



Assemblée générale

Distr. générale
29 décembre 2010
Français
Original : anglais

Soixante-cinquième session

Point 134 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Rapport de la Cinquième Commission

Rapporteuse : M^{me} Nicole Ann Mannion (Irlande)

I. Introduction

1. À sa 2^e séance plénière, le 17 septembre 2010, l'Assemblée générale a décidé, sur la recommandation du Bureau, d'inscrire à l'ordre du jour de sa soixante-cinquième session la question intitulée « Gestion des ressources humaines » et de la renvoyer à la Cinquième Commission.
2. La Cinquième Commission a examiné la question à ses 11^e, 12^e et 27^e séances, les 28 et 29 octobre et le 23 décembre 2010. Ses débats sont consignés dans les comptes rendus analytiques correspondants (A/C.5/65/SR.11, 12 et 27).
3. Pour l'examen de la question, la Commission était saisie des documents suivants :
 - a) Rapports du Secrétaire général sur le règlement provisoire du personnel (A/64/230 et A/65/202);
 - b) Rapport du Secrétaire général sur l'application de l'engagement continu (A/64/267);
 - c) Rapport du Secrétaire général intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 » (A/64/269);
 - d) Rapports du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/64/316 et A/65/343);
 - e) Rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/64/352);



- f) Rapport du Secrétaire général intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 » (A/65/180);
- g) Rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut du personnel (A/65/213);
- h) Rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines » (A/65/305);
- i) Rapport du Secrétaire général intitulé « Réforme de la gestion des ressources humaines : régime des engagements et harmonisation des conditions d'emploi » (A/65/305/Add.1);
- j) Rapport du Secrétaire général intitulé « Réforme de la gestion des ressources humaines : analyse exhaustive du système de la répartition géographique et des questions soulevées par la modification éventuelle du nombre de postes qui y sont soumis » (A/65/305/Add.2);
- k) Rapport du Secrétaire général intitulé « Réforme de la gestion des ressources humaines : le système de gestion des aptitudes Inspira » (A/65/305/Add.3);
- l) Rapport du Secrétaire général intitulé « Réforme de la gestion des ressources humaines : programme relatif aux jeunes administrateurs » (A/65/305/Add.4);
- m) Rapports du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur la gestion des ressources humaines (A/64/518 et A /65/537);
- n) Rapport du Secrétaire général sur les mesures prises face aux problèmes systémiques de ressources humaines constatés par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/65/332);
- o) Rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/65/350);
- p) Rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, retraités et consultants » (A/65/350/Add.1);
- q) Notes du Secrétaire général transmettant le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « La déontologie dans le système des Nations Unies » et communiquant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant ce rapport (A/65/345 et Add.1).

II. Examen du projet de résolution A/C.5/65/L.15

- 4. À sa 27^e séance, le 23 décembre, la Commission était saisie d'un projet de résolution intitulé « Gestion des ressources humaines » (A/C.5/65/L.15), déposé par la représentante de l'Irlande, Rapporteuse de la Commission.
- 5. À cette même séance, la Commission a adopté le projet de résolution A/C.5/65/L.15 sans le mettre aux voix (voir par. 6).

III. Recommandation de la Cinquième Commission

6. La Cinquième Commission recommande à l'Assemblée générale d'adopter le projet de résolution suivant :

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, 58/296 du 18 juin 2004, 59/266 du 23 décembre 2004, 60/1 du 16 septembre 2005, 60/260 du 8 mai 2006, 61/244 du 22 décembre 2006, 61/276, du 29 juin 2007 (sect. VIII), 62/238 du 22 décembre 2007 (sect. XXI), 62/248 du 3 avril 2008, 63/250 du 24 décembre 2008 et 63/271 du 7 avril 2009, ainsi que ses décisions 64/546 du 22 décembre 2009 et 64/548 du 24 décembre 2009 et ses autres résolutions et décisions pertinentes,

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,

Ayant examiné les rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines¹ et les rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

Ayant examiné également le rapport du Corps commun d'inspection sur la déontologie dans le système des Nations Unies³, ainsi que la note du Secrétaire général exposant ses observations sur ce rapport et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination⁴,

1. *Souscrit* aux conclusions et recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport⁵, sous réserve des dispositions de la présente résolution et compte tenu de celles de sa résolution 65/248;

I

Réforme de la gestion des ressources humaines

2. *Souligne* l'importance capitale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines à l'Organisation des Nations Unies en ce qu'elle est un moyen

¹ A/64/230, A/64/267, A/64/269, A/64/316, A/64/352, A/65/180, A/65/202, A/65/213, A/65/305 et Add.1 à 4, A/65/332, A/65/343 et A/65/350 et Add.1.

² A/64/518 et A/65/537.

³ Voir A/65/345.

⁴ A/65/345/Add.1.

⁵ A/65/537.

de renforcer la fonction publique internationale, rappelle à cet égard les rapports de la Commission de la fonction publique internationale, et réaffirme sa volonté de voir appliquer les mesures de réforme;

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

4. *Considère* que la gestion des ressources humaines doit occuper une place centrale en tant que moyen stratégique d'assurer l'intégration des activités de l'Organisation;

5. *Considère également* que les responsables de la gestion des ressources humaines doivent travailler sans relâche à faire en sorte que l'Organisation privilégie l'initiative et la performance, offrant à ses fonctionnaires les mêmes possibilités d'avancement quelles que soient la nature et la source de financement des programmes dont ils relèvent, et leur permette, en se perfectionnant et en progressant, de réaliser tout leur potentiel;

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

7. *Prend acte* des dispositions que le Secrétaire général a prises pour régler certaines des questions soulevées dans sa résolution 63/250, pour la mise en œuvre de laquelle elle l'invite à redoubler d'efforts;

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

9. *S'inquiète* de ce que les représentants du personnel n'ont pas tous participé aux travaux du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, et demande à nouveau aux représentants du personnel de New York et à l'administration de redoubler d'efforts pour surmonter leurs divergences de vues et engager un processus consultatif;

10. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte régulièrement des progrès de la mise en œuvre de la réforme de la gestion des ressources humaines, notamment des gains d'efficacité et autres améliorations tangibles qui en résultent;

II

Recrutement et affectations

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

12. *Regrette* que le Secrétaire général considère que la planification globale des effectifs du Secrétariat est d'une utilité limitée et qu'il n'ait pas présenté un plan stratégique de gestion des effectifs pour l'Organisation dans son ensemble;

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

14. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixante-septième session, dans son rapport sur la gestion des ressources humaines, des progrès accomplis à cet égard;

15. *Prie également* le Secrétaire général de continuer de veiller, lors du recrutement, à l'égalité de traitement des candidats justifiant d'un niveau d'instruction équivalent, en tenant pleinement compte du fait que les États Membres ont des systèmes d'enseignement différents, dont aucun ne saurait être considéré comme le modèle de référence de l'Organisation;

16. *S'inquiète vivement* de la persistance de taux élevés de vacance de postes, particulièrement dans les missions, ainsi que du renouvellement rapide du personnel, spécialement dans les lieux d'affectation difficiles, qui nuisent à la bonne exécution des mandats de l'Organisation, et demande au Secrétaire général de faire en sorte que tous les postes vacants soient pourvus dans les meilleurs délais;

17. *Considère* qu'il est primordial d'accélérer les recrutements et les affectations, dans le respect des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte;

18. *Prend note* des paragraphes 11 et 12 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵, et décide de maintenir pour le moment à 60 jours la durée d'affichage des avis de vacance de poste non génériques et prie le Secrétaire général de procéder à une étude approfondie de l'ensemble du processus de recrutement en vue d'en réduire la durée totale et d'atteindre l'objectif consistant à la ramener à 120 jours, et de lui en rendre compte à sa soixante-septième session;

19. *Rappelle* le paragraphe 13 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵ et demande au Secrétaire général de rapporter les dispositions du système de sélection du personnel prévoyant une procédure de sélection spéciale pour les candidats externes;

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

21. *Souligne* l'importance que revêt la participation des représentants du personnel aux travaux des organes centraux de contrôle, et prie le Secrétaire général et les représentants du personnel d'engager une concertation en vue de la reprise de la participation des seconds aux travaux desdits organes;

22. *Relève avec satisfaction* que le Secrétaire général a l'intention d'accélérer le processus de sélection en permettant aux organes centraux de contrôle de tenir des réunions virtuelles;

23. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que tous les candidats soient informés de la suite donnée à leur candidature;

24. *Prie également* le Secrétaire général, agissant en coopération avec les États Membres, de mieux faire connaître les possibilités d'emploi offertes par l'Organisation, notamment en développant les campagnes d'information, afin de susciter des candidatures recevables et de trouver des postulants qualifiés pour occuper les postes vacants, particulièrement ceux qui le restent à l'expiration du délai d'attribution de 120 jours retenu comme objectif;

25. *Décide* que les experts associés continueront d'être assimilés à des candidats externes et de ne pas bénéficier d'un traitement préférentiel;

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

27. *Rappelle* le paragraphe 27 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵, et demande à nouveau au Secrétaire général de faire en sorte que le Bureau de la gestion des ressources humaines renforce son contrôle de l'exercice des pouvoirs assignés par délégation en matière de gestion des ressources humaines, y compris en ce qui concerne la réalisation des objectifs de répartition géographique et de répartition par sexe des effectifs, tout en veillant à ce que la considération dominante dans le recrutement du personnel soit l'exigence des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité;

28. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que la fiche de suivi des résultats de la gestion des ressources humaines comprenne un indicateur opérationnel supplémentaire portant sur l'accumulation excessive de jours de congé inutilisés;

29. *Prend note* des progrès de la mise en place du système Inspira et se félicite de toutes les dispositions que le Secrétaire général a prises pour en recenser et éliminer les répercussions imprévues et limiter les perturbations qui y sont liées, et en particulier du fait qu'il les a prises avant la mise en service du système dans les missions de maintien de la paix;

30. *Prie instamment* le Secrétaire général de veiller à ce que les multiples avantages attendus de l'utilisation du système Inspira se concrétisent sans retard;

31. *Demande* à cet égard au Secrétaire général d'assurer le bon déroulement de la mise en service du système Inspira, afin que les postes vacants dans les missions soient pourvus sans plus tarder;

32. *Demande également* au Secrétaire général de veiller à ce que l'interface entre le système Inspira et le progiciel de gestion intégré Umoja soit transparente et fonctionne convenablement;

33. *Demande en outre* au Secrétaire général de faire en sorte qu'avant la fin de sa soixante-cinquième session, le système Inspira soit doté de didacticiels en ligne et offre des conseils pratiques sur la rédaction d'un curriculum vitae et le déroulement d'un entretien axé sur les compétences, ainsi que d'autres informations utiles aux postulants externes lorsqu'ils font acte de candidature ou sont en voie de sélection, et de lui rendre compte à sa soixante-septième session des résultats obtenus;

34. *Regrette* que le Secrétaire général n'ait pas proposé une politique de mobilité comme elle l'en avait prié à la section VII de sa résolution 63/250, et attend de lui, à sa soixante-septième session, une proposition couvrant l'ensemble de la question;

III

Programme de recrutement de jeunes administrateurs

35. *Approuve* le programme de recrutement de jeunes administrateurs⁶, sous réserve des dispositions de la présente résolution;

36. *Prie* le Secrétaire général, à titre de mesure exceptionnelle en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012, de s'efforcer, dans le respect du principe de la répartition géographique, d'attribuer aux lauréats de concours nationaux de recrutement dont le nom figurait dans le fichier au 31 décembre 2009 des postes de la classe P-3 répondant à leurs qualifications et pour lesquels ils auront manifesté de l'intérêt, décide que les postulants ne se verront pas offrir un engagement continu, et prie le Secrétaire général de lui faire rapport sur ce sujet à sa soixante-septième session;

37. *Prend note* du paragraphe 72 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵, et approuve l'utilisation aux fins du programme de 15 % des postes P-1 et P-2 des missions qui sont financés par le budget ordinaire ou des contributions volontaires, étant entendu que tous les autres postes de ces deux classes ainsi financés et tous les postes P-1 et P-2 inscrits aux budgets des opérations de maintien de la paix feront l'objet d'avis de vacance;

38. *Note avec satisfaction* les mesures prises récemment par le Secrétaire général pour accélérer l'attribution de postes aux lauréats de concours nationaux de recrutement, et le prie de veiller à ce que des postes soient attribués à ces lauréats dans les meilleurs délais;

39. *Décide* de fixer à 32 ans la limite d'âge pour l'admission au bénéfice du programme de recrutement de jeunes administrateurs;

40. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixante-septième session de l'exécution du programme de recrutement de jeunes administrateurs, en indiquant les progrès qui auront été faits dans la réduction des délais de notation des candidats et de recrutement des lauréats;

⁶ Voir A/65/305/Add.4.

IV

Gestion de la performance

41. *Souligne* qu'un système d'évaluation et de notation crédible, juste et pleinement opérationnel est indispensable à l'efficacité de la gestion des ressources humaines, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que le système soit rigoureusement appliqué;

42. *Rappelle* le paragraphe 2 de la section VI de sa résolution 63/250, et prie le Secrétaire général de continuer d'élaborer et d'appliquer des mesures propres à renforcer le système d'évaluation et de notation, de telle sorte en particulier qu'il récompense l'excellence et sanctionne les insuffisances, et à renforcer le lien entre performances et avancement, particulièrement pour les cadres, et de lui en rendre compte à sa soixante-septième session;

43. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante-septième session sur l'application du nouveau système de gestion des aptitudes;

V

Organisation des carrières et bien-être du personnel

44. *Rappelle* les paragraphes 17 et 18 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵ et prie le Secrétaire général de faire figurer dans l'exposé de la stratégie de formation, élaborée en fonction des résultats d'une analyse des besoins, un récapitulatif complet des ressources qui y sont affectées, y compris les fonds extrabudgétaires, et d'indiquer comment sont gérées ces ressources;

45. *Note* que l'utilisation par les fonctionnaires d'un nombre suffisant de jours de congé, de repos et de récupération est une condition essentielle de leur santé et de leur bien-être et du sain fonctionnement de l'Organisation;

46. *Souligne* qu'il appartient aux cadres de veiller à l'application des principes relatifs à la santé et au bien-être du personnel, en particulier du personnel en poste sur le terrain;

47. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixante-septième session des mesures prises pour mieux faire comprendre et respecter dans tout le Secrétariat les principes dont procèdent un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'adaptabilité des effectifs;

VI

Régimes contractuels

48. *Rappelle* le paragraphe 2 de la section II de sa résolution 63/250 et réaffirme que les régimes contractuels correspondent à trois types d'engagement : engagements temporaires, engagements de durée déterminée et engagements continus;

49. *Approuve* l'octroi à dater du 1^{er} janvier 2011 d'un engagement continu aux fonctionnaires remplissant les conditions nécessaires, sous réserve de la continuité des besoins de l'Organisation;

50. *Rappelle* le paragraphe 23 de la section II de sa résolution 63/250 et décide que, nonobstant les dispositions des paragraphes 51 à 61 de la présente

résolution, les lauréats de concours nationaux de recrutement et les fonctionnaires des services linguistiques se verront offrir un engagement continu à l'issue de deux années de stage;

51. *Décide* que seront considérés comme répondant aux besoins continus de l'Organisation les postes permanents, les postes temporaires existant depuis plus de cinq ans et, dans le cas des missions politiques spéciales, les postes financés par des crédits prévus pour du personnel temporaire (autre que pour les réunions), exception faite des postes visés aux alinéas b) et c) du paragraphe 53, et que seront établies deux enveloppes de postes, l'une pour ceux relevant de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ou de la catégorie des agents du Service mobile, et l'autre pour les postes de la catégorie des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement, enveloppes dont elle reverra régulièrement le contenu et l'étoffera ou le réduira en fonction de l'évolution des activités de l'Organisation;

52. *Décide également* que les enveloppes de postes contiendront initialement 75 % des postes visés au paragraphe 51, et qu'y seront compris les postes occupés par des titulaires d'engagements permanents;

53. *Décide en outre* que pourront prétendre à un engagement continu les fonctionnaires remplissant les conditions suivantes :

a) Avoir à leur actif au moins cinq années de service continu régi par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, condition à laquelle satisferont :

i) Les fonctionnaires du Secrétariat ayant à leur actif cinq années de service continu dans le cadre d'engagements de durée déterminée, y compris auprès d'entités appliquant le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;

ii) Les fonctionnaires qui, après avoir été titulaires d'engagements relevant des dispositions des séries 100, 200 ou 300 du Règlement du personnel, ont signé depuis le 1^{er} juillet 2009 un engagement de durée déterminée régi par les dispositions du Règlement provisoire du personnel à l'issue du processus de sélection prévu par la disposition 4.15 du Règlement du personnel, à condition d'avoir à leur actif cinq années de service continu;

b) Ne pas faire partie du personnel national recruté pour les missions;

c) Ne pas faire partie du personnel international ou local recruté pour les besoins du Tribunal pénal international pour le Rwanda ou du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie;

d) Avoir obtenu, dans leurs quatre derniers rapports de notation, l'appréciation générale « performance répondant aux attentes » ou l'équivalent et ne pas avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire au cours des cinq années qui précèdent l'examen de leur dossier aux fins de l'octroi d'un engagement continu;

e) Avoir au moins sept années de service à accomplir avant d'atteindre l'âge de départ obligatoire à la retraite;

54. *Décide* que les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international et les agents du Service mobile qui remplissent les conditions ouvrant droit à un engagement continu énoncées au paragraphe 53 se

verront attribuer des points selon le barème figurant en annexe s'ils satisfont aux critères subsidiaires suivants :

a) S'être vu attribuer, dans leurs quatre derniers rapports de notation, une appréciation plus élogieuse que « performance répondant aux attentes » ou l'équivalent;

b) Avoir été en poste pendant au moins un an dans un même lieu d'affectation classé comme difficile (catégories A, B, C, D ou E);

c) Avoir été en poste pendant au moins un an dans un même lieu d'affectation classé « familles non autorisées »;

d) Avoir fait preuve de mobilité géographique, celle-ci étant définie comme un changement de lieu d'affectation impliquant un changement de pays, à condition d'avoir à leur actif au moins une année de service continu dans chaque lieu d'affectation;

e) Avoir fait preuve de mobilité fonctionnelle, celle-ci étant définie comme l'accomplissement de périodes de service d'au moins un an chacune dans des postes relevant de familles de fonctions différentes;

f) Maîtriser une langue officielle des Nations Unies autre que leur langue maternelle;

g) Avoir à leur actif des années de service en sus du minimum requis de cinq;

55. *Décide également* que les agents des services généraux et les autres agents recrutés localement qui remplissent les conditions ouvrant droit à un engagement continu énoncées au paragraphe 53 se verront attribuer des points selon le barème figurant en annexe s'ils satisfont aux critères visés aux alinéas a), e), f) et g) du paragraphe 54;

56. *Décide en outre* que, chaque année, les fonctionnaires visés au paragraphe 51 se verront offrir, s'ils remplissent les conditions nécessaires, un engagement continu, pour autant que des postes y ouvrant droit se trouvent dans l'enveloppe appropriée, en fonction du nombre de points qui leur auront été attribués selon les critères subsidiaires énumérés au paragraphe 54;

57. *Décide* que les fonctionnaires ayant obtenu le même nombre de points seront départagés en fonction de leur ancienneté;

58. *Prie instamment* le Secrétaire général d'envisager d'offrir un engagement de durée déterminée de cinq ans aux fonctionnaires qui, ayant été classés selon la formule exposée au paragraphe 54, n'auraient pas obtenu un engagement continu;

59. *Rappelle* qu'au paragraphe 24 de la section II de sa résolution 63/250, elle a décidé que la période de service des experts associés (administrateurs auxiliaires) n'entrait pas dans le calcul de la durée de service ouvrant droit à un engagement continu;

60. *Prie* le Secrétaire général de lui rendre compte dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines, à partir de sa soixante-septième session, de l'application du régime des engagements continus, en présentant s'il y a lieu une analyse des effectifs compris dans les enveloppes de poste;

61. *Prie également* le Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixante-treizième session de l'application des dispositions de la présente résolution dans la perspective de l'examen des conditions régissant l'octroi d'engagements continus;

62. *Décide* que ses décisions relatives à la politique du Secrétaire général en matière de mobilité et de perfectionnement s'appliqueront aux fonctionnaires titulaires d'engagements continus;

VII

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

63. *Rappelle* le paragraphe 17 de la section IX de sa résolution 63/250 et prie le Secrétaire général de lui faire rapport à sa soixante-septième session sur la question dont il traite;

64. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de proposer des moyens d'accroître effectivement la représentation au Secrétariat des pays en développement, et le prie de lui faire rapport sur la question à sa soixante-septième session;

65. *Rappelle* le paragraphe 13 de la section IX de sa résolution 63/250 et prie le Secrétaire général de continuer de veiller à ce que les pays qui fournissent des contingents soient convenablement représentés au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions, compte tenu de leur contribution aux opérations de paix des Nations Unies;

66. *Décide* qu'un fonctionnaire conserve le statut géographique tant qu'il occupe un poste soumis au principe de la répartition géographique, sauf s'il a été engagé dans le cadre du programme de recrutement de jeunes administrateurs;

67. *Réaffirme* que le principe de la répartition géographique s'applique exclusivement aux postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur financés par le budget ordinaire;

VIII

Équilibre entre les sexes

68. *Se déclare gravement préoccupée* par la lenteur des progrès accomplis sur la voie de la réalisation, dans le respect du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, de la parité des sexes dans les organismes des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et pour les postes de décision;

69. *Prie* le Secrétaire général d'intensifier son action en vue de la réalisation et du maintien de la parité des sexes au Secrétariat, en particulier aux échelons supérieurs, de veiller dans cette perspective à ce que les femmes, en particulier les ressortissantes de pays en développement et de pays à économie en transition, y soient convenablement représentées et de lui faire rapport sur ce sujet à sa soixante-septième session;

IX**Consultants, vacataires, personnel fourni à titre gracieux et emploi de retraités**

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

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

72. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur l'emploi d'anciens fonctionnaires à la retraite et d'élaborer des critères précis applicables à l'emploi de retraités;

X**Règlement provisoire du personnel et modification du Statut du personnel**

73. *Prend note* des paragraphes 84 et 85 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵, relatifs à la suppression éventuelle de l'obligation de renoncer au statut de résident permanent;

74. *Prend note* du rapport du Secrétaire général sur le Règlement provisoire du personnel⁷;

75. *Décide* de remettre à sa soixante-sixième session l'examen du projet de modifications du Statut du personnel présenté par le Secrétaire général⁸;

XI**Questions diverses**

76. *Constata avec satisfaction* l'augmentation des taux d'observation des directives que comprend le dispositif de transparence financière et prie le Secrétaire général de continuer d'encourager les fonctionnaires à se plier au dispositif et à se conformer pleinement aux directives qu'il comporte;

77. *Prie* le Secrétaire général d'encourager les hauts fonctionnaires à souscrire des déclarations non confidentielles de situation;

78. *Prie* la Commission de la fonction publique internationale d'examiner dans le cadre de son programme de travail pour 2011 la question des normes de conduite et de la traiter dans son rapport de 2011;

79. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, pour examen pendant la partie principale de sa soixante-sixième session, un rapport exhaustif sur les conflits

⁷ A/65/202.

⁸ Voir A/65/213.

d'intérêts, comprenant une analyse de ce qui constitue à l'heure actuelle un conflit d'intérêts personnel, et traitant des aspects juridiques et administratifs de la question et des moyens de limiter les conflits d'intérêts;

80. *Décide* d'examiner simultanément les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale sur les normes de conduite, le projet en souffrance de code de déontologie et tous les rapports ayant trait à ces questions;

81. *Prie* le Secrétaire général d'intensifier les activités d'information en vue de susciter des candidatures externes;

82. *Prie également* le Secrétaire général de procéder à une analyse des raisons pour lesquelles des fonctionnaires quittent le service de l'Organisation, en se fondant sur les réponses au questionnaire de départ que remplissent les démissionnaires, et de lui en présenter les résultats à sa soixante-septième session;

83. *Réitère* la demande qu'elle a faite au Secrétaire général au paragraphe 91 de sa résolution 64/243 de veiller, lorsqu'il propose des postes pour le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, à ce que ces propositions soient conformes aux mandats établis par les organes délibérants compétents, notamment le Conseil des droits de l'homme.

Annexe

Barème de pondération des critères subsidiaires de conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus

Critères

1. Appréciations portées dans les quatre derniers rapports de notation	
• Performance dépassant les attentes	7 points par rapport (portant sur une période d'au moins un an)
• Performance dépassant fréquemment les attentes	5 points par rapport (portant sur une période d'au moins un an)
2. Période de service continue d'au moins un an dans un lieu d'affectation classé comme difficile :	
• Catégories A et B	1 point par période de service
• Catégorie C	3 points par période de service
• Catégorie D	5 points par période de service
• Catégorie E	7 points par période de service
3. Période de service continue d'au moins un an dans un lieu d'affectation classé « famille non autorisée »	2 points par période de service
4. Mobilité géographique (période de service continue d'au moins un an)	3 points par période de service
5. Mobilité fonctionnelle (période de service continue d'au moins un an)	2 points par période de service
6. Maîtrise d'une langue officielle autre que la langue maternelle	2 points
7. Années d'ancienneté en sus de cinq ans	1 point par année
