



Assemblée générale

Distr. générale
28 février 2003
Français
Original: anglais

Cinquante-huitième session
Point 131 de la liste préliminaire*
Corps commun d'inspection

Corps commun d'inspection

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale, conformément au paragraphe 2 de l'article 9 du Statut du Corps commun d'inspection, le programme de travail de cet organe pour 2003 (voir annexe).

* A/58/50.



Annexe

Programme de travail du Corps commun d'inspection pour 2003

I. Introduction

1. Le programme de travail ci-après a été établi conformément au paragraphe 1 de l'article 9 du Statut du Corps commun d'inspection, figurant en annexe à la résolution 31/192 de l'Assemblée générale, en date du 22 décembre 1976, et compte tenu des directives énoncées par l'Assemblée dans ses résolutions successives sur le fonctionnement de cet organe, en particulier les résolutions 50/233 du 7 juin 1996, 54/16 du 29 octobre 1999, 56/245 du 24 décembre 2001 et 57/284 du 20 décembre 2002. Comme de coutume, le programme de travail pourra faire l'objet de modifications dans le courant de l'année; de nouveaux rapports pourront être ajoutés et les rapports envisagés pourront être modifiés, différés ou annulés, en fonction des circonstances. Les titres pourront être modifiés de façon à tenir compte de la nouvelle orientation des rapports.

2. Comme il est indiqué dans le programme de travail pour 2002 (A/57/61, annexe, par. 2) et comme suite à la demande de l'Assemblée générale, qui a invité le Corps commun d'inspection à améliorer la présentation de la liste préliminaire « en donnant des indications sur l'origine des rapports envisagés, notamment en ce qui concerne les textes portant autorisation des travaux, les objectifs, les problèmes à aborder, la durée et la date prévue d'achèvement, et à présenter ces éléments avant le dernier trimestre de chaque année » (résolution 56/245, par. 5), le Corps commun d'inspection publiera dorénavant séparément la liste des questions pouvant faire l'objet de rapports l'année suivante et au-delà.

II. Programme de travail pour 2003

A. Harmonisation des pratiques administratives des organismes des Nations Unies concernant le personnel en poste hors siège, et des prestations servies à ce personnel

3. Comme il est indiqué dans la liste préliminaire des questions pouvant faire l'objet de rapports en 2003 et au-delà (A/57/321, par. 11), sur la suggestion du Secrétariat de l'ONU (plus précisément du Bureau de la coordination des affaires humanitaires), le Corps commun d'inspection procédera à un examen des pratiques administratives des organismes des Nations Unies concernant le personnel en poste hors siège et des prestations servies à ce personnel. Il examinera d'éventuelles disparités dans les conditions d'emploi, les droits et avantages et l'ensemble des prestations dont bénéficie le personnel de l'Organisation des Nations Unies en poste hors siège et le personnel d'autres organismes des Nations Unies chargés d'activités opérationnelles. Actuellement, il semble que des disparités administratives existent entre certaines organisations appliquant le régime commun, notamment le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Haut Commissariat pour les réfugiés (HCR) et le Secrétariat de l'ONU. Ces disparités concerneraient des aspects tels que la désignation du lieu

d'affectation, les droits en matière de congé de détente du personnel en poste dans les lieux d'affectation difficiles et l'ensemble des prestations. L'examen sera fondé sur les conditions d'emploi définies par l'Assemblée générale sur la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale.

B. Gestion des ressources humaines dans le système des Nations Unies (série de quatre rapports)

4. Dans la liste préliminaire, le Corps commun d'inspection a fait état de son intention d'établir une série de quatre rapports consécutifs sur la gestion des ressources humaines dans les organismes des Nations Unies, selon une suggestion antérieure de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Depuis, le Secrétaire général a présenté son programme pour aller plus loin dans le changement, dans lequel il a souligné la nécessité de réformer en profondeur la gestion des ressources humaines. Ses propositions visent notamment à : favoriser et récompenser la mobilité entre les différents lieux d'affectation, entre les différentes fonctions, et éventuellement entre les différentes organisations; améliorer les perspectives de carrière des agents des services généraux; rajeunir l'Organisation, déléguer davantage de pouvoirs aux cadres de direction; mieux régler les différends entre l'administration et le personnel et permettre à l'ONU d'offrir des conditions d'emploi plus compétitives. Le Corps commun d'inspection, qui pense comme le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes du système qu'il est urgent de réformer la gestion des ressources humaines, juge important que les quatre rapports indiqués ci-après soient établis simultanément, dans la mesure où ils portent sur des questions étroitement liées entre elles.

Première partie : Structure des postes et types de nomination

5. La structure des postes et les types de nomination doivent, dans tous les cas, être déterminés par le mandat de l'organisation, ses politiques générales en matière de personnel, ses ressources et les tendances du marché de l'emploi; les organisations s'efforcent de trouver entre les différents types de nomination (nomination de durée indéterminée ou de caractère continu, engagement de courte durée, etc.) l'équilibre qui leur permettra au mieux de s'acquitter de leur mission et d'atteindre leurs objectifs. Dans le premier des rapports consacrés à la gestion des ressources humaines, le Corps commun d'inspection fera le point de la situation dans chaque organisme des Nations Unies, comparera les différentes situations et les évaluera à la lumière des pratiques optimales en usage dans les organisations internationales et les institutions publiques et privées.

Deuxième partie : Délégation de pouvoir en matière de gestion des ressources humaines

6. Quand une organisation a établi des politiques claires concernant la structure de ses postes et les types de nomination auxquels elle souhaite recourir, elle doit gérer son personnel avec souplesse en se dotant d'une stratégie bien définie de délégation des pouvoirs. Certaines conditions préalables doivent être remplies à cet égard : l'organisation doit veiller à ce que les directeurs de programme aient les qualifications et l'expérience nécessaires et à ce qu'un ensemble de principes et de pratiques de gestion clairs soient adoptés et appliqués. Dans le deuxième rapport de

la série, le Corps commun d'inspection passera en revue les éléments clefs sur lesquels la délégation des pouvoirs doit reposer, ainsi que les obligations qui en découlent pour le personnel et la direction. Dans la mesure où beaucoup d'organisations semblent n'avoir pas adopté de stratégie cohérente en matière de délégation des pouvoirs, il se propose d'étudier les pratiques optimales suivies dans le système des Nations Unies et en dehors pour pouvoir formuler des recommandations pratiques. Ce deuxième rapport reposera sur les conclusions d'un rapport précédent, sur la délégation de pouvoir pour la gestion des ressources humaines et financières au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/2000/6) (voir A/55/857 et Add.1), qui contenait des recommandations auxquelles l'Assemblée générale a souscrit¹.

Troisième partie : Principe de la responsabilité et contrôles dans le domaine de la gestion des ressources humaines

7. Le principe de la responsabilité et les contrôles sont, à parts égales, indispensables à une bonne gestion des ressources humaines, surtout en ce qui concerne les pouvoirs délégués aux directeurs de programme. Des préoccupations ont été exprimées quant au fait qu'il n'existe pas dans les organismes des Nations Unies de mécanismes efficaces qui permettraient de faire respecter le principe de la responsabilité dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et que l'actuel système d'administration de la justice n'est pas conçu pour remédier à ce problème. Des contrôles efficaces devraient permettre de veiller à ce que les directeurs de programme se conforment aux politiques, directives et procédures en vigueur dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Dans le troisième rapport de la série, le Corps commun d'inspection examinera ces questions et fera des recommandations concrètes concernant le cadre, les conditions et les mécanismes indispensables à la mise en place d'un système fiable permettant de faire respecter le principe de la responsabilité et d'exercer des contrôles efficaces dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Quatrième partie : Systèmes d'évaluation et de notation des fonctionnaires

8. Pour pouvoir faire des choix quant aux types de nomination à offrir, déterminer l'étendue des pouvoirs à déléguer et tenir responsables ceux qui exercent ces pouvoirs, il faut disposer d'un système d'évaluation et de notation des fonctionnaires fiable et pleinement opérationnel. Des plans de travail individuels et collectifs doivent être établis par les fonctionnaires, leurs supérieurs et les diverses entités administratives sur la base des définitions d'emploi, des droits et obligations contractuels associés aux différents types de nomination et des impératifs de chaque programme; c'est sur ces plans de travail que reposeront l'évaluation et la notation. Dans trop d'organismes des Nations Unies, l'impression est qu'actuellement, le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires n'est lié ni à la gestion des programmes, ni même à d'autres aspects de la gestion des ressources humaines. C'est pourquoi le Corps commun d'inspection se propose d'examiner les divers systèmes d'évaluation et de notation actuellement en place dans les organismes des Nations Unies, afin de déterminer dans quelle mesure ils servent effectivement à améliorer la gestion et à accroître l'efficacité, et sont liés aux trois autres aspects de la gestion des ressources humaines mentionnés ci-dessus.

C. Progrès de la gestion axée sur les résultats dans le système des Nations Unies

9. Plusieurs organismes des Nations Unies se sont engagés sur la voie de la gestion axée sur les résultats en vue d'améliorer leurs systèmes de planification, de programmation, de budgétisation, de contrôle et d'évaluation et de pouvoir mieux répondre aux impératifs d'efficacité et de responsabilité. Comme il est indiqué dans la liste préliminaire (A/57/321, par. 19), l'examen de la question reposera sur une analyse systématique de toutes les étapes du cycle et visera à déterminer l'effet de la gestion axée sur les résultats sur l'ensemble. Il sera proposé dans le rapport des moyens d'améliorer, dans ce contexte, les méthodes actuelles de planification, de programmation, de budgétisation, de contrôle et d'évaluation des organismes des Nations Unies, afin d'aider les États Membres et les organismes eux-mêmes à concevoir des systèmes de gestion axée sur les résultats constituant des outils de gestion efficaces, ou à revoir ceux qui existent.

10. La question a été initialement inscrite au programme de travail du Corps commun d'inspection en 2000, à la suggestion des secrétariats de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), de la Commission économique pour l'Europe (CEE), de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), de l'Organisation maritime internationale (OMI), de l'Union postale universelle (UPU), de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), du Secrétariat de l'ONU et de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), mais son examen a été reporté dans l'attente du rapport intérimaire du Secrétaire général sur la budgétisation axée sur les résultats pour l'exercice biennal 2002-2003 (A/57/478).

D. Gestion des connaissances pour de meilleurs résultats

11. Toute information n'est pas utile, mais certains éléments d'information pertinents, sélectionnés, regroupés et analysés deviennent des connaissances. La plupart des organismes des Nations Unies doivent absolument, pour conserver leur utilité dans un environnement international en évolution rapide et face aux défis nouveaux du XXI^e siècle, mettre les connaissances au service d'une meilleure gestion. Le système des Nations Unies dans son ensemble doit se doter des moyens de produire des connaissances, de les gérer, de les mettre à profit et d'en faire une de ses ressources les plus stratégiques et les plus précieuses. En particulier, dans le cadre d'une démarche axée sur les résultats, l'information sur le fonctionnement du cycle de planification, de programmation, de contrôle et d'évaluation, réunie tout au long de ce cycle, doit être convertie en un ensemble de connaissances qui permettront d'améliorer la gestion et de gagner en efficacité.

12. En 2002, le Corps commun d'inspection a publié un rapport sur les systèmes de gestion des organismes des Nations Unies (JIU/REP/2002/9). Sur la base des constatations et conclusions de ce rapport, et dans son prolongement, il s'apprête à établir un autre rapport sur le rôle, dans les systèmes de planification, de programmation, de budgétisation, de contrôle et d'évaluation axés sur les résultats, de l'information – ou des « connaissances » – sur les résultats. Ainsi donc, tandis que le rapport sur les progrès de la gestion axée sur les résultats, également inscrit

au programme de travail (voir la section C ci-dessus), portera sur les aspects normatifs et institutionnels de la question, celui-ci sera consacré aux aspects pratiques d'une gestion des résultats reposant sur les connaissances. Y seront examinées les questions touchant à la collecte et au stockage de l'information sur les résultats, l'organisation et le traitement de cette information et l'établissement de rapports sur les résultats à l'intention des organes délibérants.

13. Les objectifs du rapport sont les suivants : i) faire l'inventaire des systèmes de gestion fondés sur les connaissances qui existent actuellement, en les plaçant dans le contexte de la gestion axée sur les résultats; ii) faire mieux comprendre et faire évoluer les systèmes de gestion des connaissances pour de meilleurs résultats; et iii) formuler des recommandations en vue de promouvoir la production, le partage et l'exploitation de connaissances devant permettre d'améliorer les résultats et la gestion dans certaines organisations participantes.

E. Pratiques des organismes des Nations Unies en matière d'achats

14. Comme il est indiqué dans la liste préliminaire (A/57/321, par. 21 à 23), la question des pratiques des organismes des Nations Unies en matière d'achats a été inscrite au programme de travail sur des suggestions du secrétariat du Programme alimentaire mondial (PAM), qui a proposé que les pratiques en matière d'achats fassent l'objet d'une étude, et du secrétariat de la FAO, qui souhaitait que soit entrepris à l'échelle du système un examen des achats électroniques.

15. L'examen qu'entreprendra le Corps commun d'inspection vise à encourager la coordination entre les organismes des Nations Unies en matière de partage de l'information sur les achats, afin que les achats soient effectués de la façon la plus efficace et la plus économique possible. Il portera sur les politiques et les procédures adoptées par les divers organismes pour l'achat de biens et de services, et sur les mécanismes de coordination qui existent pour le partage de l'information sur les achats, y compris les fichiers de fournisseurs et les listes noires.

16. Le Corps commun d'inspection se penchera aussi sur les achats électroniques dans le système, et examinera les avantages qui pourraient découler d'un recours plus fréquent à ce mode d'achat, ainsi que l'intérêt qu'il y aurait à adopter une démarche uniforme en la matière. Il recensera les domaines qui pourraient bénéficier d'une informatisation plus générale et plus rapide des achats et proposera l'adoption de procédures informatisées novatrices.

F. Procédures budgétaires des organismes des Nations Unies

17. Dans le programme pour aller plus loin dans le changement qu'il a récemment présenté (A/57/387 et Corr.1), le Secrétaire général a proposé une réforme de la procédure de planification et de budgétisation qui, selon lui, souffre de graves imperfections : complexité, longueur excessive, incohérence, lourdeur et rigidité. La réforme a pour objet de faire de la planification et de la budgétisation de véritables instruments stratégiques au service des priorités et du programme de travail de l'Organisation. Bien que d'autres rapports du Corps commun d'inspection, parus ou à paraître (JIU/REP/2002/2 et JIU/REP/1999/3 (voir A/54/287 et Add.1), en particulier, et le rapport décrit au paragraphe 9 ci-dessus) portent sur la programmation et la budgétisation dans les organismes des Nations Unies, ils

concernent essentiellement l'adoption d'une démarche axée sur les résultats; le processus lui-même doit encore être analysé.

18. Dans ce rapport, le Corps commun d'inspection procédera donc à un examen critique de l'actuel cycle de planification, de programmation, de budgétisation et d'évaluation des organismes des Nations Unies, qui est trop complexe et demande trop de travail. Il ne mettra pas l'accent sur les aspects méthodologiques et techniques de la procédure budgétaire mais sur les moyens qui permettraient de simplifier cette procédure et de la rendre plus efficace et plus rationnelle, tant du point de vue du Secrétariat que de celui des États Membres.

G. Multilinguisme dans le système des Nations Unies : études de cas

19. Dans un rapport général publié en 2002, intitulé « Le multilinguisme dans le système des Nations Unies » (JIU/REP/2002/11), le Corps commun d'inspection a indiqué qu'il réaliserait des études de cas dans un certain nombre d'organismes pour pouvoir analyser des questions et des problèmes plus précis en se fondant sur les pratiques optimales suivies par d'autres organismes (ibid., par. 5). Ces études de cas seront présentées dans le rapport qu'il établira en 2003.

20. Les études de cas porteront aussi sur les mesures que les organismes sélectionnés ont prises du point de vue des langues utilisées pour régler la question de l'accès à l'information dans leurs secteurs d'activité. Dans son premier rapport, mentionné ci-dessus au paragraphe 19, le Corps commun d'inspection soulignait entre autres que l'habituelle ligne de démarcation entre le Nord et le Sud ou les nations industrialisées et les pays en développement n'était pas la seule à séparer les nantis et les déshérités de l'information et que la langue elle-même était devenue le « sésame » sans lequel aucun accès aux richesses de l'ère de l'information n'était possible (ibid., par. 113). Dans ce contexte, le Corps commun d'inspection accordera toute l'attention voulue aux opinions des États Membres et des autres participants aux préparatifs du Sommet mondial sur la société de l'information qui se tiendra prochainement.

H. Examen de l'administration et de la gestion du HCR

21. Ce rapport présentera le septième des examens complets de l'administration et de la gestion de divers organismes des Nations Unies réalisés par le Corps commun d'inspection ces dernières années (Organisation internationale du Travail : 1999, UNESCO : 2000, UIT : 2001, OMS : 2001, FAO : 2002 et ONUDI : en préparation).

22. Comme les précédents, cet examen portera sur la planification, la programmation, la budgétisation, le contrôle et l'évaluation; la structure de l'organisation et la décentralisation; la gestion des ressources humaines, les systèmes de gestion et les contrôles internes et externes. Pour l'établissement de ce rapport, le Corps commun d'inspection travaillera, comme à l'accoutumée, en étroite coordination avec les autres organismes de contrôle compétents, conformément au paragraphe 12 de la résolution 56/245 de l'Assemblée générale.

I. Cohérence des activités de développement : l'expérience acquise dans certains pays

23. Pour évaluer l'efficacité et l'efficience des activités de développement du système des Nations Unies au niveau des pays, il faut examiner des questions telles que la coopération, la coordination, l'harmonisation, la cohérence et les synergies. Le programme de réforme lancé en 1997 ayant posé les fondements d'une culture des résultats, il reste à voir si, en fait, les systèmes de gestion axée sur les résultats adoptés par les divers organismes des Nations Unies qui mènent des activités de développement favorisent une coopération efficace entre ces organismes et garantissent la prise en main des programmes de développement par les pays eux-mêmes. Tous les organismes de développement ont adopté des politiques opérationnelles et des procédures qui régissent leurs relations avec les pays partenaires. Même s'ils partagent des objectifs communs, ceux qui ont été arrêtés dans les textes issus des grandes conférences et, surtout, dans la Déclaration du Millénaire (voir la résolution 55/2), leurs exigences précises diffèrent parfois tellement qu'elles constituent un fardeau pour les pays partenaires et empêchent ceux-ci de prendre en main les programmes. Il est généralement admis que la complexité et la diversité des pratiques entravent l'utilisation optimale des ressources dans la mesure où elles font monter les coûts de transaction, réduisent l'efficacité des activités de développement et viennent grever les ressources des pays partenaires, en particulier les plus pauvres et les plus petits d'entre eux.

24. S'appuyant sur les enseignements tirés de son rapport sur la réalisation de l'objectif international d'accès universel à l'enseignement primaire d'ici à 2015, en cours d'élaboration (voir A/57/61, par. 5 à 7), le Corps commun d'inspection fera, dans ce nouveau rapport, l'inventaire des mesures prises par les organismes de développement internationaux pour remédier aux problèmes qui font obstacle à une coopération optimale pleinement compatible avec les principes du partenariat et de la prise en main des programmes de développement par les intéressés. Il recensera les progrès accomplis sur la voie d'une efficience et d'une efficacité accrues, d'une plus grande transparence et d'un plus grand respect du principe de la responsabilité, ainsi que les moyens qui permettent de réduire les coûts de transaction, tant pour les gouvernements que pour le système des Nations Unies.

25. Le rapport contiendra une évaluation des efforts que fait actuellement la communauté internationale pour améliorer les modalités de l'aide et les pratiques des donateurs, et recensera les mesures adoptées dans le cadre du Groupe des Nations Unies pour le développement, ainsi que dans d'autres instances, dont le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques, en vue de simplifier et d'harmoniser les pratiques suivies par les donateurs dans des domaines tels que l'élaboration, l'approbation, la mise en oeuvre, le contrôle et l'évaluation des programmes, les règlements financiers et la délégation de pouvoir. Enfin, il contiendra une analyse visant à déterminer si ces mesures devraient être progressivement adoptées par tous les fonds, programmes et institutions spécialisées du système des Nations Unies, compte tenu de leurs avantages et de leur coût. Il devrait servir de base aux débats et aux décisions du Conseil économique et social et à ceux de l'Assemblée générale, à sa cinquante-neuvième session, en particulier dans le cadre de l'examen triennal des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (voir la résolution 56/201).

¹ Voir A/55/983, par. 9; voir aussi *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-cinquième session, Séances plénières*, 103e séance (A/55/PV.103). L'Assemblée générale a souscrit aux recommandations du Corps commun d'inspection dans sa décision 55/481.
