



# Assemblée générale

Distr. générale  
21 janvier 2014

Soixante-huitième session  
Point 139 de l'ordre du jour

## Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 27 décembre 2013

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/68/690)]

### 68/252. 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, [57/305](#) du 15 avril 2003, [58/285](#) du 8 avril 2004, [58/296](#) du 18 juin 2004, [59/266](#) du 23 décembre 2004, [59/287](#) du 13 avril 2005, [60/1](#) du 16 septembre 2005, [60/238](#) du 23 décembre 2005, [60/254](#) du 8 mai 2006, [60/260](#) du 8 mai 2006 et [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, [66/234](#) du 24 décembre 2011 et [67/255](#) du 12 avril 2013, ainsi que ses autres résolutions et décisions pertinentes,

Ayant examiné les rapports sur la gestion des ressources humaines que le Secrétaire général lui a présentés<sup>1</sup>, la lettre adressée au Président de la Cinquième Commission par le Président de l'Assemblée générale, en date du 22 octobre 2013, transmettant la lettre que lui avait adressé le Secrétaire général, en date du 18 octobre 2013<sup>2</sup>, et les rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires<sup>3</sup>,

Ayant également examiné les rapports du Corps commun d'inspection intitulés « Étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies »<sup>4</sup>, « Sommes forfaitaires en lieu et place des prestations dues »<sup>5</sup> et « Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de

<sup>1</sup> [A/68/129](#), [A/68/130](#), [A/68/348](#), [A/68/356](#), [A/68/358](#), [A/68/483](#) et [A/68/495](#).

<sup>2</sup> [A/C.5/68/10](#).

<sup>3</sup> [A/68/523](#), [A/68/580](#), [A/68/601](#) et [A/68/615](#).

<sup>4</sup> [A/68/67](#).

<sup>5</sup> [A/68/373](#).



référence »<sup>6</sup>, ainsi que les notes du Secrétaire général transmettant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant ces rapports<sup>7</sup>,

1. *Réaffirme* que le personnel de l'Organisation des Nations Unies est une ressource irremplaçable et salue sa contribution à la concrétisation des buts et des principes des Nations Unies ;
2. *Salue* 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 ses rapports<sup>8</sup> ;

## I

### Réforme de la gestion des ressources humaines

4. *Souligne* que les organes principaux de l'Organisation des Nations Unies ont des rôles distincts en ce qui concerne les questions de personnel et réaffirme que la Cinquième Commission est celle de ses grandes commissions qui est chargée des questions administratives et budgétaires, et que c'est à cette Commission qu'il revient d'analyser en profondeur et d'approuver les ressources humaines et financières et les politiques s'y rapportant ;

5. *Se félicite* des efforts que le Secrétaire général consacre à l'élaboration d'un cadre de gestion de la performance perfectionné pour l'Organisation et le prie de lui présenter, pour examen à sa soixante-neuvième session, un rapport d'ensemble sur la gestion de la performance qui contienne toutes les propositions et toutes les modalités et recommandations nécessaires ;

6. *Prie* le Secrétaire général de rendre compte des progrès accomplis dans l'élaboration de la proposition d'ensemble relative à la gestion de la performance à l'occasion d'une réunion d'information qui devra se tenir au plus tard pendant la deuxième partie de la reprise de sa soixante-huitième session ;

7. *Souligne* que la proposition susmentionnée doit avoir pour principal objectif de mesurer la performance, de récompenser les bons résultats et de sanctionner les insuffisances de façon crédible et efficace, et qu'elle doit être aisément compréhensible par le personnel et l'Administration ;

8. *Insiste* sur le fait qu'il est crucial de sanctionner les résultats insuffisants pour que les mandats soient exécutés avec efficacité et efficience, et demande instamment au Secrétaire général de clarifier et de simplifier les règles et procédures régissant la sanction des insuffisances, en gardant à l'esprit les enseignements tirés de la jurisprudence issue du système d'administration de la justice ;

9. *Souligne* l'importance capitale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines de l'Organisation, instrument de renforcement de l'efficacité et de l'efficience de l'Organisation et de la fonction publique internationale, et réaffirme sa volonté de voir appliquée cette réforme ;

---

<sup>6</sup> A/67/888.

<sup>7</sup> A/67/888/Add.1, A/68/67/Add.1 et A/68/373/Add.1.

<sup>8</sup> A/68/523 et A/68/580.

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

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

12. *Prie* le Secrétaire général de continuer, dans le contexte des réformes de la gestion des ressources humaines et des projets de transformation opérationnelle, de veiller, lors du recrutement, à l'égalité de traitement des candidats ayant fait des études équivalentes, 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 ;

## II

### Composition du Secrétariat

13. *Rappelle* le paragraphe 5 du rapport du Comité consultatif<sup>9</sup> et prie le Secrétaire général d'accompagner les données brutes présentées dans le rapport sur la composition du Secrétariat d'une analyse des tendances démographiques et des facteurs qui pourraient les expliquer ;

14. *Rappelle également* le paragraphe 11 du rapport du Comité consultatif et souligne que des efforts supplémentaires doivent être faits pour améliorer la représentation des femmes au Secrétariat, dans le respect des dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies ;

15. *Souligne* qu'un des fondements de la gestion des ressources humaines doit être un système global et solide de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et constate avec une vive préoccupation que la structure actuelle des effectifs ne dénote pas l'existence d'un bon dispositif de ce type ;

16. *Prie instamment* le Secrétaire général d'élaborer à titre prioritaire un système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de le lui présenter pour examen à sa soixante-neuvième session, et l'exhorte à recommander des modifications de la structure des effectifs en fonction du système qui sera adopté ;

17. *Rappelle* le paragraphe 7 du rapport du Comité consultatif, souligne l'importance d'un rajeunissement du Secrétariat et prie le Secrétaire général de surveiller constamment les tendances démographiques et d'en rendre compte dans ses rapports sur la composition du Secrétariat ;

18. *Prie* le Secrétaire général de concevoir et d'appliquer des mesures permettant d'accélérer le recrutement à partir de la liste des lauréats du programme Jeunes administrateurs et de lui faire rapport sur les progrès accomplis sur ce plan à sa soixante-neuvième session ;

19. *Souligne* le rôle important que le programme Jeunes administrateurs joue dans l'amélioration de la représentation des États Membres sous-représentés ou non représentés, prie le Secrétaire général de poursuivre les efforts qu'il déploie sur ce plan et note que certains États Membres ne comptent pas de lauréats pour les concours organisés dans le cadre de ce programme ;

---

<sup>9</sup> A/68/523.

### III

#### Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle

20. *Sait gré* au Secrétaire général d'avoir résorbé l'arriéré de contentieux disciplinaire et le prie instamment de continuer à suivre de près le traitement des affaires disciplinaires, de redoubler d'efforts pour les régler dans les meilleurs délais et de prendre des dispositions supplémentaires afin d'éviter que l'examen des affaires prenne à nouveau du retard ;

21. *Invite* le Secrétaire général à fournir dans ses futurs rapports de plus amples informations sur les tendances qui se dégagent en ce qui concerne l'issue des recours déposés suite à des mesures disciplinaires ;

22. *Engage* le Secrétaire général à achever rapidement l'élaboration de la nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire et à lancer une campagne d'information visant à rappeler aux fonctionnaires qu'ils ont la responsabilité de signaler, par les voies appropriées, les fautes et les actes préhensibles dont ils auraient connaissance ;

23. *Souligne* qu'il importe de prendre toutes les dispositions voulues pour réduire les pertes résultant de fautes commises par des fonctionnaires et recouvrer les montants correspondants, et prie le Secrétaire général de lui rendre compte de ce qui aura été fait à cet égard dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines ;

### IV

#### Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

24. *Approuve* les modifications que le Secrétaire général se propose d'apporter au Statut du personnel<sup>10</sup> et prend note des modifications du Règlement du personnel énoncées dans son rapport<sup>11</sup> ;

25. *Rappelle* le paragraphe 24 du rapport du Comité consultatif et engage le Secrétaire général à continuer de veiller avec la plus grande vigilance à ce que l'ensemble du personnel des Nations Unies applique scrupuleusement et en toute circonstance sa politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des agressions sexuelles ;

### V

#### Activités du Bureau de la déontologie

26. *Salue* l'action remarquable que mène le Bureau de la déontologie pour favoriser une culture de comportement éthique, d'intégrité, de transparence et de responsabilité au sein de l'Organisation et note avec satisfaction qu'il s'attache à mieux faire connaître les questions de déontologie en menant des activités de communication, de sensibilisation et de formation ;

27. *Se félicite* de la réduction des coûts afférents à la mise en œuvre du dispositif de transparence financière qui résulte des nouvelles dispositions contractuelles régissant l'examen des déclarations par un organisme externe et, à ce propos, attend avec intérêt les résultats de l'étude du cadre réglementaire applicable au dispositif ;

---

<sup>10</sup> A/68/129, annexe I.

<sup>11</sup> Ibid., annexe II.

28. *Prend note* du paragraphe 31 du rapport du Comité consultatif et rappelle le paragraphe 40 de sa résolution [64/243](#) du 24 décembre 2009 ;

29. *Se félicite* que le Bureau ait entrepris une étude complète indépendante de la politique et des pratiques actuelles en matière de protection du personnel contre les représailles et attend avec intérêt d'examiner, à sa soixante-neuvième session, le rapport dans lequel le Secrétaire général fera des propositions et des recommandations sur les moyens de renforcer la politique de l'Organisation dans ce domaine ;

## VI

### Détachement de militaires et de policiers d'active

30. *Prend note* du rapport du Comité consultatif<sup>12</sup> ;

31. *Prie* le Secrétaire général de proroger d'une nouvelle période de trois ans les mesures exceptionnelles autorisées au paragraphe 21 de sa résolution [67/287](#) du 28 juin 2013 et d'intensifier ses échanges avec les États Membres en vue de trouver d'autres solutions pour régler les questions d'incompatibilité entre la législation interne des États et le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation au sujet du détachement de militaires et de policiers d'active ;

32. *Prie également* le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur l'évolution de cette question et, s'il y a lieu, une nouvelle proposition, pour examen durant la partie principale de sa soixante-dixième session ;

## VII

### Affectation des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies victimes de catastrophes naturelles, d'actes de malveillance ou d'autres événements graves

33. *Se félicite* des efforts que déploie le Secrétaire général pour répondre aux besoins particuliers des fonctionnaires des Nations Unies qui ont été victimes de catastrophes naturelles, d'actes de malveillance ou d'autres événements graves ;

34. *Prend note* du paragraphe 1 du rapport du Comité consultatif<sup>13</sup> ;

35. *Prend également note* du paragraphe 8 du rapport du Comité consultatif et juge qu'il n'y a pas lieu d'élargir le champ d'application de la proposition à l'examen ou de toute proposition future sur le sujet considéré pour inclure des situations telles que le harcèlement sur le lieu du travail, pour lequel il existe déjà des procédures ;

## VIII

### Questions diverses

36. *Décide* de reporter l'examen de la proposition du Secrétaire général relative à la mobilité à la première partie de la reprise de sa soixante-huitième session.

72<sup>e</sup> séance plénière  
27 décembre 2013

---

<sup>12</sup> [A/68/615](#).

<sup>13</sup> [A/68/580](#).