# Assemblée générale

Distr. générale
11 mai 2006

**Soixantième session**
Point 129 de l'ordre du jour

## Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 23 décembre 2005

[*sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/60/603)*]

### 60/238. Gestion des ressources humaines

*L'Assemblée générale*,

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

*Rappelant également* ses résolutions 49/222 A et B des 23 décembre 1994 et 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, 56/280 du 27 mars 2002, 57/305 du 15 avril 2003, 58/296 du 18 juin 2004 et 59/266 du 23 décembre 2004, ainsi que ses autres résolutions et décisions sur la question,

*Ayant examiné* les rapports du Secrétaire général[1] et le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires[2], le rapport du Bureau des services de contrôle interne concernant l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux[3], le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies : aspects intéressant le personnel »[4] ainsi que les observations du Secrétaire général et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant ce dernier rapport[5],

#### I

#### Composition du Secrétariat

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 d'une répartition géographique

---

* Nouveau tirage pour raisons techniques.

[1] A/59/716, A/59/724, A/C.5/59/L.34, A/60/174, A/60/262, A/60/310, A/60/365 et A/C.5/60/L.2.

[2] A/59/786.

[3] Voir A/59/388.

[4] Voir A/59/526.

[5] Voir A/59/526/Add.1.

équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies ;

2. *Note* que des objectifs clefs en matière de gestion des ressources humaines ne sont pas atteints dans de nombreux départements ;

3. *Prend note* de la création du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires, qui remplace le Groupe de suivi des responsabilités, ainsi que des attributions et de la composition dudit Conseil[6] ;

4. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, afin qu'elle l'examine à sa soixante et unième session, un rapport sur les activités menées par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires depuis sa création, exposant notamment la suite donnée à sa demande formulée au paragraphe 10 de la section I de sa résolution 59/266, où elle souhaitait que le système interne de responsabilités en ce qui concerne les politiques et objectifs en matière de ressources humaines soit renforcé de manière que les directeurs de programme soient tenus responsables des résultats obtenus dans la réalisation des objectifs fixés dans les plans d'action en matière de ressources humaines ;

5. *Note* que, du fait des départs à la retraite prévus, nombre d'États Membres risquent de devenir sous-représentés ou de ne plus être représentés du tout entre 2005 et 2009, et prie le Secrétaire général de prendre d'urgence des mesures pour remédier à cette situation ;

6. *Rappelle* le paragraphe 8 de la section IV de sa résolution 59/266, et demande à nouveau au Secrétaire général de faire figurer dans son rapport sur la composition du Secrétariat une analyse de l'ampleur du phénomène de sous-représentation ;

7. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter à sa soixante et unième session une analyse du recrutement aux postes des classes P-2 et P-3, traitant notamment des effets des concours nationaux de recrutement et où seront formulées, le cas échéant, des recommandations sur les moyens d'améliorer cette méthode de recrutement ;

## II

## Modifications du Statut et du Règlement du personnel

1. *Approuve* les modifications à apporter au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies[7] qui figurent en annexe à la présente résolution ;

2. *Prend acte* des modifications apportées au Règlement du personnel[8] ;

## III

## Questions diverses

1. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter un rapport à sa soixante et unième session sur le sort des fonctionnaires des Nations Unies contraints de renoncer au statut de résident permanent dans un pays dont ils n'ont pas la nationalité, en abordant notamment les cas de fonctionnaires autorisés par

---

[6] Voir ST/SGB/2005/13.

[7] Voir A/60/365.

[8] Voir A/60/174.

dérogation à garder le statut de résident permanent conformément à la section 5.7 de l'instruction administrative intitulée « Visas des fonctionnaires en poste aux États-Unis qui ne sont pas ressortissants des États-Unis, des membres de leur ménage et de leurs employés de maison, ainsi que des fonctionnaires qui ont le statut de résident permanent aux États-Unis ou qui ont fait une demande en ce sens »[9], ainsi que les critères en fonction desquels de telles dérogations sont accordées ;

2. *Prie également* le Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixante et unième session de l'application du statut régissant le statut et les droits et devoirs essentiels des personnalités au service de l'Organisation des Nations Unies non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission, qu'elle a adopté dans sa résolution 56/280.

*69e séance plénière*
*23 décembre 2005*

## Annexe

## Modifications apportées au Statut du personnel

**Article 1.2**
**Conflit d'intérêts**

*Remplacer le texte de l'alinéa n par ce qui suit :*

*n*) Tous les fonctionnaires de la classe D-1 ou L–6 ou de rang supérieur doivent souscrire, lors de leur nomination, puis à intervalles fixés par le/la Secrétaire général(e), une déclaration de situation financière pour eux-mêmes, leur conjoint et leurs enfants à charge, et aider le/la Secrétaire général(e) à en vérifier l'exactitude s'il/elle le leur demande. Ils doivent notamment certifier dans leur déclaration que leur situation financière et leurs activités économiques, ainsi que celles de leur conjoint et de leurs enfants à charge, ne donnent lieu à aucun conflit d'intérêts au regard de leurs fonctions ou de l'intérêt de l'Organisation. Confidentielle, la déclaration ne peut être utilisée, sur ordre du/de la Secrétaire général(e), que pour donner effet à l'alinéa *m*. Le/La Secrétaire général(e) peut astreindre d'autres fonctionnaires à souscrire une déclaration de situation financière s'il/si elle estime que l'intérêt de l'Organisation le commande.

**Article 10.2**

*Remplacer le texte actuel par ce qui suit :*

Le/la Secrétaire général(e) peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction.

L'exploitation sexuelle et les abus sexuels sont des fautes graves.

Le/la Secrétaire général(e) peut renvoyer sans préavis tout fonctionnaire coupable de faute grave.

[9] ST/AI/2000/19.