nations Unies;

2. *Prie également* le Secrétaire général de continuer de veiller à ce que le système de notation soit appliqué de façon cohérente dans tout le Secrétariat;

3. *Approuve* la démarche progressive adoptée aux fins de la reconnaissance des résultats, telle qu'elle est exposée aux paragraphes 24 à 34 du rapport du Secrétaire général sur le suivi du comportement professionnel⁸;

4. *Prend note* des propositions répondant à la nécessité de traiter le problème des résultats insatisfaisants, présentées dans les paragraphes 35 à 43 du rapport mentionné au paragraphe 3 ci-dessus, et prie le Secrétaire général de lui soumettre des propositions révisées concernant la ligne à suivre pour traiter systématiquement et efficacement ce problème;

⁸ A/53/266.

5. *Constate avec préoccupation* que le Secrétaire général n'a pas encore mis au point un système d'organisation des carrières systématique et intégré et prie à nouveau celui-ci de s'employer en priorité à cette tâche en vue de conserver à la fonction publique internationale toute sa vigueur et toute son efficacité conformément aux principes énoncés à l'Article 101 de la Charte;

6. *Prie* le Secrétaire général, lorsqu'il s'emploiera à renforcer le système d'organisation des carrières de l'Organisation, d'appliquer une politique de promotion transparente, s'appuyant sur l'utilisation efficace d'un système de notation simplifié et bien adapté, sur une formation appropriée et sur des concours, de manière à assurer que les compétences et les résultats exceptionnels soient reconnus et à faciliter la progression professionnelle continue du personnel à tous les niveaux;

7. *Prend note* des initiatives prises jusqu'à présent par le Secrétaire général en ce qui concerne la formation du personnel;

8. *Prie* le Secrétaire général d'étudier la possibilité d'ouvrir les cours de formation destinés au personnel aux membres des missions permanentes, le cas échéant, en restant dans les limites du budget approuvé et sans nuire à la capacité de dispenser la formation nécessaire au personnel de l'Organisation;

9. *Prie également* le Secrétaire général de simplifier le manuel relatif à la gestion des ressources humaines;

VII

EMPLOI DES RETRAITÉS

1. *Fait siennes* les observations et recommandations concernant l'emploi des retraités formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport²;

2. *Prie* le Secrétaire général de ne recourir à l'emploi de retraités que si les besoins opérationnels de l'Organisation ne peuvent être satisfaits avec le personnel dont elle dispose;

VIII

CONSULTANTS ET VACATAIRES

1. *Approuve* les nouvelles définitions de consultant et de vacataire qui figurent dans le rapport du Secrétaire général sur les directives générales concernant l'emploi de consultants au Secrétariat⁹;

2. *Prend note avec préoccupation* de l'observation faite par le Comité des commissaires aux comptes, selon laquelle les déficiences qu'il avait déjà relevées dans le recrutement de consultants persistent¹⁰;

⁹ Voir A/53/385.

¹⁰ Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-troisième session, Supplément No 5 (A/53/5)*, vol. I, chap. II.

3. *Demande à nouveau* que les recommandations du Comité des commissaires aux comptes qu'elle a fait siennes dans sa résolution 51/226 et dans sa résolution 53/204 du 18 décembre 1998 soient pleinement appliquées et prie le Secrétaire général de lui présenter un rapport, par l'intermédiaire du Comité, lors de la partie principale de sa cinquante-quatrième session;

4. *Prie* le Secrétaire général de continuer à lui présenter un rapport annuel sur les consultants engagés par l'Organisation au cours de l'année précédente, avec indication des tâches qui leur ont été confiées;

5. *Prend note* des observations concernant les consultants formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires au paragraphe 15 de son rapport² et prie le Secrétaire général de veiller à ce que les dispositions du paragraphe 7 de la section VI de sa résolution 51/226 soient pleinement respectées;

6. *Réaffirme* que le Secrétaire général doit s'abstenir de recourir à des consultants pour remplir des fonctions attachées à des postes permanents et que des consultants ne doivent être engagés qu'en conformité avec les règles en vigueur et ses résolutions pertinentes et dans les domaines où l'Organisation ne dispose pas elle-même des compétences nécessaires;

7. *Souligne* que, dans les domaines où il est fréquemment fait appel à des consultants pour une période de plus d'un an, le Secrétaire général devrait, le cas échéant, proposer la création de postes;

8. *Souligne également* que les consultants ne doivent normalement recevoir aucune formation aux frais de l'Organisation;

9. *Constate avec préoccupation* que 31 p. 100 des consultants et vacataires engagés étaient originaires de quatre États Membres seulement, et que leur rémunération représentait 38 p. 100 du montant total des honoraires versés pour l'exercice biennal 1996-1997, et prie le Secrétaire général de prendre des mesures correctives à cet égard;

10. *Réaffirme* le principe figurant dans une recommandation du Comité des commissaires aux comptes, qu'elle a fait sien dans sa résolution 51/226, selon lequel il faut élargir la base géographique de recrutement des consultants, notamment en définissant des normes adéquates et en renforçant la coordination avec les bureaux organiques et les services demandeurs dans tous les lieux d'affectation;

11. *Prend note* des directives qui figurent dans le rapport du Secrétaire général⁹, sous réserve des dispositions suivantes:

a) Il faut établir une distinction entre les fonctions des fonctionnaires demandeurs et celles du fonctionnaire qui établit le contrat;

b) Le mandat approuvé doit faire partie intégrante du contrat;

c) Les consultants et vacataires doivent être sélectionnés sur une base géographique plus large et la question des frais de voyage ne doit pas fausser l'équilibre géographique dans la passation des contrats;

d) Lors de la passation de contrats, l'équilibre entre les sexes doit être assuré sans préjudice de la nécessité de parvenir à une large répartition géographique;

e) C'est au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat qu'il appartient de prendre la décision finale s'agissant de savoir si un nouveau contrat doit être offert à un consultant ou à un vacataire lorsque le directeur de programme estime que le travail de l'intéressé n'a pas été satisfaisant;

12. *Prie* le Secrétaire général de distribuer les directives révisées le plus rapidement possible dans tous les services du Secrétariat et de veiller à ce qu'elles soient pleinement appliquées;

IX

COMPOSITION DU SECRÉTARIAT

1. *Note avec préoccupation* que vingt-quatre États Membres n'étaient pas représentés et que dix autres étaient sous-représentés au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies au 30 juin 1998¹¹;

2. *Note également avec préoccupation* la diminution sensible du nombre des postes des classes P-2 et P-3 soumis à la répartition géographique ainsi que l'augmentation du nombre de ces postes aux rangs de directeur (D-2) et de sous-secrétaire général;

3. *Prie instamment* le Secrétaire général de prendre, à titre prioritaire, les mesures nécessaires pour corriger le déséquilibre dans la répartition des postes du Secrétariat dans le cadre du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001, en tenant compte du fait que plus de 100 postes de directeur soumis à la répartition géographique deviendront vacants d'ici 2002 en raison du départ à la retraite des titulaires actuels;

4. *Prie* le Secrétaire général, lorsqu'il présentera les rapports sur la composition du Secrétariat, de mettre fin à la pratique consistant à indiquer la répartition du personnel entre les grands groupes géographiques mentionnés à l'annexe II de son rapport¹² et d'établir la liste des pays dans l'ordre alphabétique;

5. *Rappelle* que, conformément à l'Article 97 de la Charte des Nations Unies, le Secrétariat comprend un Secrétaire général et le personnel que peut exiger l'Organisation;

6. *Réaffirme* qu'aucun poste ne doit être considéré comme l'apanage d'un État Membre ou un groupe d'États, y compris au niveau le plus élevé, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que, en règle générale, aucun ressortissant d'un État Membre donné ne succède à un ressortissant de cet État à un poste de rang élevé et qu'aucun des postes de rang élevé ne soit l'apanage de ressortissants d'un État ou d'un groupe d'États donné;

7. *Prie* le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer, au niveau des postes de direction et de décision du Secrétariat, la représentation équitable des États Membres, en particulier celle des États Membres non représentés ou sous représentés, s'agissant notamment des pays en développement, conformément à ses résolutions pertinentes, et de faire figurer des renseignements à ce sujet dans tous les rapports à venir sur la composition du Secrétariat;

¹¹ A/53/375 et Corr.1 et 2, par. 16.

¹² A/53/375 et Corr.1 et 2.

8. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour améliorer la composition du Secrétariat, en faisant en sorte que la répartition géographique du personnel soit large et équitable dans tous les départements;

9. *Prend note* de l'observation que fait le Secrétaire général dans son rapport sur la composition du Secrétariat¹³ au sujet des postes soumis à la répartition géographique qui deviendront vacants, et le prie, lorsqu'il pourvoira ces postes, de tenir compte de la représentation inéquitable persistante de certains États Membres;

10. *Engage* tous les États Membres, en particulier ceux qui sont insuffisamment représentés au Secrétariat, à ne ménager aucun effort pour identifier des candidats qualifiés qui pourraient être nommés au Secrétariat et, à cet égard, prie le Secrétaire général de faire en sorte que, à qualifications égales, la préférence soit donnée aux candidats d'États Membres sous-représentés;

X

SITUATION DES FEMMES AU SECRÉTARIAT

Réaffirmant la section VI de sa résolution 45/248 B du 21 décembre 1990,

Réaffirmant également que la Cinquième Commission est la grande commission compétente de l'Assemblée générale, à laquelle a été confiée la responsabilité de l'examen des questions administratives et budgétaires intéressant la situation des femmes au Secrétariat,

1. *Décide* que tous les rapports traitant des aspects administratifs et budgétaires de la situation des femmes au Secrétariat seront examinés par la Cinquième Commission;

2. *Note* que, si la situation des femmes au Secrétariat s'est améliorée, les progrès réalisés dans la représentation des femmes de pays en développement, en particulier au niveau des postes de direction, ont été très lents et, dans ce contexte, prie instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour redresser la situation conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et de lui rendre compte à sa cinquante-cinquième session;

3. *Rappelle* sa résolution 53/119 du 9 décembre 1998, dans laquelle elle a notamment réaffirmé que l'objectif est d'atteindre la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000 dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier à la classe D-1 et aux classes supérieures, en respectant pleinement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte, et en tenant compte du fait que certains pays, en particulier des pays en développement et des pays en transition, ne sont toujours pas représentés ou sont insuffisamment représentés par des femmes;

4. *Note avec préoccupation* le déséquilibre dans la représentation des femmes de différentes régions et prie le Secrétaire général de prendre les mesures correctives qui s'imposent en s'employant à atteindre l'objectif de la parité entre les sexes;

¹³ Ibid., par. 102.

5. *Décide* que l'objectif de la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000 doit être poursuivi dans le respect des dispositions des Articles 8 et 101 de la Charte et de l'article 4.3 du Statut du personnel afin d'assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes qualifiés en matière de recrutement et de promotion;

XI

CONSULTATIONS ENTRE L'ADMINISTRATION ET LE PERSONNEL

1. *Prend note* des vues des représentants du personnel⁴;
2. *Souligne* qu'il faut améliorer encore le processus de consultation entre l'Administration et le personnel s'agissant de toutes les questions relatives à la gestion des ressources humaines;
3. *Réaffirme* la nécessité, pour le Secrétaire général, de recourir dans toute la mesure possible aux mécanismes de consultation entre l'Administration et le personnel définis dans la disposition 108.2 du Règlement du personnel;
4. *Prie* le Secrétaire général de tenir compte des vues des représentants du personnel, conformément au chapitre VIII du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et à sa résolution 35/213;

XII

MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Rappelant sa résolution 52/252,

1. *Prie* le Secrétaire général d'accélérer la publication du rapport demandé au paragraphe 10 de sa résolution 52/252;
2. *Décide* de modifier comme suit l'alinéa *c* de la disposition 101.3 du Règlement du personnel:

«*c*) Des rapports de notation sont établis à intervalles réguliers pour tous les fonctionnaires, y compris pour les sous-secrétaires généraux et les fonctionnaires des classes supérieures, conformément aux procédures promulguées par le Secrétaire général.»;
3. *Prie* le Secrétariat de publier un index du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;
4. *Prie* le Secrétaire général de faire en sorte que la version révisée du Statut et du Règlement du personnel, ou les modifications qui y sont apportées, soient publiées aussitôt que possible après leur approbation par l'Assemblée générale.

*97^e séance plénière
7 avril 1999*