



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

Points 134 de l'ordre du jour

Régime commun des Nations Unies
United Nations common system

New York, le 10 novembre 2015

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 le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour l'année 2015, la déclaration faite par le Secrétaire général sur les implications administratives et financières des décisions et recommandations contenues dans le rapport de la Commission ainsi que le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur ces questions.

Monsieur le Président,

L'atout le plus précieux de l'ONU est son personnel. La capacité de cette organisation à mettre en œuvre efficacement ses mandats dépend des talents et de la motivation des personnes qu'elle emploie. L'équilibre entre l'exécution efficace des mandats et l'utilisation efficace des ressources et la capacité à attirer et à fidéliser le personnel adéquat sur un marché de plus en plus compétitif comptent parmi les principaux éléments à prendre en considération pour mettre au point un dispositif de rémunération efficace.

Nous rappelons que, dans la résolution 68/253, l'Assemblée générale a pris position en faveur des objectifs fixés par la Commission pour l'examen du dispositif de rémunération au sein du régime commun des Nations Unies. Il a été déterminé que le nouveau système devait être compétitif, équitable, transparent, de conception simple, facile à administrer et aisément compris par le personnel et les autres parties prenantes, de nature à récompenser le mérite et à gérer la sous-performance. Le noyau du nouveau système devrait en outre être cohérent, mais il devrait aussi y avoir une certaine souplesse pour faire face aux besoins et problèmes que connaissent les organisations. Une fois mis en œuvre, le nouveau système ne devrait pas avoir d'incidence globale sur les coûts et devrait être viable à long terme.

Ces objectifs ont guidé l'action de la Commission depuis deux ans et il incombe aujourd'hui aux Etats membres d'examiner l'ensemble des recommandations proposées, élaborées dans le cadre du mandat global confié à la Commission. Nos délégations sont particulièrement intéressées au lien entre le nouveau système et la gestion de la performance ainsi que la mobilité du personnel. Pendant les consultations informelles, nous chercherons à mieux comprendre comment le nouveau système encouragera la bonne performance et gèrera la sous-performance, mais aussi comment il satisfera la demande d'une main-d'œuvre plus mobile, en particulier entre les sièges et le terrain ainsi qu'entre les organisations du régime commun des Nations Unies. Nous nous intéressons également au système d'incitation en matière de recrutement qui aidera les organisations à recruter des experts de domaines très spécialisés dans lesquels il est difficile de trouver des candidats adéquats.

Nos délégations s'engageront de manière active et constructive dans les délibérations portant sur ce point de l'ordre du jour.

Monsieur le Président, je vous remercie.

Unofficial translation

Mr Chairman,

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

Our delegations welcome the report of the International Civil Service Commission (ICSC) for the year 2015, the statement submitted by the Secretary-General on the administrative and financial implications of the decisions and recommendations contained in the report of the Commission, as well as the related report of the ACABQ.

Mr Chairman,

The most valuable asset of the United Nations is its staff. The Organisation's ability to effectively deliver on its mandates depends on their skills and motivation. The balance between effective mandate implementation and an efficient use of resources as well as the ability to attract and retain the right people in an increasingly competitive market are among the key factors for an effective compensation system.

We recall that in resolution 68/253, the General Assembly affirmed the objectives set out by the Commission for the review of the compensation package within the UN common system. It was determined that the new system should be competitive, fair and equitable, transparent, simple in design, easy to administer and easily understood by staff and stakeholders, reward excellence and manage underperformance. In addition, it should be cohesive at its core, but allow for some flexibility to meet the specific needs and challenges facing the organisations. Upon implementation, the new system should be premised on overall cost containment and be sustainable going forward.

These objectives have guided the Commission in the review process. It is now incumbent upon Member States to consider the proposed package of recommendations developed on the basis of the comprehensive mandate given to the Commission. Our delegations are particularly interested in the link of the new system with performance management and with staff mobility. During informal consultations, we will seek to gain a better understanding of how the new system will incentivize good performance and manage underperformance, and how it will be able to meet the demands for a more mobile workforce, in particular between headquarters and the field as well as between UN common system organisations. We are also interested in the recruitment incentive scheme that will assist organisations in the recruitment of experts in highly specialised fields where it is challenging to find suitable candidates.

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

Thank you, Mr Chairman.