



68^{ème} session de l'Assemblée générale
5^{ème} commission

Points 139 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines
Human Resources Management

New York, le 25 novembre 2013

Déclaration de la Suisse

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom de la Suisse et du Liechtenstein.

Nos délégations saluent la présentation des rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines au sein des Nations Unies, ainsi que de celle des rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB). Notre déclaration se concentre sur le thème de la mobilité du personnel.

Monsieur le Président,

La Suisse et le Liechtenstein sont convaincus qu'il est dans l'intérêt de l'ONU et de ses Etats membres de passer du système actuel de mobilité volontaire du personnel à un système de mobilité organisée. En effet, une telle réforme permettra à l'ONU d'améliorer la gestion stratégique de ses ressources humaines, et donc d'optimiser la mise en œuvre des mandats toujours plus complexes que lui attribuent les Etats membres. L'instauration d'une équité dans la répartition des tours de service du personnel, ainsi que le décroisement entre les diverses entités de l'ONU qu'elle permettra, renforceront la cohérence de la culture de travail d'une Organisation qui est de nature mondiale.

C'est dans cet esprit que nos délégations ont pris connaissance avec intérêt de la version affinée du dispositif de mobilité du Secrétaire général. Nous estimons qu'elle constitue une bonne base de travail pour les délibérations à venir des Etats membres.

Monsieur le Président,

Nos délégations souhaitent faire trois remarques au sujet de cette proposition affinée.

Premièrement, pour qu'une mobilité organisée du personnel puisse fonctionner à l'échelle de l'ONU et servir les intérêts de l'Organisation, nous reconnaissons la nécessité d'introduire une durée d'occupation des postes minimale et maximale, ainsi que de mettre en place des conseils de réseau d'emploi. Nous soutenons ces propositions du Secrétaire général, tout comme nous soutenons l'établissement d'un lien fort entre la mobilité, notamment géographique, et le développement des carrières. Il nous paraît important de souligner que ces différents éléments d'une mobilité organisée, et surtout la durée d'occupation des postes, doivent assurer une rotation équitable des employés de l'ONU entre les lieux d'affectations classés difficiles et les autres. La situation actuelle qui voit des employés bloqués pendant des années dans des lieux classés difficiles n'est pas tenable.

Deuxièmement, sur le traitement réservé aux candidats externes, nous apprécions les efforts déployés par le Secrétaire général pour répondre aux préoccupations de l'Assemblée générale. Nous comprenons et partons du principe que, même si l'introduction d'une mobilité organisée aura un impact inévitable sur les modalités de recrutement des candidats externes, elle ne devra pas réduire l'ampleur de ce recrutement. En plus, nous estimons qu'il pourrait être opportun de considérer le développement de mesures ciblées d'accompagnement à la mobilité afin d'assurer que l'Organisation ne soit pas privée de la possibilité de recruter des nouveaux talents.

Troisièmement, nos délégations tiennent à souligner la complexité de la tâche d'introduire une mobilité organisée à l'échelle de l'ONU. Un tel changement ne saurait se dérouler de manière isolée, indépendamment des autres chantiers de réforme, tant dans le domaine des ressources humaines que dans celui plus large de la gestion, comme Umoja. Nous sommes de l'avis que l'approche de mise en œuvre par étape proposée par le Secrétaire général est pertinente et mérite d'être approfondie. Nous pourrions ainsi imaginer que, avant d'en généraliser l'application, le programme de mobilité organisée soit d'abord mis en œuvre et éprouvé dans des familles d'emplois qui en auraient le plus besoin, par exemple dans les domaines de la paix et de la sécurité, ou encore de l'humanitaire.

Ce pragmatisme permettrait non seulement d'accompagner au mieux cette réforme et d'en maîtriser les coûts, mais aussi d'optimiser la coordination et les synergies entre les différentes initiatives d'envergure en cours au sein de l'Organisation. Au final, cette approche graduelle devrait mettre le Secrétariat de l'ONU en mesure de continuer à fonctionner au mieux tout en intégrant des changements opérationnels de taille.

Monsieur le Président,

Nous avons également étudié attentivement le dispositif de mobilité alternatif présenté par le Secrétaire général. A nos yeux, même si ce dispositif de rechange apporte des progrès bienvenus, il demeure trop modeste et ne répond pas suffisamment aux besoins de mobilité du personnel au sein de l'Organisation. Nous considérons ainsi que la version affinée du dispositif de mobilité organisée constitue une solution plus avantageuse pour l'ONU.

Nos délégations participeront activement aux délibérations sur cet objet à l'ordre du jour.

Monsieur le Président, je vous remercie.

Mr. Chairman,

I have the honor of addressing you on behalf of Switzerland and Liechtenstein.

Our delegations welcome the presentation of the Secretary-General's reports on Human Resources Management in the United Nations and the related reports of the Advisory Committee on Administrative and Budgetary Questions (ACABQ). Our statement focuses on the issue of staff mobility.

Mr. Chairman,

Switzerland and Liechtenstein are convinced that it is in the interest of the UN and its Member States to move from the current system of voluntary mobility to a system of managed mobility. In fact, such a reform should enable the UN to improve the strategic management of its human resources and thus to optimize the implementation of the increasingly complex mandates entrusted to it by Member States. Instituting a system that ensures fair sharing of service and consequently the breaking down the barriers between the different UN entities will strengthen the coherence of the working culture of an organization that is global by its very nature.

It is in this spirit that our delegations have taken note with interest of the refined version of the Secretary-General's mobility framework. We believe that the refined proposal is a good starting point for the upcoming deliberations of Member States.

Mr. Chairman,

Our delegations wish to make three comments about this refined proposal.

First, for managed staff mobility to work well across the UN and serve the interests of the Organization, we think it is necessary to introduce minimum and maximum position occupancy limits and to establish job network boards. We support these proposals by the Secretary-General, and we also support establishing a strong link between mobility, particularly geographic mobility, and career development. We consider it important to emphasize that the various elements of managed mobility, and especially position occupancy limits, must ensure the fair rotation of UN staff members between hardship duty stations and other duty stations. The current situation, in which staff members are forced to remain for several years in hardship duty stations, is unsustainable.

Our second comment concerns the treatment of external candidates. We welcome the efforts made by the Secretary-General to address the concerns of the General Assembly. We understand and assume that even if the introduction of managed mobility will inevitably have an impact on how external candidates are recruited, it should not reduce the number of external candidates who are hired. Furthermore, we think that this may perhaps be an appropriate time to consider the development of accompanying measures to ensure that the Organisation is not deprived of the possibility of hiring new talent.

Third, our delegations wish to stress the complexity of introducing a system of UN-wide managed mobility. Such a change cannot take place completely separate from other ongoing reforms – both human resources reform and broader management reform projects, such as Umoja. We take the view

that a step-by-step implementation approach as proposed by the Secretary-General is appropriate and worthy of further consideration. We could for example envisage that prior to a comprehensive implementation, a managed mobility program would initially be implemented and tested with job families that need it most, for example in the fields of peace and security or humanitarian work.

Such a pragmatic approach would not only be the best way to support this reform and bring costs under control, but would also optimize the coordination and synergies of various major initiatives currently under way within the Organization. Lastly, this gradual approach will enable the UN Secretariat to continue to function effectively and to incorporate major operational changes at the same time.

Mr. Chairman,

We have also carefully examined the alternative framework presented by the Secretary-General. In our opinion, although this alternative approach to mobility constitutes welcome progress, it remains too modest and does not sufficiently address the need for staff mobility within the Organisation. We therefore believe that the refined version of the mobility framework presented by the Secretary-General is a better solution for the Organization.

Our delegations will actively participate in the deliberations on this agenda item.

Thank you, Mr. Chairman.