



Nations Unies

Rapport du Corps commun d'inspection pour 2012 et programme de travail pour 2013

Assemblée générale

Documents officiels

Soixante-septième session

Supplément n° 34



Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-septième session
Supplément n° 34

**Rapport du Corps commun
d'inspection pour 2012
et programme de travail
pour 2013**



Nations Unies • New York, 2013

Note

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres et de chiffres. La simple mention d'une cote renvoie à un document de l'Organisation.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations.	v
Mission du Corps commun d'inspection	vii
Avant-propos	viii
I. Rapport annuel pour 2012.	1
A. Mise en œuvre de la stratégie à long terme révisée pour la période 2010-2019	1
B. Rapports, notes et lettres d'observations établis en 2012	5
C. Relations avec les organisations participantes et les organes délibérants.	15
D. Suite donnée aux recommandations.	17
E. Relations avec les autres organes de contrôle et de coordination	21
F. Ressources	21
G. Questions diverses	23
II. Programme de travail pour 2013	24
A. Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle	26
B. Suivi de l'examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale du tourisme	26
C. Analyse de la fonction de mobilisation des ressources dans le système des Nations Unies	26
D. Recours à des non-fonctionnaires et régimes contractuels applicables à cette catégorie de personnel dans les bureaux extérieurs des organismes des Nations Unies	27
E. Appui au système des coordonnateurs résidents.	27
F. Encadrement des partenaires d'exécution dans le système des Nations Unies	27
G. Pratiques rationnelles de gestion des contrats concernant des projets d'immobilisation, de construction et de rénovation dans l'ensemble du système des Nations Unies.	28
H. Analyse de la fonction d'évaluation dans le système des Nations Unies	28
I. Emploi de retraités et de fonctionnaires ayant dépassé l'âge de la retraite dans les organismes des Nations Unies.	29
J. Examen de la gouvernance environnementale dans le système des Nations Unies après la conclusion de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable	29

K.	Étude de faisabilité concernant un examen des missions politiques spéciales des Nations Unies	30
L.	Étude de faisabilité concernant un examen de la sûreté et de la sécurité	30
Annexes		
I.	Examen de la gestion et de l'administration par le Corps commun d'inspection.....	31
II.	Programme de travail 2012 : état d'avancement des projets (au 31 décembre 2012)	33
III.	Liste des organisations participantes et parts à la charge de ces organisations au titre des dépenses du Corps commun d'inspection pour 2013.....	35
IV.	Taux global d'acceptation et d'application des recommandations du Corps commun d'inspection par les organisations participantes, 2004-2011	36
V.	Composition du Corps commun d'inspection.....	37
VI.	Programme de travail pour 2013	38

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCI	Corps commun d'inspection
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le syndrome d'immunodéficience acquise et le virus d'immunodéficience humaine
OPS	Organisation panaméricaine de la santé

PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Mission du Corps commun d'inspection

Seul organe de contrôle extérieur indépendant du système des Nations Unies à être mandaté pour conduire des évaluations, des inspections et des enquêtes à l'échelle du système, le Corps commun d'inspection a pour mission :

a) D'aider les organes délibérants des organisations participantes à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de gouvernance dans l'exercice de leurs fonctions de contrôle de la manière dont les secrétariats gèrent les ressources humaines, financières et autres;

b) D'aider les différents secrétariats à s'acquitter des mandats confiés par les organes délibérants et à atteindre les objectifs définis dans les énoncés de mission des organisations avec plus d'efficacité et d'efficacités;

c) De promouvoir une plus grande coordination entre les organismes des Nations Unies;

d) De recenser les pratiques optimales, de proposer des repères et de faciliter l'échange d'informations dans l'ensemble du système des Nations Unies.

Avant-propos

J'ai l'honneur de soumettre, en application du paragraphe 1 de l'article 10 du Statut du Corps commun d'inspection, le présent rapport annuel qui rend compte des activités du Corps commun pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012, et décrit son programme de travail pour 2013.

En 2012, le Corps commun d'inspection a établi 17 rapports et notes portant sur un grand nombre de sujets, notamment des questions intéressant l'ensemble du système des Nations Unies. Parallèlement, il a considérablement avancé dans la mise en œuvre de son cadre stratégique pour 2010-2019, axé sur des réformes : le nouveau système de suivi en ligne de l'application de ses recommandations a été mis au point et lancé; la refonte de son site Web a permis d'étoffer ses capacités en matière d'information et de gestion des connaissances; et ses méthodes et procédures internes de travail ont été renforcées par l'élaboration de normes relatives aux évaluations et enquêtes.

Poursuivre l'amélioration de nos méthodes de travail : planification stratégique, renforcement des compétences professionnelles, contrôle de la qualité et mise en commun des connaissances

Le Corps commun d'inspection a entrepris ces dernières années de nombreuses actions et initiatives de réforme qui témoignent de sa volonté de servir au mieux les intérêts des organisations participantes et des États Membres. Il reste néanmoins beaucoup à faire et le Corps commun s'emploie en permanence à apporter des améliorations dans tous les domaines relevant directement de sa compétence, qu'il s'agisse d'optimiser la planification stratégique, de renforcer les compétences professionnelles de son personnel, de perfectionner ses méthodes et procédures de travail ou de promouvoir une coordination accrue, en accordant une attention toute particulière au contrôle de la qualité et à la gestion des connaissances et à leur mise en commun.

Satisfaire à la demande d'un travail plus approfondi portant sur l'ensemble du système des Nations Unies

Parce que son travail gagne en complexité et porte de plus en plus sur l'ensemble du système des Nations Unies, le Corps commun d'inspection continue de rencontrer des difficultés qui ne peuvent être surmontées avec les seules mesures décrites ci-dessus. Alors qu'une grande partie des activités d'évaluation des organismes des Nations Unies est externalisée puis gérée par des unités d'évaluation internes, le Corps commun manque de ressources pour se doter des compétences spécialisées les plus pointues et être ainsi mieux à même d'exécuter pleinement son mandat. Cette contrainte limite aussi les échanges qu'il peut mener avec les principales parties prenantes avant, pendant et après les inspections. À cela vient s'ajouter la faiblesse des crédits dont il dispose pour les voyages, qui fait qu'une grande partie de son travail est réalisée depuis Genève, les inspecteurs ne pouvant se rendre dans les différents lieux d'affectation pour y apprécier par eux-mêmes l'incidence des nouvelles politiques et réformes sur le travail des organismes des Nations Unies.

La question des ressources financières : protéger l'indépendance opérationnelle du Corps commun d'inspection

Il convient de signaler que le budget du Corps commun d'inspection n'a quasiment pas augmenté en termes réels au cours des 20 dernières années, alors que celui-ci s'efforce de répondre à une demande croissante d'inspections et d'évaluations portant sur l'ensemble du système des Nations Unies. Cette situation découle du mécanisme actuel de présentation des budgets qui, de l'avis du Corps commun, n'est pas tout à fait conforme à l'article 20 de son Statut, lequel dispose que le projet de budget du Corps commun est soumis à l'Assemblée générale par le Secrétariat. Or, actuellement, le projet de budget soumis n'est pas celui du Corps commun mais celui du Secrétaire général. Le Corps commun d'inspection est d'avis que son projet de budget initial devrait être intégré en l'état au projet de budget global du Secrétaire général et soumis pour approbation à l'Assemblée générale par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Ce n'est qu'à cette condition que l'indépendance opérationnelle du Corps commun serait garantie. Comptant soulever la question avec toutes les parties prenantes en 2013, le Corps commun demande aux États Membres de protéger son indépendance vis-à-vis de l'Administration et d'exercer leurs prérogatives pour décider du montant des crédits qu'ils jugent judicieux d'investir dans les mécanismes de contrôle à l'échelle du système des Nations Unies.

Évaluation à l'échelle du système : aller de l'avant

Les récentes discussions portant sur la question de travaux d'évaluation à l'échelle du système ont permis de mieux cerner la nécessité d'un mécanisme indépendant et d'en préciser le rôle, notamment dans le cadre d'un renforcement de la mission du Corps commun d'inspection. Le Corps commun est prêt à participer encore plus aux travaux d'évaluation menés à l'échelle du système. Toutefois, ce projet ne saurait aboutir sans l'octroi de ressources suffisantes pour permettre que le mandat soit exécuté avec toute la rigueur professionnelle voulue. En premier lieu, comme il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (A/67/93-E/2012/79), le Corps commun doit avoir la possibilité d'adopter de nouvelles méthodes à titre expérimental. Conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/226, le Corps commun collaborera volontiers en 2013 avec le Secrétaire général, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et d'autres acteurs à l'élaboration de politiques et de propositions concrètes. Le Corps commun se félicite donc que l'Assemblée générale lui ait demandé, dans la même résolution, d'effectuer une évaluation à l'échelle du système des Nations Unies du plan d'action sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et de pouvoir être consulté pour un prochain examen de la gestion axée sur les résultats au sein du système.

Perspectives d'avenir

Le programme de travail du Corps commun d'inspection pour 2013 me semble globalement équilibré. Il couvre des domaines importants de la gestion administrative et financière tout en tenant compte des priorités exprimées par les parties prenantes, y compris les questions intéressant l'ensemble du système.

Le programme de travail comprend 12 nouveaux projets, dont 10 portent sur l'ensemble du système et 2 concernent une seule organisation. Les nouveaux projets ont été choisis parmi plus de 40 propositions présentées et classées par ordre de priorité par les organisations participantes, les organes de contrôle et de coordination des Nations Unies, et les inspecteurs eux-mêmes. Dans le cadre de notre nouvelle démarche face aux questions vastes et complexes, nous avons également inscrit au programme de travail deux études de faisabilité. Faisant fond sur des consultations menées auprès des parties prenantes, ces études auront pour but de déterminer, pour une problématique complexe, la portée d'un projet, ses modalités de conception, la méthode à suivre et les ressources nécessaires.

Enfin, je tiens à saluer les cinq inspecteurs qui ont quitté le Corps commun d'inspection et à souhaiter la bienvenue à ceux qui nous ont rejoints au début de 2013. Nous sommes décidés à poursuivre notre collaboration avec les organes délibérants, les chefs de secrétariat et les autres parties prenantes pour que le Corps commun d'inspection s'acquitte de son mandat et devienne un instrument de contrôle plus fort et plus efficace du système des Nations Unies.

Le Président
(*Signé*) Istvan **Posta**

Genève, le 22 janvier 2013

Chapitre I

Rapport annuel pour 2012

A. Mise en œuvre de la stratégie à long terme révisée pour la période 2010-2019

1. En 2008, le Corps commun d'inspection a élaboré son premier cadre stratégique à moyen et long terme pour la période 2010-2019, qui constitue un plan de route pour le renforcement des contrôles en réponse aux demandes des parties prenantes (A/63/34, annexe III). Par la suite, le cadre stratégique a été révisé et les objectifs à moyen terme ont été réduits puisque les ressources nécessaires à leur pleine réalisation n'avaient pas été octroyées (voir A/66/34). La stratégie à long terme reprend plusieurs des propositions de réforme présentées par le Corps commun dans le cadre de l'examen approfondi de son statut et de ses méthodes de travail (A/58/343) et auxquelles il fait référence dans chacun de ses rapports annuels ultérieurs. Le chapitre I s'intéresse aux objectifs à moyen terme et aux résultats obtenus à ce jour dans les principaux domaines concernés par la réforme.

1. Renforcement du système de suivi de l'application des recommandations du Corps commun d'inspection : le nouveau système en ligne

2. Le renforcement du suivi des travaux du Corps commun demeure prioritaire. L'élaboration d'un système de suivi en ligne de l'application de ses recommandations a été évoquée dès 2007 et le nouveau système a été mis en service dans les délais prévus, avant la fin de 2012. Les ressources additionnelles nécessaires ont été mobilisées en application de la résolution 65/270, par laquelle l'Assemblée générale a autorisé en cours d'exercice biennal le versement de la contribution de l'ONU au système de suivi en ligne et encouragé les autres organisations participantes à faire de même. L'élaboration de ce système a duré de la mi-2011 à juillet 2012 et bénéficié des travaux d'une équipe interne et d'un groupe d'utilisateurs externes, composé de fonctionnaires d'organisations concernées par le projet. Le système a été lancé officiellement en octobre 2012 et présenté avec succès lors de séances de formation sur site et à distance. Les commentaires reçus indiquent que les utilisateurs sont globalement satisfaits du système et de ses fonctionnalités.

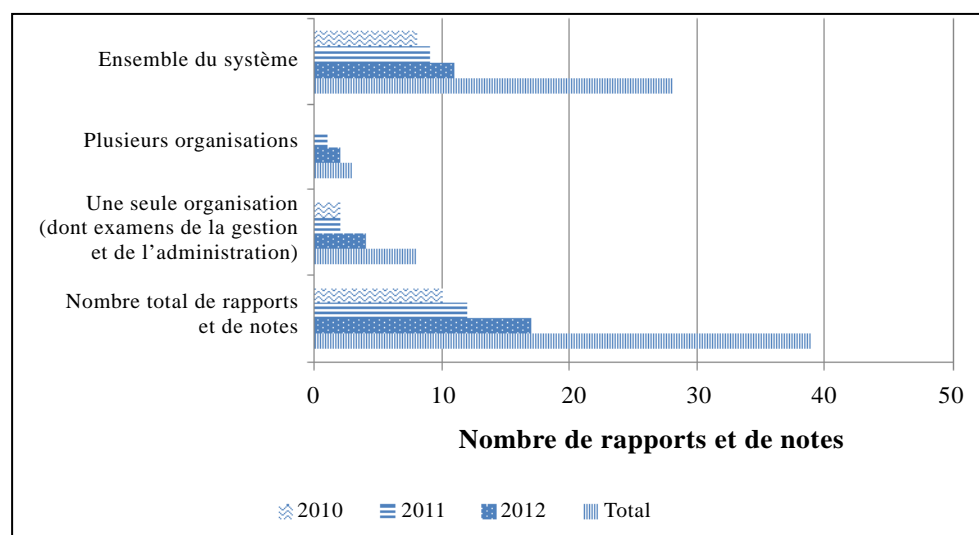
3. Au début de 2013, 73 % des organisations participantes avaient fait part de leurs commentaires, majoritairement en ligne, et toutes apprennent actuellement à exploiter pleinement le système. Au cours des années à venir, ce système d'une grande convivialité devrait réduire la charge de travail des organisations participantes et notamment le temps et les ressources qu'elles consacrent au suivi et à l'établissement des rapports. Il devrait aussi rendre le suivi plus visible et plus transparent, et permettre une analyse poussée de la manière dont les recommandations du Corps commun sont appliquées. Bien qu'elles aient exprimé leur grande satisfaction concernant la formation reçue et les différentes fonctionnalités du système, certaines organisations participantes ont fait savoir qu'elles avaient besoin de fonctions supplémentaires. La prochaine étape pour le Corps commun consistera à assurer la maintenance annuelle du système et son hébergement et à procéder à ses futures mises à niveau, destinées à optimiser l'utilisation de ses fonctions et à répondre aux besoins des utilisateurs. Dans l'intervalle, le Corps commun devra se pencher sur le contrôle de la qualité et, comme il a désormais la possibilité de valider les réponses, il lui faudra trouver les

ressources nécessaires pour que les informations fournies soient analysées et vérifiées.

2. Adoption d'une perspective plus globale : faire davantage porter les travaux du Corps commun d'inspection sur l'ensemble du système des Nations Unies

4. Conformément aux demandes formulées par les États Membres dans plusieurs résolutions de l'Assemblée générale (62/226, 62/246, 63/272, 64/262, 65/270 et 66/259), le Corps Commun s'est consacré à des questions portant sur l'ensemble du système des Nations Unies et présentant un intérêt pour toutes les organisations participantes. Ces dernières années, il a atteint son objectif consistant à faire porter au moins 70 % de ses travaux sur l'ensemble du système ou sur plusieurs organisations (voir fig. I).

Figure I
Types de rapports et de notes (2010-2012)



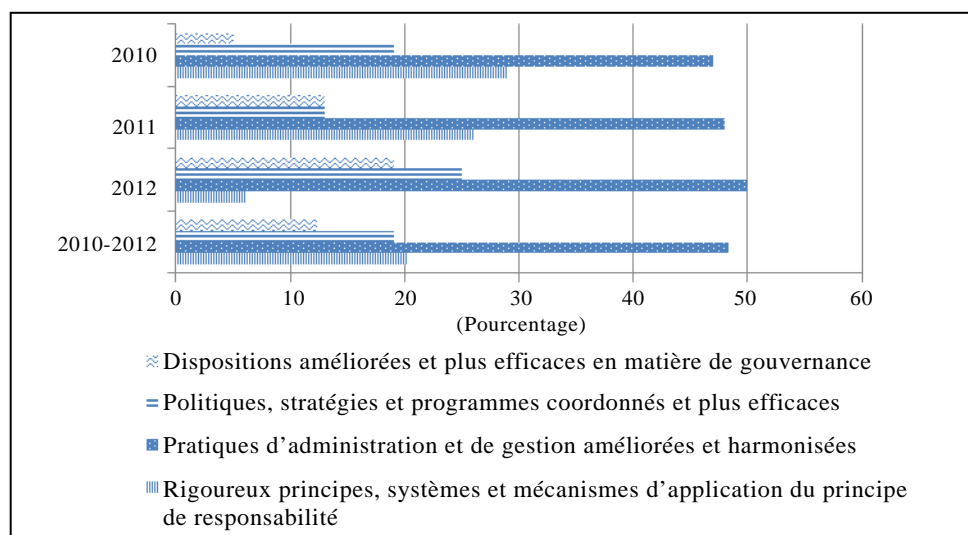
5. Bien que l'on observe un léger recul de la part des évaluations portant sur l'ensemble du système dû à une augmentation du nombre d'examens de la gestion et de l'administration en 2012, il faut souligner que les rapports portant sur une seule organisation contribuent aux travaux du Corps commun intéressant l'ensemble du système, dans la mesure où ils lui permettent d'étudier de manière plus poussée des problématiques qui concernent non seulement l'organisation en question mais aussi l'ensemble du système. Par ailleurs, ces examens sont une occasion d'étudier l'effet et l'utilité des recommandations et des critères de référence énoncés par le Corps commun d'inspection pour l'ensemble du système. À leur tour, les rapports portant sur l'ensemble du système améliorent la qualité des études concernant une seule organisation car ils permettent de dégager des bonnes pratiques et des critères de référence.

6. Une analyse des documents publiés entre 2010 et 2012 par le Corps commun montre que les domaines prioritaires inscrits aux programmes de travail pour la même période correspondent aux quatre objectifs stratégiques définis dans la

stratégie à long terme 2010-2019 (voir fig. II). Si la majeure partie du travail du Corps commun porte toujours sur l'harmonisation des pratiques en matière d'administration et de gestion, certains changements apparaissent, comme une attention croissante accordée à la coordination des politiques, stratégies et programmes et au renforcement de leur efficacité. Cette nouvelle tendance témoigne de la volonté du Corps commun de satisfaire aux demandes particulières formulées par l'Assemblée générale (voir également par. 8).

Figure II

Couverture des principaux objectifs stratégiques à long terme dans les travaux du Corps commun d'inspection (2010-2012)



3. Analyse systématique des examens de la gestion et de l'administration des organisations participantes

7. Entre 2010 et 2012, le Corps commun d'inspection a procédé à six évaluations de la gestion et de l'administration. Si ce rythme satisfait à l'objectif d'au moins deux évaluations par an fixé dans le cadre stratégique révisé (A/66/34, annexe I), il implique également que les organisations participantes ne feraient l'objet d'un examen qu'une fois tous les 14 ans. Le Corps commun juge cette cadence insuffisante et estime qu'un délai de cinq ans entre deux examens, qui exigerait certes des moyens supplémentaires, serait idéal pour veiller à ce que les hauts responsables de l'ensemble des organismes des Nations Unies soient davantage soumis au principe de responsabilité. Le Corps commun a progressé dans l'élaboration d'une méthode systématique d'examen de la gestion et de l'administration, qui s'appuie de plus en plus sur l'application des critères de référence énoncés lors d'examens précédents. Ces examens sont également essentiels pour dégager et partager les bonnes pratiques et repérer les possibilités de renforcer la coordination et l'harmonisation (voir l'état d'avancement des examens de la gestion et de l'administration dans l'annexe I).

4. Pertinence accrue des travaux du Corps commun d'inspection et efforts de communication

8. Le programme de travail actuel du Corps commun répond mieux aux besoins de ses clients. La méthode suivie chaque année comprend une consultation en deux étapes des organisations participantes et d'autres partenaires. La première étape consiste à solliciter des suggestions pour le programme de travail et la seconde à demander aux organisations participantes de hiérarchiser leurs priorités. La majorité des suggestions portent plutôt sur des questions relatives à la gestion et à l'administration et moins sur des questions relatives aux programmes. À cet sujet, il convient de souligner que trois des six demandes exprimées par des États Membres aux cours des trois dernières années concernaient des orientations stratégiques et portaient sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2011/3; voir A/66/717), la lutte antimines (JIU/REP/2011/11); et l'évaluation d'ONU-Océans (JIU/REP/2012/3; voir A/67/400). Les deux premiers rapports ont nécessité le recours à des ressources et à une expertise supplémentaires. Entre 2010 et 2012, 66 % des projets inscrits au programme de travail annuel découlaient de propositions externes. Parce que le Corps commun d'inspection réalise également des examens de la gestion et de l'administration, qui sont rarement proposés par les organisations, il paraît difficile d'augmenter la part des projets issus de propositions venant des organisations participantes. Toutefois, grâce au renforcement du processus de consultation des organisations participantes et d'autres partenaires, le Corps commun continuera de faire de son mieux pour atteindre l'objectif consistant à ce qu'au moins 75 % des projets soient proposés par des entités extérieures, comme cela est énoncé dans sa stratégie à long terme.

9. En 2012, au cours d'échanges avec le Comité du programme et de la coordination, et pour répondre au Comité qui s'inquiétait du fait qu'aucun rapport du Corps commun d'inspection ne lui avait été soumis pour examen (voir A/67/16), il a été convenu que le Corps commun s'efforcerait de présenter un plus grand nombre de rapports au Comité. Cette absence s'explique par le fait que les rapports du Corps commun ne peuvent être présentés qu'à un seul comité et qu'il faut donc choisir le comité qui semble le plus pertinent. Le Corps commun est d'avis qu'en fonction des besoins ou des demandes, les rapports devraient pouvoir être soumis à plusieurs comités.

10. En ce qui concerne la communication, le Corps commun a renforcé ses initiatives en direction de ses parties prenantes. Le nouveau site Web multilingue (www.unjiu.org) présente le Corps commun de manière plus complète, à l'aide d'un large éventail de nouvelles fonctions conviviales et interactives. En partenariat avec la bibliothèque de l'Office des Nations Unies à Genève, les rapports et notes publiés par le Corps commun d'inspection depuis 1968 ont été numérisés et mis en ligne dans toutes les langues officielles disponibles. Le site Web permet également de s'abonner à des flux RSS et de s'inscrire à une liste de diffusion pour recevoir des mises à jour en temps réel.

5. Renforcement des compétences professionnelles des évaluateurs

11. Au cours des dernières années, tous les membres du personnel ont suivi des formations externes aux techniques et méthodes d'évaluation. Le profil de poste des évaluateurs ayant été révisé, les avis de vacance de poste précisent désormais

qu'une expérience en matière d'évaluation est exigée pour toutes les nouvelles recrues. La formation est une préoccupation permanente du Corps commun d'inspection, et son secrétariat applique un programme de formation continue cohérent et d'un bon rapport qualité-prix. Au cours de la période 2010-2012, le nombre moyen de jours de formation a été conforme à l'objectif de cinq jours fixé dans la politique de perfectionnement et de formation de l'ONU.

12. En 2012, le secrétariat du Corps commun d'inspection a élaboré plusieurs documents de travail internes fournissant des directives structurées sur les différentes phases du travail d'évaluation. Ces documents internes s'inspirent des normes d'évaluation approuvées du Corps commun, qui s'alignent sur celles du Groupe d'évaluation des Nations Unies et seront utilisées en 2013 pour la formation interne.

B. Rapports, notes et lettres d'observations établis en 2012

13. Le programme de travail pour 2012 adopté par le Corps commun à sa session de décembre 2011 (A/66/34, chap. II) contenait 12 nouveaux projets. Après consultation de l'organisation concernée, un examen de la gestion et de l'administration prévu a été reporté à 2013. Le plan de travail comportait 19 projets, dont 8 examens reportés de 2010 et 2011, et la plupart avaient été menés à bien à la fin de 2012.

14. Le Corps commun a publié 13 rapports et 4 notes (voir annexe II)¹. Trois de ces rapports avaient été demandés par des organes délibérants, à savoir le Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la Santé (deux rapports) et l'Assemblée générale (un rapport, portant sur une évaluation d'ONU-Océans). Sept rapports et les quatre notes concernaient l'ensemble du système, deux rapports intéressaient plusieurs organisations et quatre rapports portaient sur une seule organisation. En outre, une lettre d'observations a été établie et envoyée à une de ces organisations. Les rapports et notes comportaient 109 recommandations au total.

15. La production globale de l'année est supérieure à la moyenne des dernières années, notamment parce qu'il a été possible de réduire le nombre de projets reportés à l'année suivante (de 8 en 2011 à 4 en 2012). S'efforçant de raccourcir la durée moyenne d'exécution des projets, le Corps commun prévoit de mener à bien la plupart des projets hérités de 2012 au plus tard à la mi-2013 (voir annexe II). Les principales conclusions énoncées dans les rapports et les notes relatifs aux examens menés à bien en 2012 sont résumées ci-après.

Examen de la gestion et de l'administration de la CNUCED

16. Initialement prévu dans le programme de travail de 2010, l'examen de la gestion et de l'administration de la CNUCED avait été reporté à 2011 après consultation de l'organisation. Le rapport qui en est issu (JIU/REP/2012/1) aborde, outre l'importante question de la gouvernance, les trois grands domaines d'action de la CNUCED – formation de consensus, recherche et analyse, et coopération technique – et présente une analyse de l'efficacité du travail mené dans ces domaines par le secrétariat. L'examen a révélé que le manque d'implication de

¹ Un des projets a abouti à l'établissement d'un rapport et de trois notes (voir par. 42 à 45 du présent rapport).

certaines États membres conduisait le secrétariat à manquer d'orientations générales, et que la CNUCED devait lutter contre l'affaiblissement progressif de sa fonction de laboratoire d'idées dans les domaines du commerce et du développement, en mettant davantage l'accent sur ses produits emblématiques. En ce qui concerne la coopération technique, la CNUCED gère les partenariats de manière fragmentaire et doit par conséquent mettre au point une stratégie de collecte de fonds plus cohérente. La diminution des contributions volontaires versées par certains grands donateurs montre que l'organisation doit mieux gérer ses partenariats et ses relations publiques.

17. Les lacunes du secrétariat de la CNUCED en matière de gestion, notamment dans le domaine des ressources humaines, continuent de peser sur la qualité globale de ses prestations. L'enquête menée auprès du personnel dans le cadre de l'examen a révélé un très vif sentiment d'insatisfaction face à la longueur et à l'opacité des processus de recrutement et de sélection, à la gestion inefficace des vacances de poste et à l'absence d'une politique de planification de la relève. La direction doit se donner pour principales priorités de supprimer le cloisonnement des divisions et d'instaurer une meilleure communication entre le personnel du secrétariat et les États membres de la Conférence. Ayant examiné le rapport à sa vingt-sixième session extraordinaire, le Conseil du commerce et du développement a demandé au secrétariat de la CNUCED de présenter un plan de travail détaillé visant à améliorer la gestion et l'administration de l'organisation, assorti d'un calendrier de mise en œuvre [voir A/67/15 (Part III)]. En outre, les États membres ont prié le secrétariat de prendre des mesures pour renforcer la gestion axée sur les résultats et d'en rendre compte à la soixantième session du Conseil du commerce et du développement, en 2013 [voir A/67/15 (Part V)].

Gestion du congé de maladie dans les organismes des Nations Unies

18. Établi sur la base d'une proposition interne qui avait reçu le soutien de huit organisations ayant accepté le statut du CCI, le rapport (JIU/REP/2012/2; voir A/67/337) examine la manière dont les organisations internationales enregistrent et gèrent le congé de maladie et en rendent compte. Il comprend en outre des propositions quant aux mesures que les organismes des Nations Unies peuvent prendre pour préciser, améliorer et harmoniser à l'échelle du système les règles et règlements relatifs au congé de maladie, pour éviter les abus et, surtout, pour s'acquitter de leur devoir de veiller à la santé et à la sécurité de leur personnel. Une étude réalisée par l'ONU a révélé que 1 % d'absentéisme en plus équivalait à une augmentation de même ampleur de la masse salariale, d'où la nécessité de faire respecter les règles et règlements relatifs au congé de maladie (en particulier non certifié) et aux autres droits à congé. Toutefois, l'absence de données ou de statistiques sur le congé de maladie fait qu'il n'est pas possible d'en chiffrer avec certitude le coût pour les organismes des Nations Unies.

19. Les auteurs du rapport rappellent en conclusion qu'un milieu de travail sain est une condition sine qua non de la réduction de l'absentéisme pour raison médicale. Les chefs de secrétariat sont donc invités à fournir tous les ans ou tous les deux ans à leurs organes délibérants des rapports complets sur les congés de maladie contenant des données statistiques et financières et présentant les mesures prises pour réduire l'absentéisme pour raison médicale. Il leur est aussi conseillé d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de retour au travail pour les membres de leur personnel reprenant le travail après un congé de maladie prolongé.

Évaluation d'ONU-Océans

20. Dans sa résolution 66/231, l'Assemblée générale a invité le Corps commun à réaliser un examen d'ONU-Océans, mécanisme de coordination des institutions des Nations Unies chargé des questions touchant les océans, en vue de renforcer la coopération et la coordination interinstitutions sur les questions maritimes et dans le domaine du droit de la mer. L'évaluation (dont il est rendu compte dans le rapport JIU/REP/2012/3; voir A/67/400) visait à examiner le mécanisme interinstitutions et à formuler des recommandations concrètes tendant à améliorer l'efficacité et l'efficience de la coordination. Le Corps commun a fait le point des activités menées par les membres d'ONU-Océans au cours des cinq dernières années afin de relever les lacunes dans le traitement des questions liées aux océans et aux zones côtières compte tenu des objectifs du Plan de mise en œuvre de Johannesburg et des objectifs du Millénaire pour le développement.

21. Il ressort de cette évaluation qu'ONU-Océans n'a pas été en mesure de s'acquitter de son mandat de manière satisfaisante, notamment en raison d'une grave faiblesse structurelle liée à un manque de ressources humaines et financières, qui limite son aptitude à examiner en profondeur les programmes mis en œuvre et à véritablement repérer les domaines pouvant se prêter à des activités communes. Seuls 14 % des programmes font l'objet d'activités communes, et il existe une abondance de mécanismes connexes s'occupant des questions liées aux océans et aux zones côtières. Il convient donc de tenir compte de tous les mécanismes, existants et proposés, pour veiller à ce qu'ils fonctionnent de manière harmonisée. En outre, la coordination et la coopération entre ONU-Océans, ONU-Eau et ONU-Énergie est limitée. Le Corps commun estime qu'il faut relever le niveau hiérarchique des responsables d'ONU-Océans, pour les placer sur un pied d'égalité avec ceux d'ONU-Énergie et d'ONU-Eau, par exemple. Cela leur ouvrirait l'accès au Comité de haut niveau sur les programmes du CCS et permettrait de mobiliser l'appui des chefs de secrétariat afin qu'ils participent et contribuent aux travaux d'ONU-Océans. Enfin, la viabilité d'ONU-Océans ne saurait être assurée sans la volonté politique nécessaire. Les constatations, conclusions et recommandations formulées à l'issue de l'évaluation ont été prises en compte pour établir le mandat révisé d'ONU-Océans.

Consultants indépendants dans le système des Nations Unies

22. Le rapport issu de l'étude comparative du recours aux consultants indépendants dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2012/5) présente une analyse des politiques et pratiques en la matière. S'il traite principalement des consultants, il aborde également, de manière plus générale, le régime des engagements ne conférant pas la qualité de fonctionnaire, puisqu'il confirme qu'on fait parfois appel de manière interchangeable à des consultants ou à d'autres catégories de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires. Le recours excessif aux contrats ne conférant pas la qualité de fonctionnaire et l'absence de critères présidant à la sélection du type d'engagement (conférant ou non la qualité de fonctionnaire) exposent les organisations à de multiples risques, notamment celui de voir leur réputation souffrir parce qu'elles ne se conforment pas aux meilleures pratiques internationales en matière d'emploi. Selon le rapport, les politiques et les pratiques en matière d'engagement de consultants diffèrent fortement selon les organisations, et il faut s'employer davantage, dans l'ensemble du système des Nations Unies, à harmoniser les politiques et les pratiques, compte tenu des

principes reconnus sur le plan international et des pratiques optimales en matière d'emploi. En outre, les secrétariats et les États membres doivent améliorer le suivi et le contrôle du recours aux consultants indépendants.

Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale de la Santé

23. L'examen de la gestion et de l'administration de l'OMS (JIU/REP/2012/6) a été réalisé à la demande du Conseil exécutif de celle-ci, qui y voyait une contribution au processus de réforme de l'organisation. Il porte sur les grands domaines de la gouvernance et de la gestion, notamment les travaux des organes directeurs, les mécanismes de coordination de la gestion, la planification et la mobilisation des ressources, les ressources humaines, les finances, l'informatique et les questions liées au contrôle hiérarchique. Il ressort de cet examen que les réunions des organes directeurs sont marquées par une longueur excessive, une absence de hiérarchisation des points inscrits à l'ordre du jour, lesquels sont souvent répétitifs et se chevauchent, ainsi que par un manque de préparation et d'information, ce qui nuit à leur efficacité. D'importantes initiatives ont permis d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la gestion de l'OMS, mais il faut aller plus loin dans le renforcement de la cohérence et de la coordination horizontale. Certaines fonctions de haute direction et certaines structures de l'organigramme doivent être revues et affinées, et les processus d'élaboration des budgets et de planification sont trop longs, rigides et pesants. Les inspecteurs ont constaté que l'imprévisibilité des ressources représentait un risque majeur pour l'exécution durable du mandat de l'OMS.

24. En outre, le régime des engagements n'est pas en adéquation avec le modèle de financement de l'OMS. En matière de gestion des ressources humaines, les principaux problèmes à régler sont l'absence d'une politique cohérente de planification de la relève et d'évolution des carrières, la proportion excessive de postes aux échelons supérieurs, la lenteur du recrutement et l'absence d'un mécanisme de contrôle de la qualité dans le Système de gestion de la performance et de perfectionnement. Le nouveau système mondial de gestion et le Centre de service régional de Kuala Lumpur ont globalement amélioré la transparence et le contrôle des ressources. Toutefois, du fait de certaines lacunes et difficultés opérationnelles, il est nécessaire de revoir en profondeur la conception et le mode de fonctionnement du système mondial de gestion, et d'examiner les enseignements tirés de l'expérience acquise jusqu'à présent.

Examen de la décentralisation à l'Organisation mondiale de la Santé

25. L'examen de la décentralisation (JIU/REP/2012/7) avait lui aussi été demandé par le Conseil exécutif dans le cadre de la démarche de réforme actuellement en cours à l'OMS. Il a consisté à évaluer les difficultés rencontrées par l'organisation du fait du caractère fortement décentralisé de sa structure et de son fonctionnement, et à formuler des recommandations propres à y remédier. Tout en notant que l'instauration d'une culture commune parmi les gestionnaires de l'organisation a progressé ces dernières années, les auteurs du rapport soulignent qu'il faut veiller à rendre l'affectation des ressources aux échelons régional et national plus efficace et plus transparente, et fixer un effectif minimal pour les bureaux de pays afin d'améliorer le rapport coût-efficacité. Les inspecteurs engagent l'OMS à promouvoir une cohérence accrue dans l'application des politiques, la prestation des

services administratifs habituels et l'utilisation des mécanismes de contrôle associés, afin d'éviter la duplication des tâches, la perte des économies d'échelle et l'inefficacité, et d'améliorer le fonctionnement des mécanismes de coordination, comités de gestion et réseaux existants dans les trois niveaux de l'OMS, tant horizontalement que verticalement, et au sein des régions comme des pays.

26. Les inspecteurs ont également constaté qu'il fallait en faire plus si l'on voulait que l'OMS fonctionne de manière unifiée et coordonne mieux son action avec celle de ses partenaires du système des Nations Unies. Les auteurs du rapport recommandent de rationaliser l'organigramme et d'améliorer les dispositifs de délégation de pouvoir actuels, en particulier pour les chefs des bureaux de pays, et de faire en sorte que les directeurs régionaux soient davantage soumis au principe de responsabilité. Ils préconisent également de réduire le nombre de catégories auxquelles peuvent appartenir les chefs de bureau et de reclasser ces postes en fonction de la complexité des opérations de pays et des qualifications requises, et de cesser progressivement de nommer des administrateurs recrutés sur le plan national à la tête des bureaux de pays. L'examen a confirmé que le processus de sélection et de formation des chefs des bureaux de pays s'était sensiblement amélioré, mais qu'il était possible d'aller encore plus loin en faisant une plus large place à la diversité, notamment en nommant des femmes. Il serait aussi souhaitable de soumettre tous les chefs actuellement en poste à une formation obligatoire.

27. Les auteurs du rapport recommandent qu'une politique de mobilité à l'intention des chefs de bureau soit élaborée et appliquée à l'échelle de l'OMS, qu'elle fasse l'objet d'un suivi et qu'il en soit rendu compte aux organes directeurs. Cette politique, qui viserait à favoriser l'enrichissement mutuel, fixerait le nombre maximum d'années que les chefs de bureau pourraient passer au siège ou dans un autre lieu d'affectation, en fonction de la catégorie de celui-ci et de la région dans laquelle il se trouve. Dans le domaine de la gouvernance, un examen d'ensemble du processus de gouvernance au niveau régional est conseillé en vue d'améliorer le fonctionnement des comités et sous-comités régionaux et d'harmoniser leurs règlements intérieurs.

Progiciels de gestion intégrés dans les organismes du système des Nations Unies

28. Cet examen (JIU/REP/2012/8), réalisé à la suite d'une proposition interne, avait pour objet d'aider les organisations à améliorer leurs progiciels de gestion intégrés et à accroître les avantages qui en découlent, et de repérer les possibilités de mise en commun, d'harmonisation et de normalisation de ces systèmes entre les organisations, par le partage de services ou la fusion de composantes, afin de tirer parti au maximum des synergies possibles à l'échelle du système des Nations Unies. Il en ressort que les progiciels de la plupart des organisations sont largement personnalisés (au détriment de leur exploitabilité et de leur accessibilité), que leur mise en œuvre s'avère généralement plus coûteuse et plus longue que prévu, et que les avantages et économies (notamment sous la forme de suppressions de dépenses) qui en découlent ne sont pas chiffrés. En outre, le fait que chaque organisation ait sa propre méthode de calcul des coûts occasionnés rend très difficile l'évaluation du coût total de possession des progiciels et donne un pouvoir de négociation disproportionné aux fournisseurs.

29. Les inspecteurs ont conclu que, pour relever les défis existants, les organisations devraient repenser leur système de gestion et limiter la personnalisation de leurs progiciels de gestion intégrés, en profitant des mises à niveau pour revoir les modalités d'exécution des tâches. Il faudrait qu'elles mettent au point un plan réaliste des dépenses, qui indique notamment le coût total de possession et prévoie une marge de sécurité. Le Comité de haut niveau sur la gestion devrait redoubler d'efforts pour harmoniser les systèmes de gestion de tous les organismes des Nations Unies et constituer une équipe spéciale chargée de recenser, à l'échelle du système, les possibilités de collaboration sur les projets relatifs aux progiciels de gestion intégrés. Étant donné que ces projets représentent des investissements importants pour les organisations, les organes délibérants ou directeurs devraient suivre et contrôler en continu l'avancement du projet qui les concerne, notamment la mise en service du système, la politique de maintenance et de croissance, la rentabilité globale et la réalisation des objectifs généraux qui ont été fixés.

Sommes forfaitaires en lieu et place des prestations dues

30. L'examen (JIU/REP/2012/9) a été réalisé à l'échelle du système comme suite à une proposition soumise par le Département de la gestion du Secrétariat de l'ONU, qui avait reçu l'appui de plus d'une douzaine d'organisations participantes. Il visait à déterminer si l'utilisation actuelle et peut-être future des versements forfaitaires pour certaines prestations se traduisait par une réduction des frais généraux et offrait davantage de souplesse au personnel sans pour autant avoir de lourdes conséquences financières. Les inspecteurs ont conclu qu'il fallait harmoniser les procédures applicables au versement de sommes forfaitaires et mettre au point des critères de calcul et de règles de procédure satisfaisants et cohérents pour, notamment, garantir un traitement équitable aux fonctionnaires des différentes organisations des Nations Unies et surtout à ceux qui se trouvaient dans le même lieu d'affectation.

31. Les inspecteurs se sont essentiellement intéressés à la formule du versement forfaitaire dans deux contextes principaux : les congés dans les foyers et autres voyages ainsi que l'expédition des effets personnels; et l'indemnité journalière de subsistance versée lors des voyages officiels, qui peut être considérée comme une somme forfaitaire puisqu'elle n'implique pas le remboursement des dépenses effectivement engagées mais est octroyée à l'avance. Les inspecteurs ont constaté que certaines organisations n'appliquaient pas rigoureusement le principe de l'indemnité journalière de subsistance (par exemple, lorsque le logement était pris en charge, l'indemnité était réduite de 50 %). D'autres exigeaient la présentation de pièces prouvant que le logement avait été mis à la disposition de l'intéressé à titre onéreux, ce qui est contraire au principe du versement de sommes forfaitaires.

Relations entre le personnel et l'Administration dans les institutions spécialisées et les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

32. S'inscrivant dans le prolongement de l'examen des relations entre le personnel et l'Administration à l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/2011/10; A/67/136), et réalisé sur la proposition de l'Administration et des représentants du personnel, l'examen (JIU/REP/2012/10) visait à recenser et promouvoir les conditions propres à améliorer les relations entre le personnel et l'Administration, à tous les niveaux, dans 12 institutions spécialisées et à l'AIEA, à l'ITC, à ONUSIDA

et au PAM. Il s'agissait d'analyser – à l'aide des textes et pratiques en vigueur – les organes et mécanismes regroupant les fédérations de fonctionnaires et les représentants de l'Administration et leur permettant d'interagir avec la CFPI et le Comité de haut niveau sur la gestion. Le rapport est complété par des documents sur les relations entre le personnel et l'Administration dans chaque institution, qui ont été publiés sur le site Web du CCI (www.unjiu.org).

33. Il ressort de l'examen que la qualité des relations entre le personnel et l'Administration varie considérablement d'une organisation à l'autre et qu'un dialogue régulier fondé sur la bonne foi, le respect mutuel, la responsabilisation et la transparence est essentiel à l'instauration de bonnes relations. Le CCI constate que les fonctionnaires déployés sur le terrain ignorent largement leurs droits en tant que membres du personnel, et demande à ce que leurs préoccupations soient plus efficacement portées à la connaissance des organes directeurs. Soulignant la présence croissante d'agents n'ayant pas le statut de fonctionnaires, il recommande que les organes directeurs soient régulièrement informés des aspects pertinents du régime des engagements de ce type de personnel. Il insiste également sur le fait qu'il importe que tous les organismes prennent à leur charge, collectivement et en fonction de leurs moyens, le coût représenté par les représentants du personnel siégeant dans les fédérations, ceux-ci jouant un rôle crucial dans les organismes qui appliquent le régime commun. Il demande aux organes délibérants et directeurs, qui, en définitive, sont les employeurs et ceux qui approuvent le statut du personnel et les conditions d'emploi, de garantir aux organes représentant le personnel le droit de leur faire directement part de leurs préoccupations sur les questions liées au bien-être du personnel.

34. Les inspecteurs recommandent aux chefs de secrétariat d'offrir aux organes représentant le personnel l'accès à tous les moyens nécessaires permettant de communiquer avec l'ensemble du personnel, de garantir formellement la protection des représentants du personnel, de créer des organes communs spécialement chargés des questions touchant aux relations entre le personnel et l'Administration, d'allouer aux services responsables de la gestion des ressources humaines des différentes organisations des ressources propres à faciliter la mise en place de modules de formation sur ces relations et d'effectuer régulièrement des enquêtes auprès du personnel avec la pleine participation des deux parties à tous les stades.

Financement des opérations d'aide humanitaire à l'échelle du système des Nations Unies

35. L'examen (JIU/REP/2012/11) concerne les mécanismes et les sources de financement des opérations d'aide humanitaire dans le système des Nations Unies. Si plusieurs initiatives de réforme et nouveaux mécanismes ont donné lieu à des améliorations, les inspecteurs ont recensé un certain nombre de lacunes et de doubles emplois, liés essentiellement au mélange de l'aide au développement et du financement de l'aide humanitaire, et à la distinction floue entre l'aide humanitaire et l'utilisation des ressources militaires aux fins de la protection des civils. Les principales recommandations formulées dans le rapport se rapportent à la mise en place d'un cadre global de gouvernance permettant de planifier de manière plus stratégique le financement des opérations humanitaires entre les organismes des Nations Unies et de mieux articuler les apports de ressources à court et à long terme, ce qui améliorera l'efficacité du financement de l'aide humanitaire et la

responsabilisation en la matière pour les interventions d'urgence et le passage aux phases de relèvement rapide et de reconstruction.

36. Les recommandations visent essentiellement à améliorer le financement de l'action humanitaire dans le système des Nations Unies, l'objectif étant : a) de mobiliser en temps voulu et durablement des ressources suffisantes et prévisibles, de répondre à l'ensemble des besoins des pays concernés et de prélever plus efficacement sur le budget ordinaire les fonds nécessaires aux activités essentielles de coordination de l'aide humanitaire, en particulier aux services assurés par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires; b) d'accroître la transparence et l'application du principe de responsabilité dans l'utilisation des ressources militaires; c) de définir des procédures communes en vue des conférences sur l'aide humanitaire et le relèvement pour assurer un financement suffisant de l'aide en cas de catastrophe, secteur généralement sous-financé; d) de mettre au point, conformément au mandat de l'Assemblée générale, un ensemble de principes relatifs au financement de l'aide humanitaire fondés sur l'affectation souple des ressources et la participation, compte tenu de l'expérience acquise grâce à l'initiative Good Humanitarian Donorship, et d'adopter une politique de renforcement des capacités visant à aider les pays touchés par des catastrophes à mettre au point des plans nationaux d'assurance catastrophe.

Planification stratégique dans les organismes des Nations Unies

37. L'examen (JIU/REP/2012/12) a consisté à examiner les divers outils et stratégies de planification stratégique des organismes des Nations Unies. Il a permis de recenser, compte tenu des origines et de l'évolution de la planification stratégique de ces organismes, deux stratégies qu'il faudrait s'attacher à rapprocher, à savoir : a) le recours à des plans stratégiques visant à traiter, à relativement court terme, certaines spécificités du mandat des organismes concernés; et b) le recours à des cadres stratégiques de haut niveau, systémiques et thématiques dans des domaines fondamentaux traités depuis longtemps, comme l'égalité des sexes, les droits de l'homme, l'aide humanitaire, la santé, l'environnement, le développement durable, la consolidation de la paix et de maintien de la paix.

38. Les inspecteurs recommandent que les chefs de secrétariat et les États membres prennent des mesures pour : a) promouvoir la cohérence et les synergies dans les activités de leurs organismes et éviter les chevauchements et les doubles emplois dans les services que ceux-ci assurent aux États membres, par le moyen de cadres de planification stratégique à l'échelle du système; b) veiller à l'exécution des objectifs à long terme et des mandats fondamentaux des entités des Nations Unies créées par le Document final du Sommet mondial de 2005 (résolution 60/1 de l'Assemblée générale), ainsi que de celles qui sont issues de conférences mondiales; c) mettre au point des cadres par secteur et par thème propres à régir les activités de coopération et de coordination transversales menées pour atteindre les objectifs des activités opérationnelles de développement qui ont été formulés dans le cadre de l'examen quadriennal complet, les objectifs du Millénaire pour le développement et leurs successeurs.

39. Les inspecteurs recommandent également que le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination, s'appuyant sur les travaux du Réseau de planification stratégique des Nations Unies, établisse un processus d'examen par les pairs en vue de mettre au point des méthodes et pratiques de fonctionnement

communes dans les domaines suivants : l'harmonisation de la terminologie; le recours à la gestion axée sur les résultats; le suivi, l'évaluation et l'établissement de rapports; les modalités des cycles de planification tenant compte d'une vision cohérente à l'échelle du système; et le renforcement des moyens techniques et administratifs internes dont disposent les organisations pour atteindre leurs objectifs.

Examen de la gestion et de l'administration de l'Agence internationale de l'énergie atomique

40. L'examen de la gestion et de l'administration de l'AIEA (JIU/REP/2012/13), initialement prévu pour 2010, a été reporté à 2012 en accord avec l'Agence. Il ressort de cet examen qu'il faut renforcer l'application du principe de responsabilité au niveau de la direction et qu'il serait bon de définir les attributions des cadres supérieurs et de créer un mécanisme permettant d'évaluer leurs résultats. L'AIEA doit également parachever la mise en place d'un cadre de responsabilisation à l'échelle de l'organisation. Les inspecteurs proposent qu'en accord avec les rapports précédents du Corps commun et les pratiques en vigueur dans d'autres organismes des Nations Unies, les organes délibérants de l'AIEA adoptent des dispositions visant à limiter à un maximum de deux mandats successifs la durée des fonctions du Directeur général, qui ne connaît pour l'instant aucune restriction. Cela permettrait d'assurer un roulement régional et, plus important encore, d'introduire périodiquement une vision nouvelle dans la gestion et la conduite de l'Agence. Les inspecteurs recommandent également la création d'un comité indépendant d'audit et de contrôle, qui fait actuellement défaut.

41. Le rapport recense les améliorations qu'il est nécessaire d'apporter en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, et contient des propositions de mesures visant à améliorer l'équilibre entre les sexes chez les administrateurs, à améliorer la transparence dans l'octroi d'engagements de longue durée à échéance fixe et à investir davantage dans la formation et le perfectionnement du personnel. Si elle dispose d'un mécanisme de gestion du personnel efficace et solide, l'AIEA devrait néanmoins procéder périodiquement à des enquêtes auprès du personnel. Le Directeur général devrait revoir le dispositif de déontologie et envisager la création d'un bureau de la déontologie distinct, ce qui permettrait de pallier l'absence d'un système approprié pour le traitement des questions de déontologie et d'éviter tout risque de conflit d'intérêts à cet égard. S'agissant de sa participation aux plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, l'AIEA a fait des progrès au cours des trois dernières années, mais doit redoubler d'efforts pour renforcer sa coopération avec les autres organismes des Nations Unies et ses partenaires à l'échelon national. En outre, bien qu'elle réunisse tous les éléments essentiels à une bonne gouvernance dans le domaine des technologies de l'information et des communications, l'Agence doit veiller à mettre régulièrement à jour sa stratégie informatique et à en suivre périodiquement la mise en œuvre.

Recrutement du personnel des organismes des Nations Unies : analyse comparée et établissement d'un cadre de référence

42. Cette collection, qui comprend un rapport d'ensemble (JIU/REP/2012/4) et trois notes d'accompagnement (JIU/NOTE/2012/1 à 3) (voir par. 43 à 45 ci-après), traite d'une question qui continue de préoccuper les États Membres. Le thème a été proposé par le Secrétariat de l'ONU et approuvé par une douzaine d'organisations

participantes. L'examen avait pour objectif d'étudier, sans perdre de vue les besoins des différents organisations, l'efficacité, la transparence et l'équité du processus de recrutement, compte tenu des principes de la répartition géographique équitable, de l'équilibre entre les sexes et de l'égalité des langues de travail officielles. Il s'est agi d'examiner les règles, politiques et procédures de recrutement dans l'ensemble du système, en accordant une attention particulière aux recrutements externes donnant lieu à des engagements d'une année ou plus. L'examen a également permis de présenter une analyse comparative des points communs, des différences et des bonnes pratiques, d'examiner les possibilités d'uniformiser et d'harmoniser davantage les procédures de recrutement et de définir 15 critères de référence en matière de recrutement.

Cadre institutionnel (JIU/NOTE/2012/1)

43. Il faudrait renforcer, dans le respect des valeurs et principes consacrés par la Charte des Nations Unies et par le statut et le règlement du personnel des organisations, les cadres institutionnels du recrutement, par des stratégies de gestion des ressources humaines, des politiques et procédures de recrutement, une délégation de pouvoir et une responsabilisation appropriées faisant l'objet d'un suivi et de comptes rendus périodiques aux organes délibérants, une planification obligatoire des effectifs, la mise à jour des référentiels de compétences et une évaluation constante des compétences conjuguée à des activités de formation obligatoires.

Processus de recrutement (JIU/NOTE/2012/2)

44. Le recrutement étant un processus complexe et de longue haleine impliquant de nombreuses tâches et l'octroi de délégations de pouvoir aux décisionnaires, le personnel des ressources humaines devrait s'employer activement à obtenir les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité tout en garantissant une plus grande participation des représentants du personnel. Il est notamment nécessaire : d'améliorer la gestion des postes vacants en recourant à la planification des effectifs; de recourir systématiquement à une classification normalisée des emplois, qui précise notamment les exigences minimales en ce qui concerne les qualifications, l'expérience professionnelle et les connaissances linguistiques; de réduire les délais de publication des avis de vacance de poste; d'améliorer l'efficacité des méthodes d'évaluation à l'aide d'examens oraux ou écrits normalisés et d'entretiens axés sur les compétences; de faire appel à des centres d'évaluation pour le recrutement de tous les hauts responsables; de noter et classer les candidats et d'étayer les décisions par des pièces justificatives; de vérifier plus rigoureusement les références; d'utiliser des systèmes de recrutement en ligne efficaces; de réduire à 30 jours au maximum le temps d'affichage des avis de vacance de poste; et de poursuivre et amplifier les activités d'harmonisation du Comité de haut niveau du CCS sur la gestion.

Équilibre entre les sexes et répartition géographique (JIU/NOTE/2012/3)

45. En dépit de la détermination des organismes des Nations Unies à parvenir à la parité des sexes, en particulier aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, cette obligation statutaire assortie de délais n'a pas été remplie dans la plupart des cas, malgré certaines améliorations surtout constatées aux postes de grade inférieur. En ce qui concerne la répartition géographique, différents systèmes

sont utilisés (« fourchettes optimales » ou « régions ou pays donateurs/de programme »). Ils ne s'appliquent toutefois qu'aux postes inscrits au budget ordinaire et à un petit nombre de postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, au mépris de l'esprit de la Charte des Nations Unies et des changements fondamentaux intervenant dans les secrétariats et la structure de financement. En conséquence, les inspecteurs préconisent d'appliquer ces systèmes à tous les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur créés pour une année ou plus, et proposent d'intégrer aux stratégies, politiques et pratiques en matière de recrutement des mesures destinées à garantir une répartition géographique équitable.

Formules d'organisation du travail modulables dans les organismes des Nations Unies

46. L'examen (JIU/NOTE/2012/4) a consisté à étudier les politiques relatives aux formules d'organisation du travail modulables et à examiner les écueils et les bonnes pratiques en la matière. Nombre d'organismes appliquent les formules suivantes : horaires de travail décalés, horaires flexibles, semaine de travail comprimée, congé de formation et télétravail. La terminologie en la matière n'est toutefois pas harmonisée à l'échelle du système, si bien que des termes différents peuvent désigner la même formule et qu'un même terme peut désigner des formules différentes.

47. Sur la base des conclusions de l'examen, il a été recommandé : d'abandonner les systèmes de pointage servant à suivre l'application des formules d'organisation du travail modulables; de mettre en place, dans les limites des ressources existantes, des programmes de formation à l'intention du personnel de direction sur la gestion des fonctionnaires travaillant selon ces formules dans une organisation axée sur les résultats; de mettre fin à la pratique consistant à permettre à de très nombreux fonctionnaires d'accumuler automatiquement des heures en sus de leur semaine de travail afin de gagner des jours de congé supplémentaires; et de convenir d'un terme et d'une définition uniques pour désigner la flexibilité des heures de travail, et d'un terme et d'une définition uniques pour désigner la flexibilité du lieu de travail, et d'adopter une politique pour chacune de ces formules.

C. Relations avec les organisations participantes et les organes délibérants

48. À la suite des demandes faites par l'Assemblée générale, le Corps commun a continué d'intensifier le dialogue avec les organisations participantes.

49. La deuxième réunion des coordonnateurs du Corps commun, à laquelle ont participé 30 représentants de 27 organismes des Nations Unies et du Conseil des chefs de secrétariat a eu lieu les 10 et 11 septembre 2012 à Genève. Les principaux objectifs de la réunion étaient : a) d'expliquer aux parties prenantes au Corps commun d'inspection comment celui-ci planifie et gère ses travaux; b) d'entendre les propositions des coordonnateurs visant à améliorer les méthodes et les relations de travail; c) d'informer les participants du lancement du nouveau système de suivi en ligne en octobre 2012, peu après la réunion, et de les y former; et d) de faciliter les contacts directs en vue de créer des liens et de partager des données d'expérience.

50. La réussite de cette réunion montre qu'elle est bien accueillie par les organisations participantes car elle contribue à améliorer l'efficacité de leurs relations de travail. Elle sera désormais organisée tous les deux ans.

51. La question de l'amélioration des relations de travail a été un des principaux sujets de la réunion de 2012. Le Président du Corps commun a rencontré les chefs de secrétariat de la CNUCED, de l'ITC, de l'OIT, de l'OMM, de l'OMPI, de l'OMS, de l'ONUDI, du PNUD, du PNUE, de l'UIT, de l'UNESCO et de l'UNOPS. Il a également rencontré, au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, les Présidents de la Cinquième Commission, du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et du Comité des commissaires aux comptes de l'ONU, mais aussi le Vice-Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint à la gestion, le Directeur de Cabinet, le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne et le Sous-Secrétaire général à la planification des programmes, au budget et à la comptabilité (Contrôleur). Les chefs de secrétariat ont fait part de leur soutien en faveur des travaux du Corps commun et se sont dits prêts à intensifier leur coopération avec celui-ci (voir en annexe III la liste des organisations qui contribuent aux ressources du Corps commun). Trois organisations, à savoir l'ITC, ONU-Femmes et ONUSIDA ont annoncé qu'elles avaient nommé des coordonnateurs en interne pour assurer la liaison avec le Corps commun, remplissant ainsi l'objectif que celui-ci s'était fixé, à savoir qu'un coordonnateur soit désigné dans chaque organisation participante.

52. De plus, les inspecteurs ont profité des missions d'évaluation pour rencontrer, lorsque cela était possible, les membres de la direction et les coordonnateurs des organisations participantes et examiner avec eux des questions d'intérêt commun, en particulier la suite donnée aux recommandations du Corps commun. Ils ont assisté aux séances des organes délibérants ou directeurs de la CNUCED, de l'OIT, de l'OMS, de l'ONU et de l'UNESCO. À l'ONU, les responsables de la coordination des rapports ont rencontré les représentants des États Membres et des groupes régionaux et ont présenté le rapport, le cas échéant, aux Deuxième et Cinquième Commissions de l'Assemblée générale et au Conseil économique et social. Un inspecteur a été convié par le groupe des ambassadeurs francophones à Vienne et à Paris pour faire part des conclusions du rapport du Corps commun sur le multilinguisme (JIU/REP/2011/4; voir A/67/78).

53. Le Corps commun d'inspection a aussi été représenté lors de plusieurs consultations formelles et informelles de la Cinquième Commission et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires consacrées à l'examen de son rapport annuel, de son programme de travail et de ses prévisions budgétaires, ainsi que de certaines questions de fond soulevées dans ses rapports.

54. En juillet 2010, l'Assemblée générale, par sa résolution 64/289, a créé ONU-Femmes, qui a rejoint les organismes et programmes des Nations Unies et est par là même devenue une organisation participante du Corps commun. Cette relation a été officialisée en 2012 avec la désignation, au sein d'ONU-Femmes, d'un coordonnateur chargé d'assurer la liaison entre l'entité et le Corps commun et avec la prise en compte systématique de celle-ci dans les évaluations réalisées par le Corps commun et dans le système de suivi en ligne.

55. Globalement, on peut dire que l'année 2012 a permis de consolider les relations de travail entre le Corps commun et ses clients, grâce à la tenue de la réunion bisannuelle des coordonnateurs, à l'amélioration de la diffusion

d'informations sur la préparation et l'application du programme de travail et les consultations connexes, et à la disponibilité de nouveaux outils de communication et d'échanges, comme le système de suivi en ligne et le nouveau site Web du Corps commun, dont de nombreuses organisations participantes se sont déclarées satisfaites.

D. Suite donnée aux recommandations

56. Pour préparer le présent rapport, le Corps commun a demandé aux organisations participantes de lui communiquer des renseignements sur la suite donnée aux 362 recommandations formulées entre 2009 et 2011 (voir tableau 1). Au moment de la rédaction du rapport, 19 organisations avaient répondu au secrétariat du Corps commun. En raison du lancement du système de suivi en ligne, 2012 a été une année de transition durant laquelle les organisations pouvaient soumettre les informations demandées soit en ligne, par le nouveau système de suivi, soit pour celles qui n'y avaient pas encore été formées, selon leurs méthodes habituelles. La section I.D du présent rapport propose une brève analyse des taux d'acceptation et d'application des rapports et des notes selon qu'ils concernent une ou plusieurs organisations ou l'ensemble du système. On trouvera une analyse plus approfondie en consultant les informations disponibles sur le système de suivi en ligne, sur le site Internet du Corps commun. Le système de suivi contient maintenant des informations sur la suite donnée à chaque rapport et note publiés depuis 2004.

Tableau 1

Nombre de rapports, de notes, de lettres d'observations et de recommandations publiés par le Corps commun d'inspection (2009-2011)

	2009	2010	2011	Total 2009-2011
Publications intéressant plusieurs organisations ou l'ensemble du système	6	8	10	24
Recommandations intéressant plusieurs organisations ou l'ensemble du système	62	85	100	247
Publications intéressant une seule organisation	5	3	2	10
Recommandations intéressant une seule organisation	65	40	10	115
Nombre total de publications	11	11	12	34
Nombre total de recommandations	127	125	110	362

1. Examen des rapports, des notes, des lettres d'observations et des lettres confidentielles

57. Il convient de noter qu'en raison du lancement récent du système de suivi en ligne, les données qu'il contient ne sont pas encore finales, certaines organisations n'ayant pas pu communiquer à temps les renseignements nécessaires.

2. Rapports et notes intéressant une seule organisation

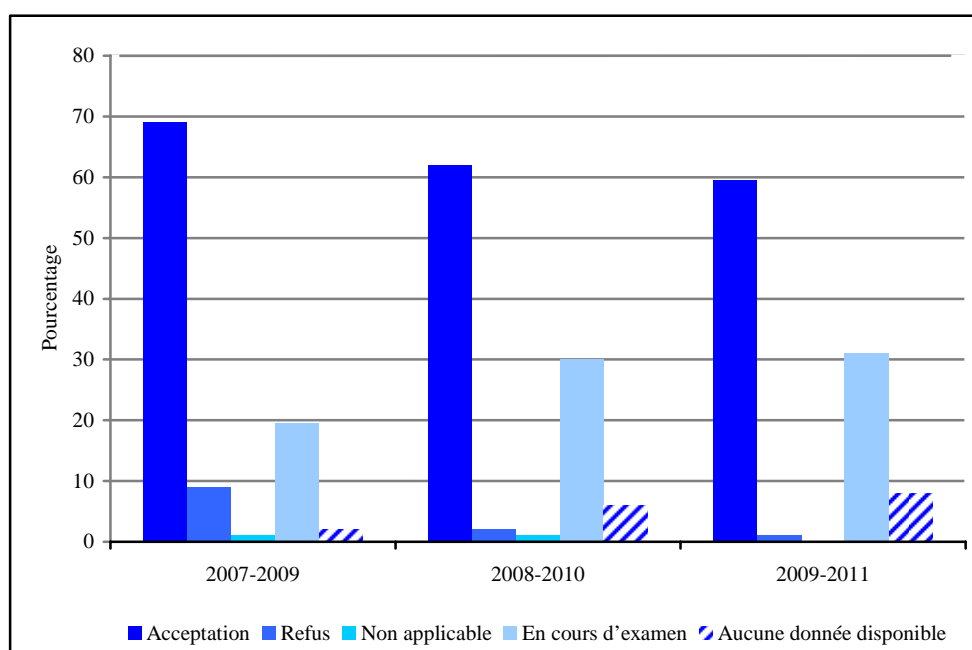
Acceptation ou approbation des recommandations

58. Il faut noter que la plupart du temps, les organes directeurs, après avoir examiné les rapports les concernant, n'ont fait que « prendre note » des recommandations qui leur avaient été adressées sans les approuver ni les rejeter explicitement. Ces organes sont censés remplir leur rôle en matière de gouvernance et prendre des mesures concrètes pour donner suite aux recommandations, en évitant d'en « prendre note », expression ambiguë qui n'indique ni acceptation, ni rejet et n'entraîne aucune action, rendant plus difficile le suivi des recommandations. Les organes directeurs de la FAO, de l'UNESCO, de l'ONU DC et de l'UPU s'illustrent par leurs bonnes pratiques en acceptant explicitement les recommandations qui leur sont faites.

59. Une analyse des données disponibles à la fin de l'année 2012 sur les recommandations énoncées dans les rapports et les notes intéressant une seule organisation et publiés entre 2009 et 2011 montre un taux d'acceptation de 59 % en moyenne sur l'ensemble de la période (voir fig. III).

Figure III

Taux d'acceptation des recommandations énoncées dans les rapports et les notes intéressant une seule organisation et publiés entre 2007 et 2011



Source : Système de suivi en ligne, janvier 2013.

60. Au cours de la période considérée, 32 % des recommandations concernées étaient en train d'être examinées et moins de 1 % d'entre elles avaient été refusées. Le taux d'acceptation ou d'approbation relativement faible tient au fait que, pour 40 % des recommandations faites pendant la période 2009-2011, aucune donnée finale n'était encore disponible : 32 % des recommandations étaient en cours d'examen et aucune information n'avait été communiquée pour les presque 8 %

restantes. Ce pourcentage devrait augmenter dès que des informations auront été communiquées à ce sujet.

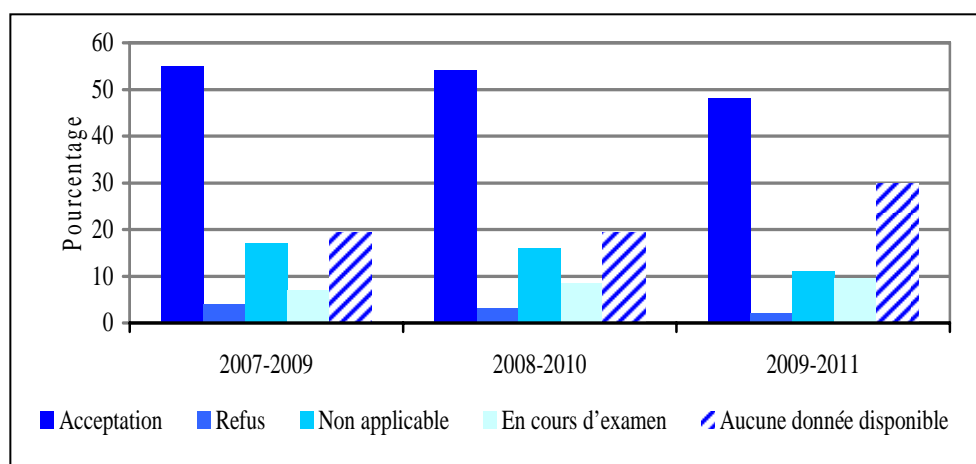
3. Rapports et notes intéressant plusieurs organisations ou l'ensemble du système

Acceptation ou approbation des recommandations

61. Une analyse des données disponibles, à la fin de l'année 2012, sur les recommandations figurant dans les rapports et les notes intéressant plusieurs organisations ou l'ensemble du système et publiés entre 2009 et 2011 montre un taux d'acceptation de 47 % en moyenne sur l'ensemble de la période (voir fig. IV).

Figure IV

Taux d'acceptation des recommandations énoncées dans les rapports et les notes intéressant plusieurs organisations ou l'ensemble du système et publiés entre 2007 et 2011



Source : Système de suivi en ligne, janvier 2013.

62. Ce taux d'acceptation ou d'approbation relativement faible tient au fait que, pour 39 % des recommandations faites pendant la période 2009-2011, aucune donnée finale n'était encore disponible : 9 % des recommandations étaient en cours d'examen et aucune information n'avait été communiquée pour les 30 % restantes. Les recommandations énoncées dans les rapports intéressant l'ensemble du système tardent plus longtemps à être acceptées que celles intéressant une seule organisation, car le Conseil des chefs de secrétariat doit faire part de ses observations avant qu'une séance puisse être programmée pour l'examen du rapport par toutes les organisations participantes. Le Corps commun travaille avec le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat afin de réduire à trois mois le délai prévu pour la soumission des observations, qui est actuellement de six mois conformément au Statut du Corps commun.

4. Application des recommandations acceptées et résultats potentiels

Utilisation des recommandations

63. L'annexe V présente le taux global d'acceptation et d'application des recommandations par organisation depuis la mise en place du système de suivi, en 2004, jusqu'en 2011, et fait clairement apparaître le degré d'adhésion de chaque organisation à ce système.

64. La FAO, le FNUAP, le HCR, le PAM, le PNUD, l'ONUDI, l'UNICEF et l'UNOPS enregistrent d'excellents résultats, avec des taux d'acceptation régulièrement supérieurs ou égaux à 70 %, en raison des solides mécanismes de suivi dont ils disposent en interne. L'OACI, l'OMM, la CNUCED et le PAM présentent quant à eux les meilleurs taux d'application.

65. Au fil des ans, les échanges avec les organisations et leurs observations ont montré que l'intérêt des rapports et des notes du Corps commun et l'usage qui en était fait ne se limitaient pas aux recommandations, à leur acceptation et à leur application. En effet, plusieurs parties les utilisent aussi abondamment pour obtenir des renseignements sur les activités que mènent les organisations du système, les problèmes qu'elles rencontrent et les bonnes pratiques qu'elles mettent en œuvre. Ces informations influent souvent sur les décisions prises aux différents niveaux des organisations, la plupart du temps sans qu'on reconnaisse explicitement qu'elles proviennent du Corps commun d'inspection. Les rapports et les notes du Corps commun contribuent donc au partage des connaissances, à la diffusion des pratiques rationnelles ou optimales et à la réforme des méthodes de travail des organisations. Les recommandations officielles sont surtout d'ordre stratégique, sont longuement examinées et tardent plus longtemps à être appliquées. La suite qui leur est donnée doit faire l'objet d'un suivi et de rapports. Le Corps communs s'est efforcé, avec succès, de réduire le nombre de recommandations pour ne faire que celles qui sont réellement prioritaires. Les autres, moins importantes mais que les inspecteurs considèrent néanmoins utiles, sont de plus en plus fréquemment insérées dans le corps du rapport, avec d'autres suggestions à l'intention des organisations participantes.

Tableau 2
Effets escomptés des recommandations, 2009-2012

<i>Type d'effet</i>	2009	2010	2011	2012	Total	<i>Moyenne (pourcentage)</i>
Renforcement de l'efficacité	43	53	40	33	169	36
Renforcement de la performance	23	9	18	23	73	15
Renforcement de la responsabilité	19	15	16	17	67	14
Renforcement des contrôles et du respect des règles	5	9	14	15	43	9
Renforcement de la coordination et de la coopération	5	14	12	12	43	9
Diffusion des pratiques optimales	19	9	8	4	40	8
Économies	1	3	–	1	5	1
Autres	12	13	2	4	31	7
Total	127	125	110	109	471	

E. Relations avec les autres organes de contrôle et de coordination

66. En 2012, le Corps commun a continué de mener des échanges actifs et réguliers avec les autres organes de contrôle et de coordination, en particulier avec le Bureau des services de contrôle interne, le Comité des commissaires aux comptes et le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit.

67. La quinzième réunion tripartite de coordination du contrôle interne a eu lieu en décembre 2012 avec le Comité des commissaires aux comptes et le BSCI. Les trois organes ont officiellement présenté et examiné leurs programmes de travail provisoires pour 2013 afin d'éviter les chevauchements et les doubles emplois et de renforcer les synergies et la coopération. Ils ont convenu d'intensifier encore leurs échanges en organisant des débats concrets sur des questions transversales et ont évoqué la possibilité de tenir, en 2013, des séances de réflexion conjointes en vue d'examiner certaines questions d'intérêt commun et de déterminer les moyens de mieux articuler les travaux qu'ils mènent sur des sujets connexes.

68. Le Corps commun a également assisté, en tant qu'observateur, à la réunion annuelle du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, tenue à Rome en avril 2012, à la réunion des représentants des services de vérification interne des comptes des organismes des Nations Unies et des institutions financières multilatérales, tenue à Vienne, ainsi qu'à la treizième Conférence des enquêteurs internationaux, tenue à Luxembourg du 12 au 14 septembre 2012. Les représentants du Corps commun ont présenté aux membres de la Conférence les conclusions du rapport sur la fonction d'enquête. La participation à ces réseaux professionnels renforce la collaboration des organes de contrôle à l'échelle du système, ce qui permet au Corps commun d'apprendre et de partager ses expériences. Il convient de noter l'évolution positive des relations entre le Corps commun et le Conseil des chefs de secrétariat. Ainsi, en octobre 2012, le Corps commun a été invité à présenter son rapport sur ONU-Océans (JIU/REP/2012/3; voir A/67/400) au Comité de haut niveau sur les programmes, montrant par là même que des échanges réguliers entre les deux entités ne pouvaient que leur être bénéfiques.

F. Ressources

69. Le tableau d'effectifs du Corps commun approuvé pour 2012 comptait 11 inspecteurs (D-2), la Secrétaire exécutive (D-2) et 10 administrateurs chargés de l'évaluation et de l'inspection (2 P-5, 3 P-4, 3 P-3 et 1 P-2) ainsi que des enquêtes (1 P-3). Un assistant de recherche principal (G-7) ainsi que quatre agents des services généraux (Autres classes) sont affectés à des projets précis en qualité d'assistants de recherche, et quatre autres fournissent des services d'appui dans les domaines de l'administration, de l'informatique et des services d'édition, notamment. Cette année, le taux de vacance de postes du Corps commun était nul. En outre, le Gouvernement allemand a continué de financer un poste d'administrateur auxiliaire de la classe P-2 pour une troisième année prenant fin en octobre 2013. Le Corps commun a également mis en place un programme de stage stratégique à l'appui de l'application de son programme de travail, ce qui a représenté 96 hommes-mois (stagiaires) au cours de l'année.

70. Le cadre stratégique à long terme du Corps commun prévoit explicitement que des ressources additionnelles lui soient affectées pour lui permettre de remplir les

objectifs à long terme de la stratégie. À cet égard, l'Assemblée générale a, dans sa résolution 65/270, réitéré la demande qu'elle avait faite au Secrétaire général, vu que la stratégie à moyen et à long terme pour 2010-2019 était encore en cours d'élaboration, d'indiquer dans ses projets de budget-programme quelles étaient les ressources nécessaires à la réalisation de tel ou tel volet de la stratégie, y compris celles se rapportant à l'exercice biennal 2012-2013. Cela ne s'est cependant pas encore traduit dans les faits.

71. Compte tenu de la procédure actuelle de soumission des projets de budget et des conflits d'intérêts qui en découlent, le budget du Corps commun n'a pour ainsi dire pas évolué ces 20 dernières années alors que, dans le même temps, les budgets des organisations participantes ont dans l'ensemble enregistré de multiples augmentations. Le Corps commun est convaincu qu'il devrait élaborer lui-même son projet de budget, qui serait ensuite incorporé comme tel dans les prévisions budgétaires globales du Secrétaire général et soumis, avec les observations de ce dernier et du Conseil des chefs de secrétariat, à l'Assemblée générale pour approbation par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Seule cette façon de faire pourrait permettre de garantir l'indépendance opérationnelle du Corps commun, d'éviter les conflits d'intérêts et de s'assurer qu'il respecte ses obligations à l'égard de l'Assemblée générale qui sont énoncées dans son statut. Il convient de rappeler que le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies avait accepté, à la suite du rapport rédigé en 2006 par le Corps commun sur les lacunes des mécanismes de contrôle, une recommandation allant dans ce sens (voir A/60/860/Add.1). Le Corps commun demande aux États Membres de lui apporter l'appui nécessaire pour garantir son indépendance à l'égard de l'administration.

72. Pour ce qui est des ressources financières, le budget alloué au Corps commun pour 2012 s'est élevé à 6,539 millions de dollars, dont 278 300 dollars étaient affectés aux déplacements, ce qui correspond à environ 4,2 % du budget annuel total. Le Corps commun a continué d'affecter aux déplacements un maximum de 25 000 dollars pour chaque évaluation intéressant l'ensemble du système ou de 15 000 dollars pour chaque évaluation intéressant une seule organisation. La sélection et le champ d'application des évaluations prévues par le Corps commun ont été limités par le manque de fonds affectés aux déplacements, en particulier lorsque des visites prolongées sur le terrain étaient nécessaires et qu'il était évident que l'état des ressources disponibles ne permettait pas de mener à bien ces évaluations, et ce malgré les efforts déployés par le Corps commun pour rester dans les limites de son budget. Exceptionnellement, l'OMS a octroyé des ressources au titre des frais de déplacement effectués dans le cadre des deux évaluations demandées, ce qui a permis à l'équipe du Corps commun de faire tous les déplacements nécessaires à l'évaluation sur la décentralisation.

73. En 2013, le Corps commun a adopté une nouvelle méthodologie, qui comprend deux études de faisabilité, visant à prévoir l'examen de questions complexes dans son programme de travail. Étant donné que les ressources nécessaires à l'examen de ces questions seront sans doute importantes, les études de faisabilité comporteront une estimation des ressources humaines et financières supplémentaires qui seraient indispensables à cet effet.

74. Le Corps commun a obtenu une augmentation, modérée mais néanmoins utile, de 100 000 dollars au titre du recrutement de consultants pour l'exercice 2012-2013. Ces fonds ont permis de créer le site Web et d'achever deux rapports. Il est fondamental que le Corps commun dispose de suffisamment de ressources pour pouvoir faire appel, si besoin est, à des consultants spécialisés pour l'aider à réaliser ses travaux.

G. Questions diverses

Enquêtes

75. La fonction d'enquête figure parmi les missions du Corps commun. Les standards et procédures la régissant ont été adoptés en 2008 et sont globalement conformes à ceux adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux. Ils définissent la nature et le champ d'application des enquêtes que le Corps commun envisage de mener, conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/246.

76. En 2012, le Corps commun a actualisé les standards et procédures régissant sa fonction d'enquête, conformément aux Lignes directrices uniformes en matière d'enquête, document normatif reconnu sur le plan international, adopté par la Conférence des enquêteurs internationaux en juin 2009. Au cours de l'année, le Corps commun a reçu quelques plaintes concernant le comportement de certaines personnes dans plusieurs organisations internationales mais, à ce jour, aucune n'a donné lieu à une enquête complète.

Unis dans l'action

77. Le Corps commun a pu participer, par l'intermédiaire d'un de ses inspecteurs, à l'évaluation indépendante des enseignements tirés de l'initiative Unis dans l'action, réalisée par le Groupe d'encadrement de l'évaluation (voir A/66/859). Le Corps commun a organisé plusieurs réunions du Groupe à Genève.

Visas

78. L'Assemblée générale a, dans ses résolutions 62/246, 63/272 et 64/262, prié le Corps commun de l'informer si ses inspecteurs ou les fonctionnaires de son secrétariat se heurtaient, lorsqu'ils devaient voyager pour les besoins du service, à des difficultés ou à des lenteurs dans la délivrance d'un visa. Aucun problème n'a été signalé en 2012.

Chapitre II

Programme de travail pour 2013

79. En juin 2012, le Corps commun a lancé les travaux préparatoires de son programme de travail pour 2013 en invitant les organismes participants et d'autres organes de contrôle et de coordination à présenter leurs suggestions avant la fin du mois d'août 2012.

80. Le Corps commun a examiné 24 nouvelles questions proposées par des organismes participants et 3 par des organes de contrôle, ainsi que 7 propositions internes, dont certaines étaient similaires aux propositions externes ou leur étaient étroitement liées. Il a également procédé à la première évaluation d'un certain nombre de questions se rapportant à la gestion et à l'administration qu'il serait susceptible d'examiner, ainsi que d'une série de questions formulées les années précédentes.

81. À la reprise de sa session à la mi-janvier 2013, le Corps commun, réuni dans sa nouvelle composition comprenant cinq nouveaux inspecteurs (pour la composition du Corps commun, voir annexe V), a achevé de sélectionner les projets et adopté son programme de travail pour 2013. Celui-ci comprend 12 nouveaux projets, dont 10 sont à l'échelle du système ou de plusieurs organismes et 2 constituent des examens en matière de gestion et d'administration. Afin d'éviter que le manque de ressources l'empêche d'aborder des questions plus complexes, le Corps commun a inscrit à son programme de travail deux études de faisabilité portant sur l'examen et l'établissement des moyens nécessaires au traitement de deux questions. En outre, il examinera plusieurs demandes formulées par des États Membres.

Mandats figurant dans des résolutions de l'Assemblée générale

Mécanisme d'évaluation à l'échelle du système

82. Conformément à une demande formulée par les États Membres dans la résolution 64/289 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a présenté un rapport sur un mécanisme d'évaluation à l'échelle du système (A/67/93-E/2012/79). Une équipe de consultants indépendants a confirmé, dans un rapport qui a servi de fondement à la résolution 67/226, qu'il existait une demande et un intérêt grandissants concernant la réalisation d'une évaluation à l'échelle du système. Elle a également confirmé qu'il faudrait appuyer le Corps commun d'inspection, actuellement unique organisme d'évaluation à l'échelle du système, et les efforts qu'il déploie pour améliorer son efficacité et sa pertinence en tant que mécanisme indépendant d'évaluation. En outre, cet appui devrait notamment permettre au Corps commun d'évaluer sa capacité à coordonner les activités opérationnelles du système.

83. Par la suite, l'Assemblée générale a, dans sa résolution 67/226, prié le Secrétaire général de mettre en place un mécanisme provisoire de coordination de l'évaluation à l'échelle du système des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies composé du Corps commun d'inspection, du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, du Département des affaires économiques et sociales, du Bureau de la coordination des affaires humanitaires et du Bureau des services de contrôle interne, et d'élaborer, par l'entremise du mécanisme provisoire de coordination, une politique relative à l'évaluation indépendante, à l'échelle du système, des activités opérationnelles de développement du système des Nations

Unies, et notamment de présenter au Conseil économique et social une proposition portant sur les évaluations pilotes à l'échelle du système que celui-ci examinera lors de son débat consacré aux activités opérationnelles à sa session de fond de 2013.

84. Le Corps commun considère que cette demande donne la possibilité aux organismes du système de définir le meilleur moyen de tirer parti de son rôle et son mandat dans le mécanisme indépendant d'évaluation à l'échelle du système. Il est disposé à travailler en étroite collaboration avec le reste du système et le mécanisme provisoire de coordination en vue d'élaborer une politique relative à l'évaluation indépendante à l'échelle du système des activités opérationnelles.

Égalité hommes-femmes et autonomisation des femmes

85. Concernant le souhait formulé par des États Membres qu'il puisse contribuer aux questions intéressant l'ensemble du système, le Corps commun se félicite du mandat que l'Assemblée générale lui a confié, dans sa résolution 67/226 (par. 87), en le priant d'effectuer et de lui présenter, après complète mise en œuvre, une évaluation portant sur l'ensemble du système de l'efficacité, de la valeur ajoutée et des effets du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, évaluation qui constituera un outil de contrôle des résultats et de responsabilisation. De fait, il a suivi l'évolution des activités menées par ONU-Femmes à cet égard dans le cadre des divers examens qu'il a réalisés à l'échelle du système et entend consulter l'Entité sur le choix du meilleur moment pour réaliser ladite évaluation. Notant que le plan d'action à l'échelle du système a été approuvé en juillet 2012 et que les organismes ont jusqu'en 2017 pour atteindre les premiers objectifs, le Corps commun envisage de procéder à une évaluation provisoire à mi-parcours de la mise en œuvre du plan d'action, lorsque des avancées pourront être mesurées au regard des résultats escomptés.

Gestion axée sur les résultats

86. Au paragraphe 172 de sa résolution 67/226, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'examiner, en concertation avec le Corps commun d'inspection et les États Membres, les rapports faisant état, pour tous les organismes des Nations Unies, de la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats et des résultats obtenus à l'échelle du système, et de lui présenter son analyse pour qu'elle l'examine à l'occasion du prochain examen quadriennal complet. Étant donné que le prochain examen quadriennal complet aura lieu en 2016, le Corps commun sera prêt à contribuer à ces activités, en concertation avec le Secrétaire général.

Programme de travail pour 2013

87. Le programme de travail pour 2013 (voir annexe VI) comprend 12 nouveaux projets (voir par. 88 à 99 ci-après). En outre, quatre projets ont été reportés à 2013, deux d'entre eux étant presque achevés, un autre devant a priori être mené à bien d'ici à la mi-2013 et le dernier ayant été remis à plus tard, dans l'attente des résultats d'une étude qu'une autre entité mène actuellement sur la question.

A. Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle

88. Dans son cadre stratégique pour 2010-2019, le Corps commun a notamment pour objectif de procéder à des examens périodiques de la gestion et de l'administration des organismes du système des Nations Unies. L'OMPI, qui n'a jamais fait l'objet d'un tel examen, a mis en œuvre ces dernières années plusieurs réformes visant à renforcer son efficacité. L'examen permettra ainsi de se pencher sur ces réformes, en mettant l'accent en particulier sur la gouvernance, la planification des programmes, la gestion des ressources humaines, le budget, le contrôle financier et les services administratifs, et tout autre domaine retenu à cette occasion. Le Corps commun a pour objectif de diffuser les bonnes pratiques et de formuler des propositions visant à apporter des améliorations dans les domaines susmentionnés.

B. Suivi de l'examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale du tourisme

89. L'inspection permettra d'examiner l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations formulées dans l'examen de la gestion et de l'administration de l'OMT (JIU/REP/2009/1) concernant la gouvernance et la structure de l'organisation, la planification et la budgétisation stratégiques, la gestion des ressources humaines, les services centraux d'appui, de contrôle, de coopération avec le système des Nations Unies et d'intégration dans ce système, et la coopération avec le secteur privé. Il s'agit là d'une initiative pilote du Corps commun, qui vise à déterminer si l'organisme participant fait siennes et met en œuvre les recommandations qu'il a formulées. Les enseignements tirés de cette initiative devraient avoir une incidence sur la méthode suivie par le Corps commun pour réaliser ses examens de la gestion et de l'administration et sur les directives qu'il adoptera pour la conduite des inspections.

C. Analyse de la fonction de mobilisation des ressources dans le système des Nations Unies

90. Au cours des dernières décennies, diverses entités des Nations Unies ont élaboré des politiques, des stratégies et des pratiques concernant la mobilisation des ressources. Le montant des ressources financières et humaines consacrées à la mobilisation des ressources par les différentes entités est important, mais aucune évaluation de leur rentabilité à l'échelle du système ne semble avoir été réalisée jusqu'à présent. L'examen, suggéré par l'ONUDI, devrait permettre de recenser les actions et les stratégies menées par les différentes entités des Nations Unies pour mobiliser des ressources et les pratiques les plus efficaces, notamment concernant la viabilité des programmes. Il devrait aussi permettre d'évaluer l'incidence de la persistance de la crise économique et financière mondiale sur ces efforts et la façon dont différentes entités sont touchées. Il portera également sur la coordination et la coopération au sein des entités et entre elles, tant au siège que sur le terrain, en particulier s'agissant de la mobilisation des ressources. Il permettra de déterminer dans quelle mesure l'arrivée de donateurs non traditionnels a changé la donne et d'étudier les moyens par lesquels les stratégies peuvent améliorer la prévisibilité des

besoins de financement à long terme et la disponibilité des ressources correspondantes. Il sera fondé sur les travaux récemment menés par le Corps commun lui-même, le BSCI, le Comité des commissaires aux comptes de l'ONU et d'autres organes de contrôle dans les domaines concernés.

D. Recours à des non-fonctionnaires et régimes contractuels applicables à cette catégorie de personnel dans les bureaux extérieurs des organismes des Nations Unies

91. L'examen a été proposé par le Secrétariat de l'ONU et en interne. Dans son précédent rapport sur les contrats individuels de consultant (JIU/REP/2012/5), le Corps commun a établi que le recours à des non-fonctionnaires était en hausse et représentait une part importante des effectifs des organismes du système des Nations Unies. Toutefois, il n'existe aucune étude globale sur cette hausse, son incidence sur la structure et les activités des organismes, et les politiques et pratiques connexes à l'échelle du système. S'il est mal réglementé ou contrôlé, le recours à un grand nombre de non-fonctionnaires, en particulier dans les bureaux extérieurs, peut représenter un risque pour les organismes. L'examen devrait permettre de faire le point sur les non-fonctionnaires employés dans le système des Nations Unies en particulier dans les bureaux extérieurs, y compris les opérations de maintien de la paix et d'évaluer les politiques et pratiques les concernant.

E. Appui au système des coordonnateurs résidents

92. Le système des coordonnateurs résidents représente un outil majeur dans les activités menées par les organismes des Nations Unies pour renforcer la cohérence et la coordination des activités opérationnelles menées au niveau des pays. Les questions se rapportant à ces activités ont été inscrites maintes fois à l'ordre du jour de l'Assemblée générale et des organes interinstitutions. L'examen, proposé à l'origine par plusieurs entités, devrait permettre d'étudier une série de questions, telles que le mécanisme de sélection et la procédure de recrutement actuels des coordonnateurs résidents ainsi que les possibilités de rationaliser ce processus de façon coordonnée, ouverte et transparente. Il devrait également permettre de déterminer si les coordonnateurs résidents travaillent dans des conditions propices et reçoivent l'appui administratif et financier dont ils ont besoin pour promouvoir la coordination des activités des organismes du système des Nations Unies, résidents ou non. Compte tenu des liens étroits qui existent entre la fonction de coordonnateur résident et celle de coordonnateur humanitaire, qui sont généralement remplies par une seule et même personne, l'examen devrait en outre permettre d'évaluer les pratiques, les avantages et les inconvénients actuels de cette double responsabilité.

F. Encadrement des partenaires d'exécution dans le système des Nations Unies

93. Le recours à des partenaires d'exécution chargés de mener à bien les programmes et les projets est une pratique courante des organismes du système des Nations Unies. Certains organes de contrôle se sont dits préoccupés par les problèmes de responsabilité concernant le transfert de fonds à des tiers par des

organismes des Nations Unies et l'absence de mécanismes éprouvés garantissant que les fonds sont utilisés comme prévu et que les projets sont exécutés efficacement. L'examen permettra de procéder, à l'échelle du système, à une analyse comparative des méthodes et des pratiques utilisées par les organismes du système des Nations Unies pour sélectionner et encadrer les partenaires en charge de l'exécution des programmes, l'objectif étant de recenser les bonnes pratiques, de déterminer les domaines dans lesquels de nouvelles avancées sont possibles et d'améliorer la cohérence à l'échelle du système. L'accent sera mis sur la pertinence et le respect des dispositifs de responsabilisation et des cadres de contrôle interne et de gestion des risques des organismes pour ce qui est du recours à des partenaires d'exécution, de la capacité des organismes à suivre et évaluer l'exécution des programmes par ces partenaires, et des dispositifs d'audit qui les concernent.

G. Pratiques rationnelles de gestion des contrats concernant des projets d'immobilisation, de construction et de rénovation dans l'ensemble du système des Nations Unies

94. L'examen a été suggéré par le Comité des commissaires aux comptes de l'ONU à l'issue de ses travaux concernant le plan-cadre d'équipement. La gestion des projets d'immobilisation, de construction et de rénovation dans l'ensemble du système des Nations Unies revêt des formes très diverses, compte tenu des différentes pratiques de fonctionnement. Le Comité des commissaires aux comptes a fait savoir que les méthodes appliquées par les entités concernant les achats, la gestion des contrats et l'exécution globale des projets pouvaient présenter des lacunes. Dans le cadre de l'examen mené à l'échelle du système, on analysera les différences entre les entités et on s'efforcera de dégager des pratiques de référence et des enseignements que ces entités pourront partager en vue d'homogénéiser et d'harmoniser les méthodes et les pratiques dans l'ensemble du système.

H. Analyse de la fonction d'évaluation dans le système des Nations Unies

95. La fonction d'évaluation du système des Nations Unies vise à promouvoir la responsabilité, à améliorer le fonctionnement du système des Nations Unies et à contribuer au développement des connaissances au sein du système. Elle contribue également au renforcement des capacités d'évaluation nationales. Comme suite de la demande formulée par le Secrétaire général concernant la conduite d'une étude externe², on examinera essentiellement la qualité et la valeur de la fonction d'évaluation dans différentes entités du système des Nations Unies. On étudiera les mandats et la demande d'évaluation, les mécanismes de gouvernance et les structures organisationnelles ainsi que le cadre institutionnel visant à garantir l'indépendance, la crédibilité et l'utilité de la fonction d'évaluation conformément aux normes et aux règles d'évaluation établies par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. On appréciera aussi le développement de la capacité d'évaluation et on

² Angela Bester et Charles Lusthaus, *Mécanisme indépendant d'évaluation à l'échelle du système : examen d'ensemble du cadre institutionnel existant pour l'évaluation à l'échelle du système des activités opérationnelles de développement des organismes des Nations Unies demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 64/289, rapport final, avril 2012.*

s'emploiera à formuler des recommandations sur les moyens de mieux soutenir le programme de réformes des Nations Unies afin de garantir la cohérence. On s'appuiera à la fois sur le cadre d'évaluation, les auto-évaluations et les cadres de gestion des connaissances utilisés par le Comité d'aide au développement de l'OCDE et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. On tiendra compte, dans l'analyse, des changements de taille, de mandat, de structure et de ressources des différentes organisations en vue de tirer les enseignements qui s'imposent et d'établir des pratiques de référence pour l'ensemble du système des Nations Unies.

I. Emploi de retraités et de fonctionnaires ayant dépassé l'âge de la retraite dans les organismes des Nations Unies

96. Proposé par le Secrétariat de l'ONU, le projet se fonde sur la pratique de plus en plus répandue dans l'ensemble du système, qui consiste à rengager les retraités et les fonctionnaires ayant dépassé l'âge obligatoire de la retraite. Certains affirment que cela permet aux organismes de tirer parti d'une foule de connaissances, d'expériences et de savoir-faire qui concourent à la réalisation effective de leurs objectifs plus facilement et à un coût moindre en cette période de restrictions budgétaires. D'autres dénoncent les effets potentiellement négatifs de cette pratique sur la planification des successions, le transfert des connaissances et le recrutement de jeunes talents. Par conséquent, l'étude portera sur la manière et les conditions dans lesquelles ces questions sont traitées face au vieillissement du personnel du système des Nations Unies, compte tenu des préoccupations exprimées par les États Membres concernant le recrutement d'anciens fonctionnaires pour de longues périodes, en particulier pour les activités essentielles.

J. Examen de la gouvernance environnementale dans le système des Nations Unies après la conclusion de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable

97. En 2008, le Corps commun d'inspection a établi une série de recommandations (voir JIU/REP/2008/3 et A/64/83-E/2009/83) visant à améliorer la gestion de la gouvernance environnementale internationale, notamment en ce qui a trait à la capacité du PNUE de coordonner les fonctions et la gestion des accords multilatéraux sur l'environnement et d'autres mécanismes environnementaux au sein du système des Nations Unies. Certaines de ces recommandations, en particulier celles visant à améliorer l'efficacité, l'efficience et la cohérence, ont été acceptées par les entités du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et par le Conseil d'administration et Forum ministériel mondial sur l'environnement du PNUE, de même que la proposition entérinée à la Conférence des Nations Unies sur le développement durable visant à ce que le PNUE établisse des stratégies environnementales applicables à l'ensemble du système des Nations Unies de manière à remplir sa mission de coordination au sein du système. Dans le document final intitulé « L'avenir que nous voulons » (résolution 66/288 de l'Assemblée générale, annexe), les participants à la Conférence ont réaffirmé qu'il importait de continuer à renforcer la gouvernance environnementale internationale dans le contexte du cadre institutionnel pour le développement durable afin de promouvoir une intégration équilibrée des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable.

Tout en constatant les contributions importantes que les accords multilatéraux sur l'environnement ont apportées au développement durable, l'Assemblée générale a décidé de permettre au PNUE de se faire mieux entendre et de lui donner les moyens d'examiner et de renforcer la cohérence et la coordination des accords multilatéraux sur l'environnement, en évitant les efforts redondants et en faisant le bilan des progrès réalisés quant à la concrétisation du développement durable. Le Corps commun d'inspection entend évaluer la mise en œuvre de ces objectifs et fonctions, en particulier des recommandations et observations qu'il a formulées et que les organisations participantes ont acceptées, compte tenu du document final de la Conférence.

K. Étude de faisabilité concernant un examen des missions politiques spéciales des Nations Unies

98. Les missions politiques spéciales sont des mécanismes par lesquels les Nations Unies assurent l'établissement et le maintien de la paix et fournissent une assise pour la diplomatie préventive et le règlement des conflits. Depuis leur création, elles n'ont cessé d'évoluer et de se développer, de même que leur coût et leur complexité. Les inspecteurs sont d'avis qu'un examen de ces missions s'impose. Cependant, compte tenu de la variété des mandats et des opérations de ces missions, et du fait qu'elles interviennent à des endroits différents et à divers stades des conflits, les inspecteurs ont décidé de mener au préalable une étude de faisabilité afin de définir la portée de l'examen et les moyens nécessaires, notamment en matière de ressources, et d'élaborer différents scénarios qui seront étudiés et analysés en profondeur en vue de formuler des propositions sur la voie à suivre.

L. Étude de faisabilité concernant un examen de la sûreté et de la sécurité

99. La protection, la sûreté et la sécurité des organismes du système des Nations Unies, du personnel et des biens associés sont essentielles aux programmes et aux activités des Nations Unies dans le monde entier, en particulier lors de crises majeures ou de catastrophes naturelles. Les organisations participantes ont régulièrement donné un degré de priorité élevé à la question. Cependant, compte tenu des ressources importantes qui seront nécessaires à cet égard, le Corps commun d'inspection ne l'a pas incluse dans son programme de travail. En accord avec la nouvelle méthode élaborée en 2012, avant de prendre une décision finale sur la question, le Corps commun d'inspection s'efforcera de déterminer la portée exacte de l'examen ainsi que la méthode et la stratégie appliquées, et d'évaluer et solliciter, si nécessaire, les ressources humaines et financières requises.

Annexe I

Examen de la gestion et de l'administration par le Corps commun d'inspection

<i>Entité</i>	<i>Date du dernier examen</i>	<i>Cote du document</i>	<i>Observations</i>
AIEA	2012	JIU/REP/2012/13	
CNUCED	2012	JIU/REP/2012/1	
FAO	2002	JIU/REP/2002/8	
FNUAP	–		
HCR	2004	JIU/REP/2004/4; A/59/394	
ITC	–		
Nations Unies	–		Examens partiels au fil des ans; dernier examen en date : CEPALC, en 2013
OACI	2007	JIU/REP/2007/5	
OIT	1999	JIU/REP/1999/4	
OMI	2007	JIU/REP/2007/7	
OMM	2007	JIU/REP/2007/11	
OMPI	2005		Examen partiel (JIU/REP/2005/1); un examen complet est prévu pour 2013.
OMS	2012	JIU/REP/2012/6	
OMT	2009	JIU/REP/2009/1	Suivi prévu en 2013
ONUDC	2010	JIU/REP/2010/10; A/66/315	
ONUDI	2003	JIU/REP/2003/1	
ONU-Femmes	–		Création récente, en 2010
ONU-Habitat	–		
ONUSIDA	–		
PAM	2009	JIU/REP/2009/7	
PNUD	–		
PNUE	–		
UIT	2001	JIU/REP/2001/3	
UNESCO	2011	JIU/REP/2011/9; A/67/119	
UNICEF	–		

<i>Entité</i>	<i>Date du dernier examen</i>	<i>Cote du document</i>	<i>Observations</i>
UNOPS	1998		Examen partiel; il n'y a pas encore eu d'examen complet.
UNOPS	–		
UNRWA	–		Examen prévu en principe pour 2014
UPU	2008	JIU/REP/2008/1	

Annexe II

Programme de travail 2012 : état d'avancement des projets (au 31 décembre 2012)

<i>Titre du projet^a</i>	<i>Cote/date d'achèvement du projet</i>
Examen de la gestion et de l'administration de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	JIU/REP/2012/1
Gestion du congé de maladie dans les organismes du système des Nations Unies	JIU/REP/2012/2; A/67/337
Évaluation d'ONU-Océans	JIU/REP/2012/3; A/67/400
Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence – vue d'ensemble	JIU/REP/2012/4 (voir JIU/NOTE/2012/1-3)
Examen des consultants indépendants dans le système des Nations Unies	JIU/REP/2012/5
Examen de la gestion et de l'administration de l'OMS	JIU/REP/2012/6
Examen de la décentralisation de l'OMS	JIU/REP/2012/7
Progiciels de gestion intégrée (PGI) dans les organismes du système des Nations Unies	JIU/REP/2012/8
Versements de sommes en capital en lieu et place des prestations dues	JIU/REP/2012/9
Relations entre le personnel et l'administration au sein des institutions spécialisées et dans le régime commun des Nations Unies	JIU/REP/2012/10
Financement des opérations d'aide humanitaire à l'échelle du système des Nations Unies	JIU/REP/2012/11
Planification stratégique dans les entités du système des Nations Unies	JIU/REP/2012/12
Examen de la gestion et de l'administration de l'AIEA	JIU/REP/2012/13
Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence – cadre institutionnel	JIU/NOTE/2012/1
Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence – modalités de recrutement	JIU/NOTE/2012/2
Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence – équilibre hommes-femmes et répartition géographique	JIU/NOTE/2012/3
Réaménagement des modalités de travail dans les organismes des Nations Unies	JIU/NOTE/2012/4

<i>Titre du projet^a</i>	<i>Cote/date d'achèvement du projet</i>
Examen de la gestion et de l'administration de la CEPALC	Doit être achevé début 2013
Examen du processus de vérification des références dans les organismes du système des Nations Unies	Terminé mais pas encore paru
Gestion des archives et des dossiers à l'ONU	Doit être achevé d'ici à la mi-2013
Examen des accords à long terme relatifs aux achats dans le système des Nations Unies	Doit être achevé d'ici à la mi-2013
Examen des arrangements administratifs et de la programmation conjointe concernant les activités opérationnelles à l'échelle du système des Nations Unies	Retardé dans l'attente des résultats de l'examen en cours mené par le Bureau de la coordination des activités de développement

^a Les rapports sont disponibles à l'adresse suivante : www.unjui.org.

Annexe III

**Liste des organisations participantes et parts
à la charge de ces organisations au titre
des dépenses du Corps commun d'inspection
pour 2013**

<i>Entité</i>	<i>Pourcentage</i>
AIEA	2,0
FAO	3,9
FNUAP	2,7
HCR	6,0
OACI	0,8
OIT ^a	2,0
OMI	0,2
OMM	0,3
OMPI	1,0
OMS	6,7
OMT	0,1
ONU ^b	16,8
ONUDI	0,8
ONU-Femmes ^c	–
ONUSIDA	0,9
OPS	0,9
PAM	14,3
PNUD	19,7
UIT	0,5
UNESCO	1,9
UNICEF	11,4
UNOPS	4,1
UNRWA	2,8
UPU	0,2

^a Comprend également l'École des cadres du système des Nations Unies.

^b Comprend le Secrétariat de l'ONU ainsi que les organisations participantes ci-après : Centre du commerce international, CNUCED, ONU-Habitat, PNUE, ONUDC et UNITAR. L'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, qui sont également des entités du Secrétariat, sont répertoriés à part dans la liste ci-dessus compte tenu du fait que leurs contributions sont prises en compte séparément dans la méthode appliquée par le Conseil des chefs de secrétariat. Les opérations de maintien de la paix ne sont pas prises en compte dans la part des contributions à la charge de l'ONU.

^c Sa part n'a pas encore été déterminée.

Annexe IV

Taux global d'acceptation et d'application des recommandations du Corps commun d'inspection par les organisations participantes, 2004-2011

(En pourcentage)

	Acceptation					Application			
	Acceptées ou approuvées	Rejetées	À l'étude	Non pertinent	Informations non communiquées	Non mises en œuvre	En cours	Appliquées	Informations non communiquées
AIEA ^a	49,7	10,1	6,6	9,7	24,0	2,8	16,8	50,3	30,1
CNUCED	30,9	1,1	1,1	66,9	–	3,5	22,8	70,2	3,5
FAO	93,4	5,0	0,7	0,3	0,7	3,9	28,3	64,7	3,2
FNUAP	85,7	3,1	0,9	5,6	4,7	2,2	29,5	58,5	9,8
HCR	70,3	3,5	10,8	7,0	8,5	1,4	40,1	57,7	0,9
Nations Unies	64,2	6,0	4,7	1,1	24,0	1,5	25,1	56,9	16,6
OACI	69,1	6,4	4,5	10,8	9,2	–	12,4	87,6	–
OIT	32,2	1,2	5,3	11,2	50,2	–	25,0	41,3	33,7
OMI ^a	51,3	2,2	1,9	11,4	33,2	22,3	3,6	34,5	39,6
OMM	65,5	7,0	–	27,6	–	4,2	14,4	78,7	2,8
OMPI	34,2	0,7	33,6	14,6	17,0	5,9	24,8	54,5	14,9
OMS	53,8	1,6	9,5	1,6	33,5	9,4	20,6	22,9	47,1
OMT ^a	2,0	7,0	9,3	–	81,7	–	–	–	100,0
ONUDC ^a	28,0	1,3	1,7	31,4	37,7	7,6	36,4	56,1	–
ONUDI	78,9	4,7	7,7	8,7	–	8,9	47,7	40,4	3,0
ONU-Habitat ^a	25,7	–	–	25,3	49,0	14,8	31,1	54,1	–
PAM	91,1	4,3	0,6	3,7	0,3	3,7	24,6	70,0	1,7
PNUD	85,1	1,6	9,6	3,7	–	3,3	24,5	68,2	4,0
PNUE ^a	24,7	2,8	22,4	6,7	43,5	4,8	22,2	6,3	66,7
UIT	29,6	–	24,3	2,0	44,1	16,7	40,0	35,6	7,8
UNESCO	68,0	3,3	6,0	6,3	16,5	0,9	29,2	68,1	1,8
UNICEF	72,9	1,6	6,1	4,1	15,3	3,1	22,7	57,2	17,0
UNOPS	89,6	–	–	8,5	1,9	1,1	15,8	45,3	37,9
UNRWA ^a	33,5	–	0,4	4,9	61,2	8,5	36,6	35,4	19,5
UPU	34,2	1,1	17,0	9,2	38,7	6,2	45,4	43,3	5,2

Note : Les données relatives aux organisations présentant un taux d'acceptation et/ou d'application supérieur à 70 % figurent en gras.

^a Données incomplètes pour cette organisation qui n'a pas présenté de rapport en 2012.

Annexe V

Composition du Corps commun d'inspection

1. On trouvera ci-après la composition du Corps commun d'inspection pour 2012. Le mandat de chaque membre expire le 31 décembre de l'année indiquée :

M. Mounir Zahran (Égypte), Président (2012)
Istvan Posta (Hongrie), Vice-Président (2015)
Gérard Biraud (France) (2015)
Nikolay V. Chulkov (Fédération de Russie) (2012)
Papa Louis Fall (Sénégal) (2015)
Jorge T. Flores Callejas (Honduras) (2016)
Even Fontaine Ortiz (Cuba) (2012)
Tadanori Inomata (Japon) (2014)
Cihan Terzi (Turquie) (2015)
M. Deborah Wynes (États-Unis d'Amérique) (2012)
Yishan Zhang (Chine) (2012)

2. Les inspecteurs suivants ont commencé leur mandat de cinq ans le 1^{er} janvier 2013, remplaçant ainsi les cinq inspecteurs dont le mandat a pris fin le 31 décembre 2012 :

Gopinathan Achamkulangare (Inde)
George A. Bartsiotas (États-Unis d'Amérique)
Jean Wesley Cazeau (Haïti)
Sukai Prom-Jackson (Gambie)
Gennady Tarasov (Fédération de Russie)

3. Conformément à l'article 18 du Statut du Corps commun, qui dispose que celui-ci élit chaque année parmi les inspecteurs un président et un vice-président, le Corps a élu le 9 janvier 2013 :

Istvan Posta (Hongrie), Président
Cihan Terzi (Turquie), Vice-Président

Annexe VI

Programme de travail pour 2013^a

<i>Numéro du projet</i>	<i>Titre</i>	<i>Type</i>
A.382	Examen de la gestion et de l'administration de l'OMPI	Concernant une seule organisation
A.383	Suivi de l'examen de la gestion et de l'administration de l'OMT	Concernant une seule organisation
A.384	Analyse de la fonction de mobilisation des ressources dans le système des Nations Unies	Concernant l'ensemble du système
A.385	Recours à des non-fonctionnaires et régimes contractuels applicables à cette catégorie de personnel dans les bureaux extérieurs des organismes des Nations Unies	Concernant l'ensemble du système
A.386	Appui au système des coordonnateurs résidents	Concernant l'ensemble du système
A.387	Gestion des partenaires d'exécution dans le système des Nations Unies	Concernant l'ensemble du système
A.388	Pratiques rationnelles de gestion des contrats concernant des projets d'immobilisation, de construction et de rénovation dans l'ensemble du système des Nations Unies	Concernant l'ensemble du système
A.389	Analyse de la fonction d'évaluation dans le système des Nations Unies	Concernant l'ensemble du système
A.390	Emploi de retraités et de fonctionnaires ayant dépassé l'âge de la retraite dans les organismes du système des Nations Unies	Concernant l'ensemble du système
A.391	Examen de la gouvernance environnementale dans le système des Nations Unies après la conclusion de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable	Concernant l'ensemble du système
A.392	Étude de faisabilité concernant un examen des missions politiques spéciales des Nations Unies	Concernant l'ensemble du système
A.393	Étude de faisabilité concernant un examen de la sûreté et de la sécurité	Concernant l'ensemble du système

^a Le programme de travail est susceptible d'être modifié au cours de l'année.

