



Assemblée générale

Soixante-huitième session

Documents officiels

Distr. générale
24 décembre 2013
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 20^e séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 25 novembre 2013, à 10 heures

Président : M. Taalas (Finlande)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires* : M. Ruiz Massieu

Sommaire

Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe de contrôle des documents (srcorrections@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).

13-58067 (F)



Merçi de recycler 



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*) (A/68/358, A/68/483, A/68/495, A/68/580, A/68/601 et A/68/615)

1. **Le Président** appelle l'attention de la Commission sur une lettre datée du 22 octobre 2013, adressée au Président de la Cinquième Commission par le Président de l'Assemblée générale (A/C.5/68/10).

2. Présentant le rapport du Secrétaire général sur la mobilité : vers un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et adaptables (A/68/358), **M^{me} Malcorra** (Chef de cabinet) rappelle que les États Membres ont opéré ces dernières années un certain nombre de changements visant à conférer au Secrétariat une dimension véritablement mondiale, de sorte qu'il soit le mieux à même de relever les défis complexes auxquels l'Organisation fait face et de permettre à celle-ci de s'acquitter des missions qui lui sont confiées de par le monde.

3. Grâce au progiciel de gestion intégré Umoja et à l'application des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS), un corps de fonctionnaires dynamiques, adaptables et mobiles constitue désormais le troisième pilier d'une Organisation des Nations Unies moderne. La proposition tendant à appliquer le principe de la mobilité au personnel recruté sur le plan international est à cet égard cruciale.

4. Jusqu'à maintenant, la refonte de la gestion des ressources humaines s'était concentrée sur des réformes contractuelles et sur l'harmonisation des conditions de service. Les décisions prises par l'Assemblée générale à ces deux titres ont contribué à l'instauration de conditions égales pour l'ensemble du personnel et d'outils de gestion des ressources humaines nécessaires : le système de gestion des aptitudes Inspira, le progiciel de gestion intégré Umoja et les Normes comptables internationales pour le secteur public ont pour effet de moderniser les mécanismes de fonctionnement de l'Organisation tout en favorisant une approche normalisée de l'administration dans tous les lieux d'affectation. Une politique de mobilité organisée permettrait de tirer tout le profit possible de ces initiatives en instaurant une méthode plus structurée de gestion du personnel et d'organisation des carrières.

5. Certes, les fonctionnaires de l'ONU sont déjà mobiles, mais les mutations ne sont pas organisées en fonction des besoins stratégiques de l'Organisation, ni guidées par eux, mais résultent plutôt du désir manifesté par certains fonctionnaires d'être mutés et des choix opérés par l'encadrement. En conséquence, certains fonctionnaires ont rarement changé de poste, d'autres ne se sont déplacés que d'une ville siège à une autre, cependant que d'autres encore demeuraient constamment dans des lieux d'affectation difficiles – aussi les avantages que la mobilité pourrait apporter à l'Organisation et au personnel n'ont-ils pas été pleinement exploités.

6. Il est nécessaire d'aborder l'organisation des carrières et la mobilité de façon plus structurée, notamment en fixant des limites à la durée d'occupation d'un même poste, afin que les fonctionnaires puissent en changer et assumer à intervalles réguliers de nouveaux rôles et fonctions. Le Secrétaire général propose aussi que soient mis en place des conseils de réseau d'emplois centralisés, ce qui permettrait de prendre des décisions plus stratégiques concernant la sélection et la réaffectation des fonctionnaires. De plus, tout en veillant à ce que les décisions concernant la sélection des fonctionnaires tiennent pleinement compte des priorités de l'Organisation, ces conseils encourageraient l'application des principes de parité des sexes et de diversité géographique, ainsi qu'une répartition plus équitable des tours de service dans les lieux d'affectation difficiles.

7. Dans sa résolution 67/255, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de préciser les paramètres du dispositif de mobilité dont il envisageait la mise en place et de lui soumettre une autre proposition incluant des mesures d'incitation. Cette nouvelle mouture a été présentée par le Secrétaire général dans son dernier rapport en date sur la mobilité : des changements importants ont été apportés en ce qui concerne les candidats externes, mais la dimension organisée de la mobilité a été préservée.

8. La plupart des approches de la mobilité organisée – et la proposition initiale du Secrétaire général ne faisait pas exception à la règle – prévoient que les candidatures internes sont examinées en premier, avant ouverture à la concurrence entre candidats internes et externes. Toutefois, en réponse à des préoccupations exprimées par les États Membres, il est désormais proposé que l'ensemble des postes disponibles fassent l'objet d'un avis publié, ce qui permettrait aux

candidats internes comme aux candidats externes d'être en concurrence pour ces postes sur un pied d'égalité. Il faudra toujours recruter à l'extérieur pour remplacer les fonctionnaires qui partent à la retraite ou qui quittent l'Organisation et pour pourvoir les nouveaux postes créés. En prenant pour hypothèse que le nombre de postes et le taux de fréquence auquel les fonctionnaires quittent l'Organisation demeureront peu ou prou les mêmes, on prévoit que le nombre de recrutements externes restera le même une fois le nouveau système mis en place.

9. Pour ce qui est des coûts directs et indirects associés à l'instauration du cadre de mobilité organisée, il apparaît qu'un système d'organisation des carrières et de la mobilité exigera des investissements; toutefois, le modèle mis au point n'entraînera aucune augmentation des coûts indirects, car il ne sera pas nécessaire d'engager de nouveaux fonctionnaires pour l'administrer. Bien sûr, lorsque des fonctionnaires vont d'un lieu d'affectation à un autre, cela entraîne des coûts directs. Toutefois, le Secrétaire général propose de modifier les caractéristiques actuelles des mutations, sans en accroître le nombre, de manière à les rendre plus stratégiques de sorte que toutes les parties tirent avantage de la mobilité organisée.

10. À l'heure actuelle, ce sont en moyenne 1 635 fonctionnaires recrutés sur le plan international qui changent de lieu d'affectation chaque année. La Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines expliquera lors de consultations informelles en quoi les mutations de ce type sont différentes des mutations sans changement de classe que mentionne le Secrétaire général dans son rapport sur la composition du Secrétariat (A/68/356), qui ne représentent qu'un petit pourcentage des mouvements entre lieux d'affectation.

11. Ainsi que l'Assemblée générale en a pris acte à sa soixante-septième session, une politique de mobilité organisée permettrait à l'ONU de gérer plus efficacement son principal atout, à savoir son personnel. Un système volontaire, reposant sur des mesures d'incitation, n'apporterait pas les mêmes avantages. La Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines prie instamment la Commission de saisir cette chance offerte d'opérer un changement historique dans la manière dont le personnel de l'Organisation est géré, ce qui permettrait au Secrétariat d'être mieux à même de servir les États Membres et de s'acquitter des missions confiées à l'Organisation de par le monde.

12. Présentant le rapport du Secrétaire général sur l'affectation des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies victimes de catastrophes naturelles, d'actes de malveillance ou d'autres événements graves (A/68/483), M^{me} Malcorra dit qu'il a été demandé à l'Assemblée d'autoriser le Secrétaire général, dans des circonstances exceptionnelles et dans le respect de critères stricts, notamment la présentation d'un certificat médical, à réaffecter les fonctionnaires qui ont été traumatisés par un événement grave sur leur lieu d'affectation et ne sont plus aptes à exécuter leurs fonctions sur place, mais pourraient continuer ailleurs à contribuer à l'action de l'Organisation. Si cette mesure est approuvée, l'Organisation sera mieux à même, tout en s'acquittant du devoir qui est le sien de prendre soin de ses fonctionnaires, de répondre aux besoins de ceux d'entre eux qui ont tant sacrifié dans le cadre des fonctions qu'ils exerçaient au service des Nations Unies.

13. Enfin, présentant le rapport du Secrétaire général sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/68/495), M^{me} Malcorra explique que, en application de la résolution 67/287 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général propose des moyens de remédier aux conflits entre la législation nationale s'appliquant à ces fonctionnaires dans certains États Membres et le Statut et Règlement du personnel de l'ONU.

14. Présentant pour sa part le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur la mobilité (A/68/601), **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit que le Comité consultatif a noté que le Secrétaire général, dans la version remaniée de sa proposition initiale concernant le dispositif de mobilité, envisageait que la totalité du personnel recruté sur le plan international change de poste régulièrement sous l'effet d'une limitation de la durée d'occupation des postes arrêtée en fonction des lieux d'affectation et de leur catégorie au regard de la prime de sujétion, et que ces mouvements se déroulent dans le cadre d'un programme de mutations latérales organisées. Quant à la proposition de remplacement, elle privilégie les mesures d'incitation plutôt que la durée d'occupation des postes et vise à faire de la mobilité géographique, en particulier dans les familles d'emplois à dominante opérationnelle, un atout en vue de la promotion aux classes supérieures.

15. Globalement, le Comité consultatif continue de se déclarer favorable à la mobilité du personnel de l'ONU et salue les efforts consentis par le Secrétaire général pour remanier sa proposition initiale et élaborer une proposition de rechange. Toutefois, le Comité a quelques réserves au sujet de la proposition initiale revue et corrigée : celle-ci n'offre pas les mêmes chances aux candidats internes et aux candidats externes, puisque les postes libérés par un mouvement latéral seraient pourvus par des candidats internes; en outre, l'application d'une limite à la durée d'occupation des postes, envisagée dans la proposition initiale remaniée, augmenterait probablement le nombre de mutations géographiques, ce qui aurait des incidences financières significatives. Le rapport du Secrétaire général ne contient ni données ni projections réalistes en ce qui concerne les tendances futures en matière de mobilité et les incidences connexes en termes de coût. Le Comité consultatif recommande donc qu'une approche plus prudente soit préférée et que la proposition de rechange soit adoptée, sous réserve des recommandations qu'il a formulées.

16. Il est un aspect commun à la proposition initiale remaniée et à la proposition de rechange avancées par le Secrétaire général, à savoir la création de conseils de réseau d'emplois, que le Comité consultatif trouve intéressant. Toutefois, il faut définir et codifier précisément les attributions de chacun de ces conseils, dans la mesure où ils assument les fonctions et responsabilités qui incombent actuellement aux responsables du recrutement et aux chefs de département. En outre, il est nécessaire d'indiquer plus clairement à qui il incomberait d'atteindre les objectifs en matière d'effectifs et d'éviter d'appliquer des critères trop rigides en ce qui concerne les réseaux d'emplois.

17. Le Comité consultatif ne souscrit pas à la proposition du Secrétaire général tendant à ce que les recommandations pour les postes de la classe D-1 relèvent de la compétence d'un conseil de contrôle de haut niveau : en effet, le Secrétaire général ne justifie pas adéquatement la nécessité de traiter les nominations à la classe D-1 différemment des nominations à des postes de classes inférieures. Le Comité recommande donc que deux modifications soient apportées à la proposition de rechange. En premier lieu, les candidats externes recrutés à la classe P-4 devraient avoir la possibilité d'être promus une fois sans avoir à justifier d'une mutation géographique. En second lieu, le Comité consultatif propose une modification qui serait

applicable aux familles d'emplois visées par les dispositions de la proposition de rechange relatives aux candidatures à des postes des classes supérieures, ce qui permettrait de mieux tenir compte des familles d'emplois à dominante opérationnelle.

18. Dans son rapport, le Comité consultatif traite également d'autres enjeux connexes : l'élargissement envisagé des pouvoirs conférés au Secrétaire général – en vertu de l'alinéa c) de l'article 1.2 du Statut du personnel – de réaffecter des fonctionnaires à un autre poste sous réserve des dispositions des résolutions de l'Assemblée générale relatives à la sélection du personnel; la nécessité d'une répartition plus juste des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles, compte tenu en particulier de la refonte à venir de la catégorie du Service mobile; la reconduction des incitations financières qui encouragent la mobilité; l'amélioration du système de gestion du comportement professionnel et la gestion prévisionnelle des effectifs au sein de l'Organisation.

19. Abordant le rapport du Comité consultatif sur l'affectation des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies victimes de catastrophes naturelles, d'actes de malveillance ou d'autres événements graves (A/68/580), M. Ruiz Massieu observe que, dans son propre rapport, le Secrétaire général ne prend en compte que les fonctionnaires recrutés sur le plan international et qu'il demande à être habilité à affecter des fonctionnaires sans passer par la procédure normale de sélection du personnel. Bien que le nombre de cas de ce type qui n'ont pas été réglés soit très limité et ne semble pas justifier que l'on modifie les pouvoirs conférés au Secrétaire général en matière d'affectations hors procédure normale, le Comité consultatif ne s'opposerait pas à ce que des propositions à cet effet soient présentées dans le prochain rapport biennal sur la réforme de la gestion des ressources humaines, compte tenu des besoins particuliers des fonctionnaires qui se trouvent dans l'une des situations susmentionnées. L'Assemblée générale voudra peut-être aussi prier le Secrétaire général d'élargir le champ d'application de la proposition actuellement à l'étude.

20. Présentant, pour conclure, le rapport du Comité consultatif sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/68/615), M. Ruiz Massieu fait savoir que le Comité consultatif s'est efforcé de mieux comprendre dans quelle mesure la législation nationale des États Membres entraine en

conflit avec les dispositions du Statut et Règlement du personnel de l'ONU, ainsi que les répercussions éventuelles des changements proposés. Tout en prenant note des efforts déployés pour régler ce problème complexe, le Comité consultatif a estimé que la solution proposée dans le rapport du Secrétaire général méritait d'être étudiée plus avant et davantage précisée. En outre, il estime que les États Membres devraient avoir la possibilité d'envisager de revoir leurs législations respectives et que toutes les autres solutions possibles devraient être examinées avant que le Secrétaire général ne propose d'apporter des modifications à certaines dispositions du Statut et Règlement du personnel applicables aux fonctionnaires du Secrétariat et qui touchent à des valeurs et principes fondamentaux consacrés par la Charte.

21. Le Comité consultatif a donc recommandé que l'Assemblée proroge d'une période de deux ans les mesures exceptionnelles autorisées dans sa résolution [67/287](#); prié le Secrétaire général d'intensifier ses échanges avec les États Membres en vue de trouver d'autres solutions pour régler le conflit; prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur l'évolution de cette question et, s'il y a lieu, une nouvelle proposition pour examen à la partie principale de la soixante-dixième session de l'Assemblée, en tenant compte des observations et recommandations formulées par le Comité.

22. **Le Président**, en application de la résolution [35/213](#) de l'Assemblée générale, invite le Président du Comité Administration-personnel à faire une déclaration.

23. **M. Richards** (Comité Administration-personnel), prenant la parole au nom des syndicats du personnel des organismes des Nations Unies, dit que la grande majorité des 60 000 fonctionnaires du Secrétariat et des fonds et programmes de l'Organisation travaillent sur le terrain, pour nombre d'entre eux dans des lieux d'affectation difficiles et dans un nombre important de zones de conflit. Ces fonctionnaires ne sont pas naïfs; ils savent qu'ils peuvent être amenés à se trouver dans des situations ardues et implacables, et ne s'attendent pas à bénéficier d'un traitement spécial. En revanche, ils attendent de l'Organisation qu'elle fasse tout ce qui est en son pouvoir pour les protéger, eux et leurs familles, ce qui n'est pas le cas actuellement.

24. Depuis l'attaque terroriste perpétrée en 2003 contre le siège de l'ONU à Bagdad, 555 membres du

personnel de l'ONU ont subi une attaque et 200 ont perdu la vie. Il est donc nécessaire qu'un accord se dégage, qui permettrait au personnel de négocier avec l'Administration afin d'instaurer des normes minimales de sécurité. Les membres du personnel devraient avoir le droit élémentaire de travailler dans des installations sûres et d'être protégés par des agents de sécurité formés par l'Organisation et sélectionnés par elle, plutôt que par des agents recrutés auprès d'entreprises dont la loyauté à l'égard de l'Organisation est incertaine. Dans certains pays, le drapeau des Nations Unies constitue une cible, plutôt qu'un bouclier, et il arrive que des membres du personnel de l'ONU qui sont nationaux d'un pays aux prises avec des groupes rebelles soient considérés comme des cibles légitimes par lesdits groupes. Pourtant, l'ONU n'organise pas l'évacuation de ces membres de son personnel, et ce, même une fois que les rebelles en question ont fait chuter le gouvernement en place.

25. L'organe responsable de la sûreté et de la sécurité du personnel sur le terrain, le Réseau interorganisations pour la gestion des mesures de sécurité, n'autorise pas de négociations avec les syndicats du personnel, et le Comité Administration-personnel n'est qu'un observateur au sein de cet organe. M. Richards appelle donc le Secrétaire général à restaurer les droits de négociation du personnel révoqués en juillet 2013, car l'équipe d'encadrement qui siège au Comité Administration-personnel doit avoir les moyens de conclure des accords contraignants, qui puissent être mis en œuvre directement, si les dispositions desdits accords relèvent de l'autorité du Secrétaire général ou, dans le cas contraire, soumis à l'Assemblée générale pour examen. Un dialogue social productif de ce type ne ferait que rendre l'Organisation plus forte et ses réformes plus efficaces. Le Comité Administration-personnel ne demande pas le droit d'opposer son veto aux réformes ou de cogérer l'Organisation; il demande juste que son point de vue soit entendu et qu'il en soit tenu compte.

26. En 2013, le Secrétaire général a lancé le plan d'action « Les droits avant tout », dans le but d'améliorer les mesures prises par l'ONU pour préserver les droits de l'homme, et ce sont déjà quelque 14 000 personnes de par le monde qui ont pris contact avec le Secrétaire général en demandant qu'il restaure les droits des fonctionnaires de l'Organisation dans le domaine du travail : avant que celle-ci puisse être respectée en sa qualité de défenseur

des droits de l'homme, elle doit commencer par les faire respecter en son sein.

27. S'agissant de la proposition de mobilité organisée du Secrétaire général, examinée par l'Assemblée générale à sa soixante-septième session, elle a été élaborée par l'Administration et les syndicats, mais à l'exception des syndicats du personnel de New York. M. Richards ne parle donc pas au nom de ces derniers. La proposition contient tous les points qui ont été considérés comme essentiels pour que la mobilité soit acceptable, tant par le personnel que par l'Organisation. Comme en a pris acte le Comité consultatif, il est difficile de mettre au point une politique de mobilité qui n'accorde pas une préférence aux candidats internes. Sans l'assurance que l'Organisation prendra acte et tiendra compte du fait que certains fonctionnaires ont travaillé dans un lieu d'affectation difficile, aucun ne voudra aller sur le terrain, de crainte de ne jamais revenir au Siège, où les postes vacants seront offerts à des candidats externes. Le fait d'accorder la priorité aux candidats internes n'empêchera pas un sang neuf d'être injecté dans l'Organisation, car le nombre de fonctionnaires recrutés à l'extérieur sera toujours équivalent à celui des fonctionnaires prenant leur retraite ou quittant l'Organisation.

28. Le Comité Administration-personnel estime aussi que des représentants du personnel devraient siéger dans les nouveaux conseils de réseau d'emplois, car c'est actuellement le cas dans les organes centraux de contrôle. Comme dans la fonction publique de référence, la participation du personnel sera la garantie que les conseils en question respectent les statuts et règlements, réduira les risques de favoritisme et contribuera à éviter que le tribunal du contentieux administratif croule sous les recours. Le Comité Administration-personnel a examiné la proposition initiale remaniée et la proposition de rechange du Secrétaire général – mais n'a pas encore été consulté à leur sujet – ainsi que les recommandations du Comité consultatif, et il est d'avis que ces propositions n'aideront ni à améliorer l'organisation des carrières ni à mieux répartir les missions ingrates. Le Comité Administration-personnel demande aussi que des mesures soient prises pour la réaffectation rapide des membres du personnel qui ont été victimes d'actes de malveillance.

29. S'agissant de la marge entre les rémunérations nettes, l'Assemblée générale a réaffirmé, dans sa

résolution 67/257, que la fourchette de 10 % à 20 % devait être maintenue, étant entendu qu'il serait souhaitable que la marge oscille, sur une certaine durée, autour de la valeur médiane, soit 15 %. La combinaison du gel des traitements, recommandé par la Commission de la fonction publique internationale, et des pressions inflationnistes s'exerçant sur les salaires de la fonction publique de référence signifie que la valeur médiane de 15 % sera atteinte à moyen terme. Toutefois, cette marge ne tient pas compte de tous les éléments de l'ensemble des prestations versées par la fonction publique de référence, comme les primes. En conséquence, la marge réelle pour 2013 s'établit à un niveau notablement inférieur à celui dont la Commission de la fonction publique internationale a fait état, à savoir 19,6 %. Toutefois, si l'on compare les traitements perçus par le personnel de l'ONU aux prestations versées aux fonctionnaires des États-Unis en poste à l'étranger, la marge s'établit à moins de 0 %.

30. Le Comité Administration-personnel se félicite que les fonctionnaires de nombreux bureaux aient été consultés au sujet des projets de budget pour l'exercice biennal 2014-2015, de sorte que ceux d'entre eux qui seront touchés par les coupes budgétaires puissent être réaffectés lorsque ce sera possible; mais, dans certains bureaux, il n'a pas été organisé de consultations, notamment à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) à Beyrouth. Il faut prendre des mesures raisonnables pour atténuer l'impact des réductions budgétaires sur les fonctionnaires qui travaillent dur, non seulement à la Commission mais aussi ailleurs. En dernier lieu, M. Richards rappelle que le système d'administration de la justice est un outil important pour la bonne gestion et le respect des statuts et règlements; toutefois, s'il a été procédé à une réallocation de ressources afin de renforcer l'équipe juridique de l'Administration, il n'en est pas allé de même pour le Bureau de l'aide juridique au personnel. Or, en application du paragraphe 2 de l'Article 17 de la Charte, il incombe à l'Organisation de doter le Bureau des ressources supplémentaires dont il a besoin, comme elle l'a fait pour l'Administration.

31. Prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, **M. Daunivalu** (Fidji) dit que le Groupe attache une grande importance aux ressources humaines de l'Organisation, car son personnel est la pierre angulaire de l'ONU. Pour que celle-ci puisse s'acquitter des mandats qui lui sont confiés de façon

efficace et rationnelle, elle a besoin d'une main-d'œuvre diversifiée, flexible et dynamique, qui soit motivée et qui reçoive une rémunération adéquate pour sa précieuse contribution. Le Groupe est également déterminé à voir adopter les réformes nécessaires pour permettre à l'Organisation de relever les défis de portée mondiale – ceux auxquels elle fait face actuellement et ceux qui se feront jour à l'avenir. À cet égard, le Groupe a examiné les propositions formulées par le Secrétaire général au sujet d'un cadre de mobilité. À mesure que la portée et la complexité des mandats confiés par les États Membres s'intensifient, les ressources humaines jouent un rôle de plus en plus essentiel : un dispositif de mobilité bien pensé pourrait être l'occasion tant attendue pour le personnel de perfectionner ses compétences et ses aptitudes et donc de mieux s'acquitter des diverses tâches qui lui sont confiées. Toutefois, il faut inscrire la mobilité dans le cadre plus large de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de l'organisation de la relève, en tenant compte des objectifs stratégiques de l'Organisation tels qu'ils ont été définis par les États Membres, ainsi que des enjeux associés à la représentation géographique, à la parité des sexes, au rajeunissement du personnel, à l'organisation des carrières et à la retraite. Un dispositif de mobilité efficace ne doit pas seulement satisfaire aux besoins de l'Organisation, mais aussi prendre en compte les vues exprimées par le personnel et apporter des réponses adéquates aux problèmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

32. Le Groupe se range à l'avis exprimé par le Comité consultatif, à savoir que la mise en place de conseils de réseau d'emplois facilitera l'accomplissement de l'objectif consistant à accroître les mouvements stratégiques des fonctionnaires, et il estime que ces conseils pourraient également contribuer à une réduction des postes vacants; toutefois, des éclaircissements doivent être apportés quant à la manière dont les conseils fonctionneraient et aux mesures qui seraient prises pour s'assurer qu'ils ne créent pas d'obstacles aux mouvements des fonctionnaires d'un réseau à un autre. Du fait que les réseaux d'emplois seraient directement liés aux conseils de réseau d'emplois dont la création est proposée, il faudrait communiquer davantage de renseignements au sujet de la réorganisation envisagée desdits réseaux. Le Secrétariat devrait fournir le détail de la répartition des responsabilités, des pouvoirs et de la structure des conseils de réseau d'emplois, et expliciter la manière

dont les conseils procéderaient pour aider les nouveaux fonctionnaires à organiser leur carrière. La définition des postes non soumis aux principes de la rotation dont la création est envisagée au sein du Secrétariat devrait elle aussi être précisée.

33. Tout en notant les efforts déployés par le Secrétaire général pour remanier sa proposition initiale et présenter une proposition de rechange en ce qui concerne la mobilité, le Groupe demeure préoccupé de constater que le Secrétariat n'a pas apporté les explications voulues en ce qui concerne les modalités de l'application de nombre des principes mis en relief par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/255, en particulier la non-discrimination à l'égard des candidats externes afin d'éviter de limiter la possibilité pour l'Organisation de sélectionner les meilleurs candidats sur une base géographique aussi vaste que possible. Le Groupe attache une grande importance à l'accroissement de la représentation des pays en développement parmi les administrateurs des quatre villes sièges grâce à la mise en place du dispositif de mobilité. Toutefois, il observe avec inquiétude que le Secrétaire général n'a pas clairement évalué le coût probable du dispositif, ni indiqué de quelle manière il entendait financer les besoins supplémentaires qui découleront de la mise en place de la nouvelle politique de mobilité. Le Groupe se demande aussi comment le nouveau cadre de mobilité permettra de concilier la préservation de la mémoire institutionnelle de l'Organisation et l'intensification de la mobilité de son personnel. Une politique de mobilité doit promouvoir un meilleur partage des tâches ingrates dans les lieux d'affectation difficiles et offrir la possibilité aux fonctionnaires d'être promus au moyen d'une rotation d'un poste à l'autre, mais cette question n'a pas été abordée suffisamment en détail dans la proposition du Secrétaire général.

34. S'agissant de la réaffectation de fonctionnaires de l'ONU ayant été victimes de catastrophes naturelles, d'actes de malveillance et d'autres événements graves, le Groupe regrette le retard pris dans la remise du rapport du Secrétaire général et se range à l'avis du Comité consultatif, selon lequel il faut qu'une proposition soit présentée qui tienne compte des besoins de tous les fonctionnaires de l'Organisation et de leurs familles, et non pas seulement du personnel recruté sur le plan international. Le Groupe reprend également à son compte les recommandations du Comité consultatif en ce qui concerne les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement, car il attache une

importance essentielle au principe d'égalité de rémunération à travail égal et à la nature exclusivement internationale des responsabilités des fonctionnaires de l'ONU, conformément aux Articles 100 à 102 de la Charte. Une modification du Statut et Règlement du personnel doit être une solution de dernier recours et, le cas échéant, il faut y réfléchir avec soin. Le Groupe estime comme le Comité consultatif qu'il est nécessaire d'analyser plus avant le conflit entre les législations nationales et le Statut et Règlement du personnel de l'ONU. À cet égard, il remercie les 25 États Membres qui ont détaché des militaires et des policiers hautement qualifiés auprès de l'Organisation et invite le Secrétaire général à poursuivre les discussions engagées avec ces États Membres afin de déterminer avec eux s'ils pourraient envisager de modifier leur législation nationale.

35. Prenant la parole au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), **M^{me} Tan** (Singapour), dit que l'ASEAN est favorable au principe de la mobilité; toutefois, il est essentiel pour les États Membres de comprendre exactement ce qu'implique une politique de mobilité. S'agissant de la portée d'une telle politique, le Secrétaire général indique dans son rapport que quelque 14 000 administrateurs, fonctionnaires de rang supérieur et agents du Service mobile y seraient assujettis; mais le réaménagement des réseaux et familles d'emplois actuels, nécessaire pour assurer une répartition plus cohérente des fonctionnaires et des postes, ainsi que l'analyse nécessaire pour déterminer quels postes ne seront pas soumis à rotation, n'ont pas été menés à leur terme. L'Association prie instamment le Secrétariat de continuer à permettre aux fonctionnaires de passer d'une famille d'emplois à une autre, afin que l'Organisation soit dotée d'un corps de fonctionnaires véritablement polyvalents.

36. Dans sa résolution [67/255](#), l'Assemblée générale a réaffirmé le principe de non-discrimination à l'égard des candidats externes. Bien que cela puisse sembler moins efficace que de donner la priorité aux candidats internes, une telle démarche est nécessaire si l'on veut éviter de priver l'Organisation de la possibilité de choisir les meilleurs candidats sur une base géographique aussi large que possible. Il faut donner aux nationaux des États Membres sous-représentés, en particulier ceux de pays en développement, une chance raisonnable d'être choisis. L'Association prie donc instamment le Secrétaire général de faire en sorte que

les candidats externes ne soient pas défavorisés et qu'il leur soit offert la possibilité de se porter candidats pour chacun des postes vacants.

37. Le rapport du Secrétaire général ne contient pas de ventilation ni de projections détaillées du coût de la mise en œuvre du dispositif; il y est seulement prédit que les coûts moyens seront à peu près conformes à ceux qui sont actuellement associés aux mouvements de personnel. On peut également lire dans le rapport qu'il ne s'agit pas d'accroître le nombre des mutations, mais plutôt de les rendre plus stratégiques : l'Association demande au Secrétariat de préciser ce qu'il faut entendre par là. Aux termes de la proposition remaniée comme à ceux de la proposition de rechange, les fonctionnaires pourraient faire acte de candidature à un poste différent après avoir occupé leur poste pendant un an, mais ce n'est peut-être pas la solution la plus rationnelle, que ce soit en termes de coût ou pour ce qui est du renforcement de la capacité institutionnelle. En dernier lieu, **M^{me} Tan** dit que l'ASEAN partage l'avis du Comité consultatif, selon lequel la réussite de la mise en œuvre d'une politique de mobilité, quelle qu'elle soit, sera largement subordonnée à l'amélioration de la prévision des besoins en effectifs, et elle attend avec intérêt de recevoir davantage de détails concernant les sujets de préoccupation évoqués afin d'être en mesure de prendre une décision en connaissance de cause au sujet des besoins en effectifs à long terme, au mieux des intérêts de l'Organisation et des États Membres.

38. **M^{me} Power** (Observatrice de l'Union européenne), prenant également la parole au nom des pays candidats – ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie et Turquie –, des pays parties au processus de stabilisation et d'association – Albanie, Bosnie-Herzégovine – et de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que l'Union européenne souscrit sans réserve à l'objectif consistant à améliorer l'efficacité, au moindre coût, de l'action menée par l'ONU en mettant en place un système moderne de gestion des ressources humaines et en permettant aux fonctionnaires à tous les niveaux de donner le meilleur d'eux-mêmes. Toutefois, la réforme du système de gestion des ressources humaines ne pourra être accomplie du jour au lendemain.

39. Si des progrès ont certes été enregistrés, il faut faire davantage dans certains domaines clefs, comme la gestion de la performance; seuls les fonctionnaires motivés, qui sont fiers de l'Organisation et ne doutent

pas qu'un travail de qualité mérite récompense et que la médiocrité ne saurait être tolérée, font un effort supplémentaire pour obtenir les meilleurs résultats possibles. La délégation de l'Union européenne demeure préoccupée de constater que les nouvelles démarches visant à rendre la gestion de la performance plus exigeante n'ont pas été bien reçues, dans la pratique, par les fonctionnaires et par l'encadrement. Pourtant, des mesures décisives doivent être prises pour lutter contre l'insuffisance professionnelle. De même, la délégation de l'Union européenne regrette la lenteur de la mise en œuvre des mesures visant à corriger le déséquilibre entre les sexes au sein du Secrétariat; toutefois, elle ne doute pas que les mesures complémentaires qui ont été prises par le Secrétaire général finiront par aboutir au règlement de ce problème en apparence insoluble. Fermement partisane de la mobilité organisée, la délégation de l'Union européenne est d'avis que toute proposition doit répondre aux besoins de l'Organisation et de son personnel, ainsi qu'aux préoccupations des États Membres, s'agissant en particulier des incidences financières (au sujet desquelles des éclaircissements doivent être apportés), du recrutement et des implications potentielles de la nouvelle politique pour les candidats issus de l'extérieur. Il est nécessaire de gérer la performance avec exigence afin de faire en sorte que les conseils de réseau d'emplois prennent des décisions avisées.

40. **M. Dettling** (Suisse), prenant également la parole au nom du Liechtenstein, dit qu'il est dans l'intérêt de l'ONU et de ses États Membres de passer du système actuel de mobilité volontaire à un système de mobilité organisée, afin d'améliorer la gestion stratégique des ressources humaines de l'Organisation et donc d'optimiser la mise en œuvre de mandats toujours plus complexes. La version remaniée de la proposition initiale du Secrétaire général constitue une bonne base de travail pour les délibérations à venir sur la future politique de mobilité et sur le décloisonnement entre les diverses entités du système des Nations Unies.

41. L'orateur se félicite que le Secrétaire général ait suggéré d'instaurer une durée minimale et une durée maximale d'occupation des postes, de créer des conseils de réseau d'emplois et d'établir un lien solide entre la mobilité, notamment géographique, et l'organisation des carrières. Il est également important qu'une politique de mobilité organisée soit la garantie d'une rotation équitable des fonctionnaires de

l'Organisation entre les lieux d'affectation classés difficiles et les autres, car la situation actuelle, qui voit des fonctionnaires bloqués pendant des années dans des lieux classés difficiles, n'est pas tenable.

42. **M. Dettling** se félicite que le dispositif de mobilité proposé réponde aux préoccupations de l'Assemblée générale en ce qui concerne le traitement des candidats externes. Bien que l'on parte du principe que l'introduction d'une politique de mobilité organisée aura inévitablement des conséquences sur les modalités de recrutement de ces candidats, elle ne doit pas avoir pour effet de réduire la proportion de candidats externes que compte l'Organisation. Les propositions du Secrétaire général sont l'occasion de réfléchir à l'élaboration de mesures d'accompagnement de la mobilité, qui feraient en sorte que l'Organisation ne soit pas privée de la possibilité de recruter de nouveaux talents.

43. En dernier lieu, une telle modification des politiques de l'Organisation en matière de ressources humaines ne peut être envisagée isolément, mais doit s'inscrire dans la réforme d'ensemble des ressources humaines et de la gestion au sens large actuellement en cours. La mise en œuvre par étapes qui a été proposée par le Secrétaire général mérite donc d'être approfondie. Avant d'être généralisée à tous les réseaux d'emplois, le dispositif pourrait être mis en œuvre et expérimenté initialement dans les domaines qui bénéficieraient le plus de la mobilité, par exemple la consolidation de la paix, la sécurité ou l'action 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. La proposition remaniée de dispositif de mobilité constitue une meilleure solution pour l'Organisation, car la proposition de rechange du Secrétaire général demeure trop limitée et ne répond pas adéquatement au besoin de mobilité du personnel.

44. Selon **M. Oh Joon** (République de Corée), la politique actuelle, qui fonctionne sur une base volontaire, n'a pas permis de tirer tout le parti possible de la mobilité, car les mouvements de personnel ne sont pas suffisants et interviennent généralement entre lieux d'affectation de même catégorie. L'instauration d'un système de mobilité organisée serait donc opportun et permettrait aux fonctionnaires de servir l'Organisation dans des lieux d'affectation relevant de catégories

différentes et d'acquérir ainsi de l'expérience, cependant que les tours de service dans les lieux d'affectation difficiles seraient répartis de façon plus équitable. Un tel dispositif est déjà en place dans les services diplomatiques de la plupart des États Membres, qui constitue un outil souple et efficace de gestion des effectifs; il est donc bien normal d'attendre de l'ONU qu'elle se dote elle-même de ce type de dispositif afin de relever les défis associés à la mondialisation.

45. Bien que la délégation coréenne ait appuyé la proposition remaniée qui a été présentée par le Secrétaire général, elle ne partage pas l'avis selon lequel la procédure de réaffectation organisée ne préserverait pas le principe d'égalité des chances pour les candidats externes : en effet, les réaffectations en question porteraient sur des postes occupés, qui ne seraient pas ouverts aux candidats externes. Toutefois, le Secrétariat devra expliquer plus en détail dans quelles circonstances il sera procédé à des réaffectations sans changement de classe, de quelle manière elles différeront de celles auxquelles il est procédé dans le système actuel et quelle incidence ce processus aura sur la proportion de candidats externes recrutés.

46. À coup sûr, la proposition de mobilité organisée, notamment en ce qui concerne les conseils de réseau d'emplois et la limite imposée à la durée d'occupation d'un même poste, allégeront la charge pesant sur les fonctionnaires qui se trouvent depuis longtemps dans un lieu d'affectation difficile. On note une absence de projection précise en matière de coût : étant donné que le nombre et les types de mutations géographiques auxquelles il sera procédé à l'avenir ne peuvent être anticipés avec certitude, le Secrétariat aurait pu fournir des estimations reposant sur différents scénarios et sur ses objectifs stratégiques, notamment du nombre optimal de mutations géographiques à viser. De telles données permettraient aux États Membres de prendre des décisions en connaissance de cause.

47. Un dispositif de mobilité organisée rendra possible l'instauration de diverses politiques en matière de gestion des ressources humaines, intéressant notamment la gestion de la performance, les relations entre l'administration et le personnel, l'administration de la justice, le progiciel de gestion intégré et le développement des ressources humaines. En combinant ces éléments de façon stratégique, l'Organisation sera en mesure d'optimiser le potentiel de son personnel, dont le dévouement est précieux.

48. **M^{me} Koyama** (Japon) dit qu'une gestion efficace des ressources humaines permet au personnel de contribuer à l'exécution des mandats qui sont confiés à l'Organisation. Un système de recrutement équitable et fondé sur le mérite permet de réunir un personnel divers, aux compétences multiples et polyvalent, qui constitue l'atout le plus précieux de l'ONU. Un dispositif encadrant la mobilité contribuerait de façon essentielle au perfectionnement des aptitudes et des compétences des fonctionnaires de l'Organisation, ainsi qu'à la satisfaction de leurs aspirations et à leur compréhension des autres cultures représentées au sein de l'ONU. De son côté, l'encadrement pourrait diversifier les possibilités d'avancement offertes au personnel, répartir plus équitablement les tours de service dans les lieux d'affectation difficiles et améliorer la gestion des postes vacants.

49. La délégation japonaise appuie donc l'accent mis sur la mobilité, mais elle s'attachera à examiner les effets potentiels des propositions avancées, en particulier leur impact sur le recrutement externe. Il est nécessaire de procéder à une analyse minutieuse des incidences financières de la mise en place du dispositif de mobilité et, quelle que soit la politique qui sera finalement adoptée, elle sera d'autant plus efficace qu'elle aura été envisagée conjointement avec les modalités de la gestion de la performance et de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel.

50. **M. Soomro** (Pakistan) dit que l'objectif des réformes de la gestion des ressources humaines est de rendre l'Organisation mieux à même de s'acquitter des mandats qui lui sont confiés par les États Membres, avec l'aide d'un corps de fonctionnaires qui soit vraiment mondial, dynamique et adaptable. Bien que l'ONU ait encore un long chemin à parcourir avant que les caractéristiques, l'orientation et la composition de son personnel acquièrent une dimension véritablement planétaire, il faudra prendre des mesures pour rendre ses fonctionnaires plus dynamiques, plus adaptables et davantage enclins à travailler dans les lieux d'affectation hors Siège.

51. La remise en temps opportun par le Secrétaire général des propositions remaniées et de rechange en ce qui concerne la mobilité du personnel devrait faciliter l'émergence d'un consensus et renforcer les réformes en cours de la gestion des ressources humaines. Dans le cadre de l'exécution de ces réformes, l'Organisation devra aussi s'attaquer aux faiblesses et aux lacunes fondamentales du système de gestion des ressources

humaines, s'agissant en particulier des modalités de recrutement et de sélection, de l'absence de transparence, de la gestion prévisionnelle des besoins en effectifs, de la représentation des pays en développement dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, de la mise en jeu du principe de responsabilité et des dispositifs de suivi du respect des cibles fixées en termes de représentation géographique et de parité des sexes.

52. Un consensus se dégage actuellement au sujet de la mise en place de conseils de réseau d'emplois et de leur contribution potentielle à l'instauration d'un dispositif de mobilité qui soit viable. Ces conseils contribueraient au respect des délais fixés lors des procédures de recrutement, dégageraient le personnel de direction de certaines de ses responsabilités en matière de gestion des effectifs et permettraient de disposer d'une vision d'ensemble des besoins en effectifs de l'Organisation au moyen d'opérations semestrielles de dotation en effectifs. Du fait que la création de conseils de réseau d'emplois modifierait en profondeur la nature des décisions relatives aux effectifs, il est essentiel que les conseils et les équipes chargées de la dotation en effectifs au sein des réseaux utilisent pleinement les mécanismes de responsabilisation existants, notamment les accords sur les résultats à obtenir par les hauts responsables et le tableau de bord de gestion des ressources humaines – en ce qui concerne les objectifs fixés en matière de représentation géographique et de parité des sexes. De fait, les outils de responsabilisation et la supervision intergouvernementale devront être renforcés au cours du processus de réforme.

53. Dans le cadre de l'instauration du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières, d'autres aspects essentiels doivent être inclus : l'engagement de l'Organisation envers le changement; l'adoption de mesures de transition appropriées; l'adoption de mesures visant à garantir la non-discrimination contre les candidats externes et l'apport de nouveaux talents à tous les niveaux; la collecte de données fiables sur les tendances actuelles en matière de mobilité, notamment un ensemble de données de base relatives à la mobilité géographique sans changement de classe, ainsi que des projections réalistes quant aux tendances futures. Il faut aussi expliquer clairement aux États Membres en quoi la politique de mobilité proposée assurerait une répartition plus juste des tours de service des fonctionnaires recrutés sur le plan international dans les lieux d'affectation difficiles, en particulier pour les

postes qui relèvent de la catégorie du Service mobile. Le Secrétariat devra aussi fournir le détail de l'ensemble des coûts associés aux mutations géographiques et non géographiques et définir des indicateurs de résultat clairs.

54. La délégation pakistanaise est favorable à une procédure de recrutement et de sélection fondée sur le mérite et sur les conditions à remplir actuelles – qualifications, expérience et compétences – ainsi que sur la parité des sexes et l'équilibre de la représentation géographique. Une politique de mobilité qui chercherait à modifier ces exigences ne susciterait pas de consensus. Pour garantir le succès et la viabilité de la réforme des ressources humaines, il faut que toutes les dimensions de ce secteur soient prises en compte dans la politique qui sera adoptée. À cet égard, le Secrétaire général devrait proposer que l'ensemble du système des fourchettes optimales soit réexaminé.

55. **M. Lieberman** (États-Unis d'Amérique) dit que l'ONU ne pourrait mener à bien la tâche essentielle qui est la sienne sans le dévouement et le professionnalisme de ses fonctionnaires. En conséquence, il considère que la gestion des ressources humaines est l'un des éléments critiques du succès de l'Organisation et c'est la raison pour laquelle sa délégation a appuyé les réformes en profondeur de la gestion des ressources humaines qui ont été entreprises ces dernières années, étant entendu qu'elles étaient destinées à améliorer la capacité de l'Organisation de recruter, perfectionner et retenir à son service les fonctionnaires les meilleurs et les plus brillants de chaque État Membre.

56. Dans cet esprit, la délégation des États-Unis est favorable au principe de la mobilité organisée, qui permettra au Secrétaire général d'affecter les fonctionnaires là où leur présence est requise, en fonction des mandats confiés à l'Organisation, et de leur offrir davantage d'options pour réaliser leurs aspirations professionnelles. Toutefois, la proposition initiale du Secrétaire général manque de clarté en ce qui concerne les incidences financières et elle réduit de manière significative les possibilités offertes aux candidats externes d'entrer en compétition pour les postes à pourvoir. La mobilité n'est pas une fin en soi, mais un élément d'un ensemble de réformes de la gestion des ressources humaines en cours.

57. La mobilité étant une politique qui aura des effets de longue durée sur l'Organisation, il est essentiel que les États Membres prennent la mesure de tous les coûts

qui y seront associés et y fassent face, et que le dispositif proposé ne réduise pas les perspectives offertes aux candidats externes ni la contribution de ceux-ci, vitale pour l'ONU. La délégation des États-Unis accueille donc avec satisfaction la proposition initiale remaniée du Secrétaire général, qui semble répondre aux principales préoccupations et réserves qu'elle avait exprimées.

58. Il est utile de savoir que le personnel recruté sur le plan international effectue en moyenne quelque 1 635 mutations géographiques par an, pour un coût de 150 millions de dollars – mesures d'incitation financière non comprises – et que le Secrétaire général ne prévoit pas d'augmentation sensible de ces montants si la politique de mobilité proposée est mise en œuvre. Mais la manière dont le Secrétaire général déterminera le nombre de mutations qui seront nécessaires chaque année pour parvenir aux objectifs de la politique proposée n'est pas indiquée clairement, pas plus qu'il n'est possible de déterminer si les chiffres fournis correspondent à l'ensemble des coûts actuels. Il est essentiel de connaître le nombre de mutations annuelles qui seront requises pour prendre la mesure du coût de la politique et limiter toute prise de risque sur le plan budgétaire; cette condition préalable devra être remplie pour que la délégation des États-Unis apporte son appui à une proposition, quelle qu'elle soit.

59. De même, si la proposition initiale remaniée semble offrir davantage de possibilités aux candidats externes, des éclaircissements restent nécessaires : Le Secrétaire général pourrait-il quantifier les effets que sa proposition initiale remaniée aurait sur les candidatures externes?

60. La délégation des États-Unis aimerait avoir d'autres précisions quant aux corrélations entre la politique de mobilité proposée et les autres réformes intéressant la gestion des ressources humaines, et disposer d'éléments lui permettant de se faire une idée de la configuration du système de gestion des ressources humaines de l'Organisation dans 5 ou 10 ans, une fois que toutes ces mesures seront entrées en vigueur. Quoi qu'il en soit, pour que la politique de mobilité soit un succès, il sera essentiel d'instaurer un système efficace de gestion de la performance. La délégation des États-Unis a remarqué depuis longtemps que l'Organisation ne mesurait pas les résultats obtenus de façon efficace, lacune qui empêche de récompenser les excellents résultats ou, à l'inverse, de sanctionner les résultats inférieurs aux attentes. Dans les rares cas

où des sanctions sont imposées, les décisions prises à cet effet font l'objet de recours trop fréquents formés auprès du système interne d'administration de la justice, qui revient souvent sur les décisions en question en raison de l'inefficacité même du système. Il faudrait adopter un système équitable et efficace de gestion des résultats et réformer les modalités de l'administration de la justice de manière à rendre l'Organisation plus performante, dans le respect des droits des fonctionnaires. Outre qu'il s'agit là de réformes en elles-mêmes cruciales, elles sont nécessaires pour empêcher que des fonctionnaires dont le comportement professionnel ne donne pas satisfaction soient mutés de poste en poste aux frais – considérables – des États Membres et aux dépens de la satisfaction des aspirations de collègues qui obtiennent d'excellents résultats. La délégation des États-Unis se félicite donc que le Secrétaire général ait engagé l'élaboration de réformes dans ce domaine.

61. **M. Chumakov** (Fédération de Russie) dit que sa délégation attache une importance particulière aux questions liées à la gestion des ressources humaines, car elles sont essentielles pour que les réformes de gestion soient menées à bonne fin. Les propositions du Secrétaire général doivent être envisagées à l'aune d'un certain nombre de résolutions essentielles de l'Assemblée générale sur la réforme des ressources humaines, notamment ses résolutions [63/250](#), [65/247](#) et [65/248](#), et il faut déterminer si les propositions en question accroîtront l'efficacité de la politique appliquée en matière de gestion des effectifs; permettront à l'Organisation de recruter le personnel hautement qualifié dont elle a besoin; rendront le Secrétariat plus efficace et plus productif; et seront financièrement viables pour les États Membres.

62. La délégation russe répète que les candidats internes et externes doivent avoir les mêmes chances de voir leur dossier examiné pour les postes vacants. De plus, il faudra apporter des changements significatifs au système de gestion de la performance pour que le cadre de mobilité puisse fonctionner correctement. M. Chumakov fait également observer que la proposition de création de conseils de réseau d'emplois aura pour effet de transformer les procédures et les prérogatives en vigueur au sein du Secrétariat s'agissant de la gestion des effectifs. La délégation russe demeure préoccupée par les arguments avancés pour justifier de tels changements, qui ne sont qu'indirectement liés à la mobilité, et par l'incidence

qu'ils pourraient avoir sur l'efficacité du travail accompli par les fonctionnaires. Si elle convient que le double objectif consistant à offrir au personnel de nouvelles possibilités d'organisation de leur carrière et à mieux répartir les tours de service entre le Siège et les lieux d'affectation à dominante opérationnelle, elle estime néanmoins essentiel qu'un dispositif régulant la mobilité, quel qu'il soit, n'ait pas pour conséquence le chaos. L'objectif de cette entreprise n'est pas la réaffectation constante du personnel. La Commission doit donc examiner avec minutie les propositions avancées et les divers scénarios envisagés quant à l'évolution de la politique actuelle : La nouvelle mouture proposée permettra-t-elle aux fonctionnaires de changer d'orientation professionnelle ou de lieu d'affectation, mais aussi de s'acquitter avec efficacité des tâches qui leur sont confiées? La principale préoccupation de l'Organisation doit être de s'assurer que ces fonctionnaires sont des experts dans leurs domaines respectifs.

63. Ce n'est pas la première fois que la Commission est saisie de propositions concernant la mobilité. Elle doit donc exploiter les enseignements qu'elle a tirés de son examen des propositions antérieures – qui ont été rejetées ou considérées comme non viables – ainsi que des programmes qui ont été mis en œuvre sans succès. La délégation russe se félicite qu'une proposition de rechange ait été présentée, car il était préoccupant de constater que le Secrétariat lui-même semblait avoir des doutes quant à la faisabilité de la proposition initiale; les États Membres ont demandé et ont besoin qu'on leur soumette des propositions qui fonctionnent. En écho aux doutes exprimés par le Comité consultatif, la délégation russe fait savoir qu'elle est elle aussi préoccupée par l'imprécision de l'évaluation des incidences financières du système de mobilité qu'il est proposé de mettre en place. Les deux propositions du Secrétaire général auront l'une comme l'autre pour conséquence de transformer la culture de service qui prédomine au sein de l'Organisation, avec des incidences en profondeur sur la procédure de gestion des effectifs et les processus financiers. Les États Membres doivent donc examiner minutieusement ces propositions qui leur sont soumises afin de déterminer si, globalement, elles seront profitables pour l'Organisation.

La séance est levée à 11 h 50.