



Assemblée générale

Distr. générale
10 janvier 2017

Soixante et onzième session
Point 139 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 23 décembre 2016

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/71/638/Add.1)]

71/263. 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 [42/220](#) A du 21 décembre 1987, [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, [67/255](#) du 12 avril 2013, [68/252](#) du 27 décembre 2013, [68/265](#) du 9 avril 2014, [70/244](#) du 23 décembre 2015 et [70/286](#) du 17 juin 2016, sa décision 70/553 B du 1^{er} avril 2016, ainsi que ses autres résolutions et décisions pertinentes,

Ayant examiné les rapports pertinents que le Secrétaire général lui a présentés sur la gestion des ressources humaines¹ et le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

Ayant également examiné les rapports du Corps commun d'inspection sur la planification de la relève dans les organismes des Nations Unies³ et sur l'emploi de personnel non-fonctionnaire et les conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies⁴ ainsi que les observations du Secrétaire général et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur ces questions⁵,

¹ [A/71/186](#), [A/71/257](#), [A/71/258](#), [A/71/323](#) et Add.1 et 2, [A/71/334](#) et [A/71/360](#) et Add.1.

² [A/71/557](#).

³ [A/71/393](#).

⁴ [A/70/685](#).

⁵ [A/71/393/Add.1](#) et [A/70/685/Add.1](#).



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 son rapport² ;

I

Réforme de la gestion des ressources humaines

4. *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 la voir appliquée ;
5. *Prie* le Secrétaire général de continuer de moderniser, de rationaliser et d'intégrer les structures et fonctions de gestion des ressources humaines de l'Organisation, compte tenu des avantages escomptés, des gains d'efficacité et des enseignements tirés de la mise en œuvre de réformes antérieures, et de lui présenter des propositions détaillées qu'elle examinera à sa soixante-treizième session ;
6. *Souligne* qu'il importe de disposer d'un dispositif global et solide de gestion prévisionnelle des besoins en personnel en tant que composante clef de la gestion des ressources humaines, prend note des progrès accomplis et prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour élaborer une proposition d'ensemble visant à assurer une gestion prévisionnelle des besoins en personnel et une planification de la relève efficaces et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-treizième session ;
7. *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 ;
8. *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 ;
9. *Réaffirme* les dispositions de l'article 4.2 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et décide, aux fins du dispositif de sélection du personnel, de retenir le critère du statut géographique comme l'un des moyens fondamentaux d'assurer l'équilibre géographique à chacune des classes des postes soumis à la répartition géographique ;
10. *Réaffirme également* la nécessité de respecter la parité des deux langues de travail du Secrétariat, réaffirme en outre que des langues de travail supplémentaires peuvent être en usage dans certains lieux d'affectation, conformément aux textes applicables et, à cet égard, 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 ;

11. *Considère* que les échanges entre le personnel des Nations Unies et la population locale dans les bureaux extérieurs sont essentiels et que les compétences linguistiques constituent un élément important aux fins des procédures de sélection et de formation, et affirme par conséquent qu'une bonne connaissance des langues officielles parlées dans le pays de résidence doit être considérée comme un atout supplémentaire ;

12. *Note avec une vive préoccupation* que l'objectif consistant à pourvoir les postes en 120 jours au maximum n'a pas été atteint et prie le Secrétaire général de déterminer les raisons des retards intervenus à chaque étape de la procédure de sélection et de recrutement, y compris la phase dans laquelle des candidats sont recommandés et celle dans laquelle les organes centraux de contrôle donnent leur assentiment et prie le Secrétaire général de présenter dans le prochain rapport d'ensemble qu'il lui soumettra à sa soixante-treizième session, une stratégie globale visant à atteindre l'objectif de recrutement en 120 jours qu'elle a fixé ;

13. *Prend note* des paragraphes 36 et 84 du rapport du Comité consultatif et décide de ramener l'ensemble de la période d'affichage des avis de vacance de poste spécifiques de 60 à 45 jours pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sur une base provisoire à titre expérimental, décide de garder cette mesure à l'examen et prie le Secrétaire général de lui faire rapport sur son plein effet dans le prochain rapport d'ensemble ;

14. *Souligne* le rôle important que le programme Jeunes administrateurs joue dans l'amélioration de la représentation des États Membres sous-représentés ou non représentés et dans le rajeunissement du Secrétariat ;

15. *Prie* le Secrétaire général de revoir sa proposition consistant à remplacer l'actuelle épreuve générale par un test général d'aptitudes cognitives et sociales, et de présenter une analyse détaillée sur la question dans son prochain rapport d'ensemble ;

16. *Prend note* du paragraphe 41 du rapport du Comité consultatif et approuve la proposition du Secrétaire général⁶ tendant à porter à trois ans la période pendant laquelle les lauréats du programme Jeunes administrateurs peuvent rester inscrits sur la liste de réserve ;

17. *Prie de nouveau* le Secrétaire général de continuer à s'efforcer de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de garantir une répartition géographique aussi large que possible dans tous les départements et bureaux et pour les postes de toutes les classes, y compris les postes de directeur et ceux de la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur, et le prie d'en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble ;

18. *Rappelle* le paragraphe 65 de sa résolution [65/247](#) et le paragraphe 17 de sa résolution [66/265](#) du 21 juin 2012, dans lesquels elle a prié le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour que les pays qui fournissent des contingents soient correctement représentés au Département des opérations de maintien de la paix et au

⁶ [A/71/323](#), par. 52, al. d.

Département de l'appui aux missions du Secrétariat, en considération du concours qu'ils apportent aux activités de maintien de la paix de l'Organisation, et de lui faire rapport à ce sujet dans le cadre du projet de budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018 ;

19. *S'inquiète vivement* de la lenteur des progrès accomplis, dans le respect du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, en ce qui concerne la parité des sexes dans les organismes des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et pour les postes de décision et les postes hors Siège ;

20. *Se félicite* que le Secrétaire général entende mettre en œuvre une stratégie globale visant à intensifier les efforts destinés à assurer une meilleure représentation des femmes au Secrétariat, en particulier aux postes de direction, notamment grâce à des politiques dynamiques de recrutement et de rétention du personnel, et prie le Secrétaire général de l'informer, dans son prochain rapport d'ensemble, des progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif de parité des sexes, y compris la représentation adéquate des femmes originaires des pays en développement, à titre prioritaire, et de la manière dont les responsables ont été tenus de contribuer à ces objectifs ;

21. *Réaffirme* que le système de gestion de la performance doit avoir comme objectif fondamental de mesurer la performance, de récompenser les bons résultats et de remédier aux insuffisances de façon crédible et efficace, et être aisément compréhensible par le personnel et l'administration, et prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour qu'un système plus perfectionné soit mis en place dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier pour les dirigeants et les cadres, et étayé par des activités de formation et des directives adéquates ;

22. *Note* que l'actuelle répartition des appréciations ne donne pas une image fidèle de la performance dans l'Organisation, et prie le Secrétaire général d'analyser les améliorations apportées au système et leurs effets, les tendances relatives au taux d'établissement des rapports de performance, la répartition des appréciations et la participation aux activités de formation consacrées à la gestion de la performance, et d'en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble ;

23. *Note également* la mise en place d'une stratégie d'apprentissage et d'accompagnement des carrières visant à proposer au personnel des possibilités de formation et de perfectionnement, qui aideront notamment l'Organisation à renforcer les compétences en matière de gestion et d'encadrement ;

24. *Rappelle* le paragraphe 56 de sa résolution [70/244](#) et encourage le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et offrir des perspectives de carrière, éléments importants pour la motivation et la fidélisation du personnel ;

25. *Rappelle également* le paragraphe 68 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général d'analyser de manière plus approfondie les coûts et avantages potentiels de la proposition et de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport d'ensemble ;

II

Mobilité

26. *Prend note* des progrès accomplis avec la première campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée pour les fonctionnaires du réseau Paix

et questions politiques et humanitaires (POLNET) et de ses résultats, ainsi que du caractère préliminaire des constatations et des enseignements tirés de l'expérience dont le Secrétaire général a rendu compte⁷, et attend avec intérêt la poursuite de l'application du dispositif qu'elle a adopté dans sa résolution 68/265;

27. *Prie* le Secrétaire général de procéder à une analyse plus approfondie et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-douzième session, en vue de bénéficier de tous les avantages possibles de la mobilité, comme la réduction des délais de recrutement, la constitution d'un corps de fonctionnaires dynamiques et la répartition équitable des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles ;

28. *Prie instamment* le Secrétaire général d'instaurer la coopération nécessaire entre les départements et bureaux concernés par le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité et le prie de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport d'étape ;

29. *Prie* le Secrétaire général de fournir, dans son prochain rapport d'étape, des renseignements détaillés sur sa proposition visant à prendre en compte, dans le dispositif d'encadrement de la mobilité, les postes vacants dans les lieux d'affectation classés B, C, D et E ;

30. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de veiller au traitement équitable de tous les fonctionnaires participant à la procédure de réaffectation engagée au titre du dispositif d'encadrement de la mobilité ;

31. *Prie* le Secrétaire général de veiller à l'application cohérente et transparente des critères régissant les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut demander un report ou une dérogation dans le cadre du dispositif ;

III

Évaluation du système des fourchettes optimales

32. *Note avec préoccupation* que le Secrétaire général n'a pas soumis de proposition concernant une évaluation globale du système des fourchettes optimales et le prie à cet égard de lui présenter, au plus tard à sa soixante-treizième session, des propositions sur la façon de procéder, notamment en maintenant ou en augmentant le nombre actuel de postes d'administrateur afin d'établir un mécanisme plus efficace permettant d'obtenir une répartition géographique équitable de tous les postes du Secrétariat financés au moyen du budget ordinaire ;

IV

Composition du Secrétariat

33. *Note avec préoccupation* l'augmentation du nombre de postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat et le nombre relativement faible de postes aux classes les moins élevées, et prie le Secrétaire général de prendre des mesures concrètes pour inverser cette tendance, en procédant notamment à un examen de tous les postes de directeur, de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général afin de déceler les chevauchements de fonctions et de responsabilités et de réduire le nombre total de postes à ces niveaux, et de faire rapport à ce sujet dans son prochain projet de budget ;

⁷ A/71/323/Add.1.

34. *S'inquiète de nouveau* de l'accroissement du recours à des consultants, en particulier pour l'exécution d'activités de fond, souligne que le recours à des consultants doit être régi par ses résolutions pertinentes, en particulier la section VIII de la résolution 53/221, et doit répondre au critère d'une diversité géographique aussi grande que possible, et prie le Secrétaire général de tirer tout le parti possible des capacités internes et de lui rendre compte à sa soixante-treizième session des mesures qu'il aura prises en ce sens ;

35. *Accueille favorablement* le programme de stages de l'Organisation des Nations Unies et prie le Secrétaire général de veiller à ce qu'il contribue à la réalisation des objectifs de l'Organisation et à l'apprentissage des participants ;

V

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle

36. *Est consciente* de l'importance que revêt l'existence de normes élevées en matière de techniques d'enquête dans l'Organisation et prie le Secrétaire général de continuer à améliorer les procédures d'enquête et de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport ;

37. *Prie* le Secrétaire général d'arrêter le texte final de l'instruction administrative sur les questions disciplinaires et de le publier, à titre prioritaire, sans plus tarder avant le 31 décembre 2016, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-treizième session ;

VI

Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

38. *Approuve*, sous réserve des dispositions de la présente résolution, les modifications que le Secrétaire général propose d'apporter au Statut du personnel et prend note des modifications du Règlement du personnel qu'il énonce dans son rapport⁸ ;

39. *Prend note* du paragraphe 129 du rapport du Comité consultatif concernant la proposition visant à élargir la disposition 9.9 b) du Règlement du personnel à d'autres catégories de faute grave ;

40. *Prie* le Secrétaire général de faire figurer, dans son prochain rapport, des renseignements sur les incidences que la version modifiée de la disposition 10.4 aurait sur les enquêtes ;

41. *Décide* que la nouvelle disposition 3.20, proposée aux fins de l'application de la nouvelle prime de recrutement qu'elle a approuvée au paragraphe 53 de sa résolution 70/244, sera rédigée comme suit :

« Une prime de recrutement peut être versée, dans les conditions fixées par le Secrétaire général, à des experts possédant des compétences très spécialisées, lorsque l'Organisation n'est pas parvenue à intéresser du personnel qualifié. Son montant annuel ne peut dépasser 25 pour cent du traitement annuel net de base » ;

⁸ A/71/258.

VII

Activités du Bureau de la déontologie

42. *Salue* l'action remarquable que mène le Bureau de la déontologie pour favoriser dans l'Organisation l'instauration d'un climat dans lequel règnent le respect de la déontologie et du principe de responsabilité, l'intégrité et la transparence 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 ;

43. *Prie* le Secrétaire général de continuer à inciter tous les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public l'état récapitulatif de leur patrimoine au cours des prochains cycles, et le prie également de recueillir des données sur les dons et distinctions reçus par les fonctionnaires du Secrétariat, de suivre l'évolution de la situation et de lui rendre compte de la question dans son prochain rapport ;

44. *Rappelle* le paragraphe 146 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de mettre la dernière main à la version révisée de la politique de protection contre les représailles et de la promulguer d'ici à la fin de 2016, afin de la mettre en œuvre rapidement et efficacement, de promouvoir une culture institutionnelle dans laquelle les fonctionnaires ne craignent pas de s'exprimer et de veiller à ce que les auteurs de représailles soient tenus responsables de leurs actes ;

45. *Rappelle également* le paragraphe 147 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de lui soumettre pour examen à sa soixante-treizième session, dans son prochain rapport, une proposition sur les moyens de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie.

*68^e séance plénière
23 décembre 2016*