



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

Points 135 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines
Human Resources Management

New York, le 21 novembre 2012

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) et du Corps Commun d'Inspection (CCI).

La gestion des ressources humaines est une composante essentielle de la capacité des Nations Unies à remplir leurs mandats avec efficacité et efficience. A cet égard, nos délégations attachent une grande importance aux projets de réformes en cours dans ce domaine.

Monsieur le Président,

Dès la 63^e Assemblée générale, les Etats membres ont exprimé leur volonté que l'Organisation développe une politique des ressources humaines qui puisse promouvoir une mobilité accrue du personnel. La Suisse et le Liechtenstein sont convaincus que l'ONU, en sa qualité d'organisation globale, a besoin d'un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et polyvalents. Une mobilité accrue et plus systématique devrait permettre à l'Organisation de répondre avec souplesse à ses besoins fluctuants en termes de personnel et lui permettre de s'acquitter ainsi au mieux de ses mandats. Elle devrait offrir aux fonctionnaires de l'ONU des possibilités d'emplois au sein du Secrétariat qui soient équitables et répondent à leurs aspirations professionnelles. Enfin, un dispositif de mobilité devrait permettre de briser le cloisonnement entre les diverses entités de l'ONU qui tend à marquer la culture de travail au sein de l'Organisation.

Monsieur le Président,

Mission permanente de la Suisse auprès des Nations Unies
Permanent Mission of Switzerland to the United Nations

633 Third Avenue, 29th floor, New York, NY 10017-6706
Tél. +1 212 286 1540, Fax +1 212 286 1555, www.dfae.admin.ch/missny

Nous avons pris connaissance avec intérêt du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières du personnel du Secrétariat proposé par le Secrétaire général. Il contient de nombreux éléments pertinents et nous espérons que l'Assemblée générale sera en mesure d'adopter certains de ses principes. Nous saluons aussi le fait que le dispositif proposé est le fruit de négociations approfondies menées entre l'administration et les représentants du personnel.

Comme le relève le CCQAB dans son rapport, à bien des égards, la proposition du Secrétaire général demeure cependant insuffisamment détaillée et laisse un certain nombre de questions ouvertes. Plusieurs aspects, d'ordre quantitatif et qualitatif, requièrent des clarifications ou méritent d'être affinés. Nos délégations s'interrogent par exemple sur le format de la structure d'incitations qui serait à mettre en place pour assurer non seulement une mobilité fonctionnelle mais surtout une mobilité géographique optimale. A cet égard, nous nous demandons si le lien établi entre la mobilité géographique et l'organisation des carrières ne pourrait pas être renforcé. L'implication financière de l'introduction de ce dispositif est bien entendu un élément tout aussi important. Elle devrait pouvoir être mesurée à l'aune des bénéfices escomptés par cette réforme. Des éclaircissements nous paraissent aussi nécessaires sur la manière dont ce dispositif de mobilité est appelé à interagir avec les différents projets de réformes en cours liés à la gestion des aptitudes. Les différentes facettes de la gestion des aptitudes, comme la nécessité d'établir une robuste planification prévisionnelle des effectifs, paraissent en effet déterminantes pour une mise en œuvre réussie d'un dispositif de mobilité qui réponde au mieux aux besoins de l'Organisation.

Monsieur le Président,

La Suisse et le Liechtenstein reconnaissent tout à fait les mérites de l'adoption d'un solide dispositif de mobilité à l'ONU. Nous sommes ainsi de l'avis qu'il est opportun que l'Assemblée générale puisse approuver certains principes relatifs aux modalités d'un tel dispositif afin de donner un cadre plus précis au Secrétaire général, et donner son accord de principe à une mise en œuvre d'un tel dispositif de mobilité dès le 1er janvier 2015 à la condition que, d'ici-là, les différentes questions encore ouvertes et notamment identifiées par le CCQAB trouvent une réponse satisfaisante.

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

Monsieur le Président, je vous remercie

Unofficial translation

Mr. Chairman,

I have the honor to speak 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) and the Joint Inspection Unit (JIU).

Human resources management is an essential factor in United Nations' ability to act effectively and efficiently in the fulfillment of its mandate. Because of this, our delegations attach great importance to the reform efforts currently underway in this area.

Mr. Chairman,

Since the 63rd General Assembly, the Member States have expressed their desire to see the Organization's human resources strategy develop in such a way as to promote greater staff mobility. Switzerland and Liechtenstein are convinced that the UN, as a global organization, requires a global, adaptable, and dynamic workforce. A more systematic approach to promoting increased mobility would make it possible for the Organization to react flexibly to changes in its staffing needs and thus better enable it to deliver on its mandates. It should ensure that UN staff members have equal opportunities for service in the Secretariat that match their career aspirations. Finally, a framework for mobility should make it possible to break down the various organizational silos within the UN that tend to characterize the working culture in the Organization.

Mr. President,

We have noted with interest the framework for mobility and career development of internationally recruited staff in the United Nations Secretariat proposed by the Secretary-General. It contains a number of interesting elements and we hope that the General Assembly will be able to adopt some of its principles. We also welcome the fact that the proposed framework is the result of extensive negotiations between management and staff representatives.

As noted by the ACABQ in its report, however, the Secretary-General's proposal is in many respects not sufficiently detailed, and leaves a number of issues still unresolved. Many aspects, both quantitative and qualitative, require clarification or need further refinement. Our delegations have questions, for example, concerning the format of the incentive structure to be put in place to encourage not only functional mobility, but also, in particular, maximum geographic mobility. We have asked ourselves whether the link that has been established between geographic mobility and career development could not be strengthened. The financial implications of introducing this framework is, of course, also an important consideration. There must be a possibility for measuring the costs in terms of the benefits to be anticipated from this reform.

Further clarifications are also needed, in our view, concerning the manner in which this mobility framework will be integrated with the various talent-management reform projects currently underway. The different facets of talent management, such as the need to establish sound predictive workforce planning, will indeed be decisive for the successful implementation of a mobility framework that can meet the needs of the Organization.

Mr. Chairman,

Switzerland and Liechtenstein fully recognize the advantages of adopting a solid mobility framework at the UN. We are therefore of the opinion that it would be useful for the General Assembly to approve some of the principles pertaining to the modalities of such a mobility framework in order to give the SG some guidance in his work, and to approve in principle the implementation of this same framework, effective 1 January 2015, subject, however, to the condition that the various issues still unresolved, as pertinently identified by the ACABQ, find a satisfactory response.

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

Thank you, Mr. Chairman