



Assemblée générale

Distr. générale
10 août 2000
Français
Original: anglais

Cinquante-cinquième session

Points 118 et 125 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier
de l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Corps commun d'inspection sur l'emploi de consultants à l'Organisation des Nations Unies

Note du Secrétaire général**

Additif

Le Secrétaire général a l'honneur de communiquer aux membres de l'Assemblée générale ses observations sur le document intitulé « Rapport du Corps commun d'inspection sur l'emploi de consultants à l'Organisation des Nations Unies » (A/55/59).

* A/55/150.

** Document présenté après la date limite du fait qu'un poste du bureau auteur s'est trouvé provisoirement vacant de façon inattendue.

Observations du Secrétaire général sur le document intitulé « Rapport du Corps commun d'inspection sur l'emploi de consultants à l'Organisation des Nations Unies »

I. Introduction

1. Le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) a été établi en application de la résolution 51/241 de l'Assemblée générale, en date du 3 juillet 1997, dans laquelle l'Assemblée a demandé aux mécanismes de contrôle interne et externe de porter sans tarder leur attention sur la pratique et les procédures en matière d'engagement de consultants et de lui présenter des rapports périodiques à ce sujet. Conformément à l'article 11 du Statut du CCI, le Secrétaire général présente ses observations sur ce rapport.

II. Observations générales

2. Le Secrétaire général accueille avec satisfaction le rapport du Corps commun sur l'emploi de consultants à l'ONU (A/55/59). Il convient de noter que la question a fait l'objet de plusieurs rapports du CCI, comme celui-ci l'indique aux paragraphes 1 à 7 de son rapport. D'autre part, le Secrétaire général a lui aussi présenté plusieurs rapports sur la question à l'Assemblée générale, à la demande de celle-ci, notamment à ses cinquante-troisième et cinquante-quatrième sessions, pour ne citer que les plus récentes. Au paragraphe 23 de son rapport, le Corps commun indique que le montant total des crédits demandés au titre des consultants et groupes d'experts dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001 s'élevait à 18,6 millions de dollars, dont seulement 10,7 millions au titre des consultants. Or, par sa résolution 54/249 du 23 décembre 1999, l'Assemblée a ramené ce montant de 2 028 000 dollars.

3. Comme il est indiqué au paragraphe 5 du rapport, quatre questions de politique générale ont été signalées comme appelant des éclaircissements supplémentaires et des mesures permettant de créer un ensemble cohérent de procédures et de mécanismes, à savoir : la méthode à suivre pour évaluer les besoins, l'équilibre géographique à respecter, la transparence de l'information communiquée et les responsabilités respectives des principales parties intervenant dans l'emploi de consultants.

III. Observations sur les recommandations

Première recommandation : Afin de garantir que les textes réglementaires existants et les résolutions de l'Assemblée générale concernant l'emploi de consultants soient strictement respectés, et plus particulièrement pour permettre aux chefs de département ou de bureau de s'acquitter de leurs responsabilités, le Secrétaire général devrait faire ce qui suit :

a) Mener à bien la réalisation de l'inventaire des compétences, et mettre la base de données consolidée à la disposition des directeurs de programme (par. 43 et 44).

4. Le Bureau de la gestion des ressources humaines exécute actuellement la deuxième phase du recensement des compétences. Cette nouvelle initiative devrait déboucher sur un service intégré qui sera à la disposition dudit bureau et des directeurs de programme des différents départements, à l'échelle du système. Cela leur permettra d'examiner toutes les demandes d'engagement de consultants et de vérifier si les compétences recherchées existent à l'intérieur de l'Organisation.

b) Mettre au point un système d'information électronique couvrant tous les programmes de fond de l'Organisation, dès que ce sera possible financièrement, et ouvrir l'accès de ce système aux directeurs de programme (par. 45 à 48).

5. Le Secrétariat a examiné à fond cette recommandation, et il semblerait qu'elle doive conduire à la création d'un mécanisme de contrôle spécial et nouveau. La direction effectuera une étude d'évaluation des besoins, à la suite de laquelle un projet de création d'un tel mécanisme sera élaboré et soumis à l'Assemblée générale.

c) En attendant, le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) devrait examiner toutes les demandes concernant l'emploi de consultants afin de vérifier si les compétences recherchées sont disponibles à l'intérieur de l'Organisation et d'en aviser

éventuellement les chefs de département ou de bureau. De même, le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (BPPBC) devrait examiner toutes lesdites demandes et prévenir les chefs de département ou de bureau en cas de double emploi avec des travaux ou des activités que d'autres fonctionnaires, départements ou bureaux du Secrétariat ont déjà accomplis ou sont en train ou sur le point d'accomplir (par. 49 et 50).

6. Pour que les demandes d'engagement de consultants soient examinées de plus près, comme le CCI le souhaite dans son rapport, il faudrait que le BPPBC crée un mécanisme de contrôle spécial et nouveau. Il est sans doute possible d'apporter des améliorations aux systèmes de contrôle, mais les avantages escomptés risquent de ne pas valoir la dépense que représenterait leur mise en place, tels que ces améliorations sont proposées. En l'occurrence, les avantages éventuels n'ont pas encore été quantifiés, puisqu'on ne sait pas s'il se produit structurellement des demandes d'engagement de consultants qui fassent double emploi. Étant donné que les chefs de bureau et de département doivent eux aussi attester que les demandes correspondent bien à un besoin, la répartition actuelle des responsabilités et les mécanismes d'examen déjà en place suffisent donc à garantir de manière satisfaisante que les doubles emplois sont signalés et éliminés.

7. La répartition des responsabilités entre les différents départements est la première des garanties en ce qui concerne l'absence de doubles emplois au Secrétariat. La Division de la planification des programmes et du budget a un rôle important à jouer à cet égard, car elle examine les projets présentés par les départements en vue de l'établissement du projet de plan à moyen terme et du projet de budget-programme du Secrétaire général. Ces deux documents sont donc les principaux outils permettant d'éviter les chevauchements au sein du Secrétariat pour ce qui est des tâches et activités des départements. Le risque de demandes d'engagement de consultants faisant double emploi est encore réduit du fait que le Comité du programme et de la coordination s'attache particulièrement, lorsqu'il examine les projets du Secrétaire général, à éviter les chevauchements. En outre, la répartition des tâches au sein de l'Organisation se retrouve dans la composition de la Division de la planification des programmes et du budget et de ses différents services et unités administratives, qui signaleraient, dans l'exercice de leurs fonc-

tions, tout cas de demandes d'engagement de consultants qui feraient double emploi. La réalisation d'une étude d'évaluation des besoins est cependant envisagée, et, le cas échéant, des propositions seront présentées à l'Assemblée générale.

Recommandation 2 : Le Secrétaire général devrait faire figurer dans l'introduction du projet de budget-programme des indications sommaires sur l'évolution que représente le montant prévu au titre des « consultants et experts » par rapport aux exercices biennaux précédents (par. 51).

8. Cette recommandation porte sur la manière dont les crédits demandés pour les consultants et experts sont isolés dans le processus budgétaire. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) et l'Assemblée générale examinent constamment le budget-programme, comme ils l'ont fait plus récemment à propos des propositions concernant la budgétisation axée sur les résultats et de la révision du règlement et des règles régissant la planification des programmes, les aspects du budget qui ont trait aux programmes, le contrôle de l'exécution et les méthodes d'évaluation.

Recommandation 3 : Le CCQAB et le CPC devraient être invités à faire figurer dans leurs rapports sur le projet de budget-programme une analyse et une évaluation détaillées portant notamment sur le montant des ressources prévues au titre des consultants, tant au budget ordinaire qu'en ce qui concerne les ressources extrabudgétaires. L'un et l'autre organe devraient recevoir des renseignements complets et détaillés sur l'utilisation prévue des crédits demandés au titre des consultants, ainsi que sur les dépenses effectivement engagées à ce titre au cours des exercices biennaux précédents (par. 54).

9. Il semble que le Corps commun invite le CCQAB et le Comité du programme et de la coordination (CPC) à formuler des observations détaillées et une évaluation précise de la situation en ce qui concerne le montant des ressources prévues pour les consultants, mais qu'il n'énonce aucun critère à cet effet, si ce n'est que le Secrétaire général devrait expliquer pourquoi telle ou telle tâche ne peut être accomplie par des fonctionnaires du Secrétariat. Il aurait été utile que le CCI pousse plus loin son analyse de la question.

Recommandation 4 : Le Secrétaire général devrait mettre en place des procédures opérationnelles claires pour indiquer comment traiter les frais de voyage des consultants de façon à ce que cette considération ne pèse pas sur l'équilibre géographique recherché dans l'attribution des contrats. Il pourrait notamment se poser la question de savoir s'il conviendrait de faire des frais de voyage des consultants une sous-rubrique distincte des dépenses relatives aux consultants, ou bien éventuellement de les incorporer au budget alloué à l'unité administrative concernée pour ses frais de voyage (par. 71).

10. Les mécanismes proposés par le Corps commun ne peuvent que fournir l'information à partir de laquelle la répartition géographique peut être contrôlée. Ils ne peuvent pas, en eux-mêmes, empêcher un déséquilibre dans la répartition des contrats. Ils pourraient donc être un outil utile, mais on ne pourrait pas les qualifier de procédure opérationnelle. D'une manière plus générale, les impératifs concernant la répartition géographique sont un problème de gestion des ressources humaines qui ne devrait pas être réglé uniquement par des moyens budgétaires et, d'autre part, les procédures en question ne peuvent pas être élaborées tant qu'on ne s'est pas mis d'accord sur la répartition visée. Il convient de noter que les dépenses de voyage d'un consultant seraient en fin de compte imputées au département qui fait appel aux services de l'intéressé. Ces frais pourraient alors intervenir dans le choix du consultant à engager parmi deux candidats d'égale valeur.

Recommandation 5 : Le Secrétaire général devrait étudier différentes méthodes susceptibles d'être utilisées pour parvenir à un bon équilibre géographique dans l'emploi des consultants, et présenter des solutions viables afin que les États Membres puissent choisir un système en sachant bien quelles sont les autres possibilités (par. 79 à 81).

11. Le Secrétaire général a pris bonne note de cette recommandation, et il examinera les solutions possibles en ce qui concerne la présentation des données.

Recommandation 6 : En attendant les résultats de l'étude visée par la recommandation 5, l'Assemblée générale pourrait souhaiter prier le Secrétaire général de prendre comme norme

à appliquer à la répartition géographique des consultants les fourchettes optimales qui s'appliquent aux titulaires de postes d'administrateur financés au moyen du budget ordinaire (par. 82 et 83).

12. Le Secrétariat continuera de faire tout ce qui est en son pouvoir pour recruter des consultants correspondant à une répartition géographique aussi large que possible. Cependant, pour qu'on puisse appliquer les fourchettes optimales comme normes régissant la répartition géographique des consultants, non seulement il faudrait augmenter les crédits budgétaires, principalement pour tenir compte de l'augmentation prévisible des frais de voyages, mais aussi cela allongerait le temps nécessaire pour exécuter différents types de programmes et de projets, du fait des contraintes imposées uniquement en raison du principe des fourchettes optimales.

Recommandation 7 : À titre d'information, le Secrétaire général devrait faire figurer dans son rapport annuel sur l'emploi de consultants un tableau comparant, d'une part, les points médians des fourchettes optimales utilisées aux fins de la répartition géographique des postes financés au moyen du budget ordinaire (exprimées en pourcentage du chiffre de base) et, de l'autre, la part en pourcentage de chaque pays dans l'ensemble des contrats offerts à des consultants au cours de l'exercice considéré (par. 82 et 83).

13. Il a été pris bonne note de cette recommandation.

Recommandation 8 : Le Secrétaire général devrait faire en sorte que l'information concernant les besoins prévus en matière de services de consultants soit mise à la disposition des missions permanentes des États Membres suffisamment à l'avance (par. 84 et 85).

14. On s'efforcera de communiquer l'information sur les besoins prévus en matière de services de consultants directement aux États Membres, éventuellement par affichage sur le site Web de l'ONU.

Recommandation 9 : Le Secrétaire général devrait veiller à ce que son rapport annuel sur les consultants engagés au cours de l'année précédente soit plus complet. Outre les données par nationalité qui y figurent déjà, il devrait y donner une ventilation entre pays en

développement et autres pays, ou une ventilation par groupe régional, ou les deux. Il devrait aussi présenter des données distinctes pour les consultants et pour les experts (ces derniers étant les personnes qui participent à des réunions consultatives), ventilées par nationalité et par moyen de financement (budget ordinaire ou ressources extrabudgétaires) (par. 105).

15. Le Secrétaire général a pris bonne note de cette recommandation, et il étudiera les solutions possibles en vue de la présentation des données en question.

Recommandation 10 : L'Assemblée générale devrait examiner et évaluer sous tous leurs aspects la politique et la pratique suivies en matière d'emploi de consultants, en se fondant soit sur un rapport plus complet que le Secrétaire général lui présenterait à sa cinquante-septième session ordinaire, soit sur une analyse approfondie effectuée par le Groupe de l'évaluation centrale du Bureau des services de contrôle interne (par. 109).

16. Il a été pris bonne note de cette recommandation. Il aurait cependant été utile que le CCI donne dans son rapport des précisions sur le rapport global recommandé.
