



Seul le texte prononcé fait foi  
Check against delivery

---

68<sup>ème</sup>

5<sup>ème</sup> commission

## Gestion des ressources humaines Human Resources Management

New York, le 25 novembre 2013

Déclaration de la Suisse

---

Monsieur le Président,

de à vous au nom de la Suisse et du Liechtenstein.

Nos délégations saluent la présentation des rapports

(CCQAB). Notre déclaration se concentre sur le thème de la mobilité du personnel.

Monsieur le Président,

La Suisse et le Liechtenstein sont convaincus qu'est dans de 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 la ressources humaines, et donc la mise en des mandats toujours plus complexes que lui attribuent les Etats membres. équité dans la répartition des tours de service du personnel, ainsi que le décloisonnement entre les diverses entités de permettra, renforceront la cohérence de la culture de travail Organisation qui est de nature mondiale.

dans cet esprit que nos délégations ont pris connaissance avec intérêt de la version affinée du dispositif de mobilité du Secrétaire général. Nous estimons constitue une bonne base

---

**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](http://www.dfae.admin.ch/missny)

Monsieur le Président,

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

Premièrement, pour que la mobilité organisée du personnel puisse fonctionner à l'échelle de l'entreprise et servir les intérêts de nos membres, nous reconnaissons la nécessité d'une durée des postes minimale et maximale, ainsi que de mettre en place des conseils de réseau. Nous soutenons ces propositions du Secrétaire général, tout comme nous soutenons le lien fort entre la mobilité, notamment géographique, et le développement des carrières. Il nous paraît important de souligner que ces différents éléments de la mobilité organisée, et surtout la durée des postes, doivent assurer une rotation équitable des employés de différents lieux 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'ensemble de la communauté générale. Nous comprenons et partons du principe que, même si la mobilité organisée aura un impact inévitable sur les modalités de recrutement des candidats externes, elle ne devra pas réduire le volume de ce recrutement. En plus, nous estimons qu'il pourrait être opportun de considérer le développement de mesures ciblées destinées à la mobilité afin de garantir que ne soit pas privée de la possibilité de recruter des nouveaux talents.

Troisièmement, nos délégations tiennent à souligner la complexité de la tâche de la mise en œuvre d'une mobilité organisée à l'échelle de l'entreprise. Un tel changement ne saurait se dérouler de manière isolée, indépendamment des autres chantiers de réforme, tant dans le domaine

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

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