



## **Conseil du développement industriel**

### **Trente-quatrième session**

Vienne, 14-16 mai 2008

Point 8 de l'ordre du jour provisoire

### **Activités du Corps commun d'inspection**

## **Activités du Corps commun d'inspection**

### **Rapport du Directeur général**

Le présent document donne des informations sur les activités du Corps commun d'inspection conformément au dispositif pilote de suivi de l'application de ses recommandations prévu dans la décision IDB.24/Dec.11.

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Introduction . . . . .	1-2	2
I. Rapports et notes présentés par le Corps commun d'inspection intéressant directement l'ONUDI . . . . .	3-40	3
II. Rapports n'intéressant pas directement l'ONUDI . . . . .	41-42	10
III. Programme de travail pour 2008 . . . . .	43-45	10
IV. Mesures à prendre par le Conseil . . . . .	46	11
Abréviations . . . . .		12
Annexe		
Rapports du Corps commun d'inspection intéressant l'ONUDI . . . . .		13

Pour des raisons d'économie, le présent document a été tiré à un nombre limité d'exemplaires. Les représentants sont priés de bien vouloir apporter leur propre exemplaire aux réunions.



## Introduction

1. Le Corps commun d'inspection (CCI) est devenu un organe subsidiaire du Conseil du développement industriel par la décision IDB.1/Dec.22. Un dispositif pilote de suivi de l'application des recommandations du CCI a été esquissé dans le document IDB.24/18 puis approuvé par la décision IDB.24/Dec.11, qui prévoit que les rapports du Corps commun d'inspection seront examinés une fois par an à une session ordinaire du Conseil (sauf dans certains cas spécifiés).

2. Quatorze rapports<sup>1</sup>, deux notes et une lettre de recommandation du CCI au total ont été publiés depuis la rédaction du dernier document portant sur ce sujet soumis au Conseil (IDB.33/15 en date du 8 mai 2007). Le présent document contient les observations de l'Organisation sur les rapports qui la concernent directement ou indirectement. Les recommandations intéressant directement l'ONUDI sont présentées en annexe.

### **Derniers rapports, notes et lettres de recommandation du CCI**

JIU/REP/2006/6 – La gestion axée sur les résultats dans le système des Nations Unies dans le contexte du processus de réforme

JIU/REP/2006/7 – Mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies

JIU/REP/2007/1 – Les contributions volontaires dans le système des Nations Unies. Incidences sur l'exécution des programmes et les stratégies de mobilisation de ressources

JIU/REP/2007/2 – Couverture médicale du personnel du système des Nations Unies

JIU/REP/2007/3 – Réexamen du fonds de roulement de l'Organisation météorologique mondiale

JIU/REP/2007/4 – Structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies

JIU/REP/2007/5 – Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI)

JIU/REP/2007/6 – La gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies

JIU/REP/2007/7 – Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation maritime internationale (OMI)

JIU/REP/2007/8 – Financement et effectifs du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

JIU/REP/2007/9 – Examen du concours national comme outil de recrutement

JIU/REP/2007/10 – Les bureaux de liaison dans le système des Nations Unies

JIU/REP/2007/11 – Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation météorologique mondiale (OMM)

---

<sup>1</sup> Tous les rapports et notes du CCI peuvent être consultés sur le site Web du CCI <http://www.unjui.org/>.

JIU/REP/2007/12 – Examen des progrès des organismes des Nations Unies vers la réalisation de l'objectif 6, cible 7, du millénaire pour le développement: combattre le VIH/sida

JIU/NOTE/2007/1 – Examen de la gestion et de l'administration de l'Office des Nations Unies à Genève

JIU/NOTE/2007/2 – Examen de certains aspects des télécommunications et recours à la technologie de voix sur IP dans les organismes des Nations Unies

JIU/ML/2007/1 – Accords de siège et autres accords avec le pays hôte: respect des dispositions<sup>2</sup>

## **I. Rapports et notes présentés par le Corps commun d'inspection intéressant directement l'ONUDI**

### **A. Les contributions volontaires dans le système des Nations Unies. Incidences sur l'exécution des programmes et les stratégies de mobilisation de ressources – JIU/REP/2007/1**

3. Le rapport examine les questions concernant les fonds extrabudgétaires, ou ressources autres que les ressources de base, et notamment leur évolution récente et les meilleures pratiques. En s'appuyant sur les enquêtes et les entretiens qu'il a menés, le CCI note dans son rapport que les contributions volontaires ont augmenté ces dernières années et examine les incidences, positives ou négatives, que cette augmentation peut avoir sur l'exécution des programmes. L'objectif du rapport est de trouver les mesures permettant de réduire les conséquences néfastes et de recenser les pratiques optimales.

4. Tout en constatant que les contributions volontaires ont eu des incidences positives, comme l'essor des activités opérationnelles, l'accroissement de l'efficacité et la valeur ajoutée par le personnel fourni à titre gracieux (comme les experts associés/administrateurs auxiliaires et les experts de la coopération technique), le rapport insiste sur les problèmes que posent les conditions dont les contributions volontaires sont assorties et le manque de prévisibilité de ces dernières. Afin de réduire la vulnérabilité des organisations et leur offrir une plus grande marge de manœuvre dans l'administration des fonds, le rapport recommande notamment la création d'un groupe de travail intergouvernemental chargé d'élaborer des propositions en vue d'établir un barème indicatif de contributions volontaires pour les activités de base, la révision des orientations et procédures qui régissent les relations avec les pays donateurs et la mise au point de modalités de financement

---

<sup>2</sup> Cette note se rattache à deux rapports du CCI sur l'application des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies publiés en 2004 (JIU/REP/2004/2) et 2006 (JIU/REP/2006/4). Le CCI avait inclus une troisième étude consacrée spécifiquement aux aspects de l'application et aux éventuels cas de discrimination à l'encontre des fonctionnaires et des représentants de certains pays en rapport avec les privilèges et les immunités dont ils jouissent. L'examen préliminaire n'a toutefois pas révélé de violation systématique des accords de siège, à part quelques cas isolés qui étaient déjà réglés ou en voie de l'être mais qui n'intéressaient pas directement l'ONUDI.

souples telles que des contributions thématiques et des fonds communs, ainsi qu'une stratégie de mobilisation des ressources propre à chaque organisation.

### **Observations de l'ONUDI**

5. Bien qu'il porte sur les contributions volontaires, le rapport se concentre en réalité sur les contributions fournies par le siège des donateurs aux organismes des Nations Unies. Pour l'ONUDI, de même que pour la plupart de ces organismes, ces contributions ne représentent qu'une part relativement faible de l'ensemble des contributions volontaires. Le rapport ne tient pas compte d'autres sources comme les fonds multilatéraux (par exemple, le Protocole de Montréal et le Fonds pour l'environnement mondial), qui fonctionnent de manière différente, ni des nombreuses autres sources de financements qui sont par définition affectés et destinés à des fins spéciales, comme les fonds décentralisés de donation qui sont programmés au niveau du pays avec le gouvernement bénéficiaire ou les fonds thématiques provenant parfois de ministères sectoriels. Ces financements ne peuvent être mobilisés à un niveau central ou sans affectation particulière. L'ONUDI est d'avis que, vu leur importance, il aurait été utile d'analyser ces fonds et de formuler des recommandations les concernant.

6. En outre, bien que le rapport traite séparément les fonds, les programmes et les institutions spécialisées, la plupart des analyses portent sur la situation des fonds et des programmes. Les donateurs ont plutôt tendance à octroyer des financements sans affectation particulière et/ou prévisibles aux premiers et des financements affectés à des fins spéciales aux deuxièmes.

7. Ceci nonobstant, l'ONUDI souscrit à la plupart des recommandations formulées et en a déjà appliqué un certain nombre.

8. Au cours des trois derniers exercices biennaux, l'ONUDI a vu ses contributions volontaires augmenter rapidement. Celles-ci servent à financer la coopération technique dans le cadre des trois grandes priorités thématiques. Ces contributions étaient pratiquement toutes affectées à des fins particulières. Il convient cependant de noter que, même s'il serait fortement souhaitable que ces contributions puissent être programmées librement, il appartient aux donateurs de décider de l'affectation des fonds.

9. En ce qui concerne l'harmonisation des politiques de recouvrement des dépenses d'appui, l'ONUDI participe activement aux travaux du groupe de travail des organismes des Nations Unies chargé de cette question. Ce groupe de travail cherche à élaborer une politique rationnelle de recouvrement qui permette véritablement d'imputer toutes les dépenses à la source de financement appropriée et d'éviter tout subventionnement croisé entre les fonds.

10. La question des programmes de détachement d'experts associés/administrateurs auxiliaires a été abordée à la sixième réunion des services nationaux de recrutement et des organismes des Nations Unies tenue à Berne, du 18 au 20 avril 2007. L'ONUDI, comme l'ensemble des organismes des Nations Unies, est liée par la décision des donateurs. Le parrainage de candidats provenant de pays en développement constitue une décision politique pour chaque pays donateur, et la plupart d'entre eux ont confirmé que leur gouvernement n'était pas favorable à l'ouverture du programme aux candidats des pays en développement.

11. Enfin, il devrait être noté que la croissance du budget ordinaire montrée dans le tableau 3 de l'annexe 1 de ce rapport est faussée par l'évolution du taux de change entre le dollar des États-Unis et l'euro. Le tableau fait ressortir un taux de croissance de 47,7 % mais l'augmentation effective (exprimée en euros) n'était que de 12,6 %. De même, la progression des ressources extrabudgétaires n'était pas de 151,5 % mais seulement de 68,5 % puisque les contributions sont généralement reçues et gérées en dollars alors qu'elles sont comptabilisées en euros.

## **B. Couverture médicale du personnel du système des Nations Unies – JIU/REP/2007/2**

12. Le rapport porte sur les questions relatives au régime d'assurance maladie dont bénéficient les fonctionnaires. Le CCI observe deux tendances qui se sont développées au cours des 30 dernières années: premièrement, les coûts de l'assurance maladie ont énormément augmenté (comme il a été noté depuis la publication de la note du CCI sur le même sujet en 1977<sup>3</sup>); et deuxièmement, bien qu'elle vienne en troisième place en termes de coût dans l'ensemble de prestations offert par le système des Nations Unies, la couverture médicale n'est pas considérée comme une composante du "système commun" et les différents régimes d'assurance maladie continuent de diverger notablement.

13. Le rapport vise à proposer des solutions viables pour maîtriser les dépenses. Il souligne qu'il faut évaluer et financer les charges à payer au titre des prestations après la cessation de service. Il recommande en outre l'harmonisation des régimes d'assurance maladie et la réalisation d'examen périodiques par la Commission de la fonction publique internationale avec l'aide d'un organe consultatif ad hoc créé à cette fin. Il recommande également que les organes directeurs s'intéressent davantage à cette question.

### **Observations de l'ONUDI**

14. L'ONUDI estime que l'harmonisation au niveau des lieux d'affectation, et à terme à l'échelle du système commun, est un objectif que l'on ne peut atteindre qu'en tirant parti d'économies d'échelle. Celles-ci doivent être établies avec précision pour chaque organisation après référencement aux dépenses actuelles et établissement de projections actuarielles et financières complètes, qui intègrent entre autres éléments, les caractéristiques démographiques des effectifs, le vieillissement, l'évolution de la technologie médicale et l'implantation géographique. Ce processus supposerait de vastes consultations de fond entre les organismes et avec les représentants du personnel.

15. À la suite de la décision des organismes des Nations Unies d'adopter les normes comptables internationales du secteur public, il est devenu encore plus nécessaire de régler la question des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. L'ONUDI a commencé à participer à l'évaluation de ces charges au 31 décembre 2007, qui est pilotée par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies qui fera rapport à ce sujet à la soixante-troisième session de l'Assemblée générale. L'adoption des normes comptables internationales à compter

---

<sup>3</sup> JIU/NOTE/77/2.

du 1<sup>er</sup> janvier 2010 rendra obligatoire l'inscription des charges accumulées dans les états financiers de l'ONUDI, dont les organes directeurs se prononceront sur le mode de financement en s'inspirant des propositions du Secrétariat de l'ONU.

16. Vu leur importance, il convient de noter que la maîtrise des dépenses et son impact sur l'exécution du plan d'assurance maladie sont déjà rappelés au personnel de l'ONUDI, ainsi qu'à celui de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et de l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUUV), dans la circulaire annuelle sur l'assurance maladie.

### **C. Structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies – JIU/REP/2007/4**

17. Le CCI a effectué à l'échelle du système une analyse de la structure par âge du personnel des organismes des Nations Unies, et évalué les implications globales du vieillissement des effectifs ainsi que son impact sur les politiques de gestion des ressources humaines. Le rapport parvient à la conclusion qu'une structure par âge plus équilibrée procurerait des avantages aux organismes des Nations Unies en leur permettant de disposer des capacités, des connaissances et des compétences nécessaires pour leurs opérations et de mieux préserver la mémoire institutionnelle dans l'optique de la grande "vague" de départs à la retraite des années à venir.

18. Le rapport propose plusieurs mesures pour remédier à la situation, comme une amélioration de la structure hiérarchique et la modification des critères de recrutement aux postes subalternes pour recruter de jeunes cadres et les retenir. D'autres recommandations visent à limiter l'effet du départ à la retraite, au cours des prochaines années, d'un grand nombre de cadres, notamment par une planification anticipée des remplacements qui ne se borne pas à pourvoir des postes vacants, et par la révision de l'âge de départ obligatoire à la retraite.

#### **Observations de l'ONUDI**

19. L'ONUDI a contribué à l'examen du rapport effectué par le Réseau Ressources humaines. Le caractère exhaustif de l'étude a été apprécié car, au-delà de la question des ressources humaines, ce sujet touche aux conséquences juridiques et financières de la structure par âge, de l'évolution des prestations et de la proportion de plus en plus forte de retraités par rapport aux actifs.

20. D'une manière générale, l'ONUDI estime que chaque organisation devrait avoir toute latitude pour déterminer la structure par âge et, partant, la gamme des expériences qui convient le mieux à son mandat et à ses besoins. Par ailleurs, le Secrétariat estime lui aussi que les effets de l'élévation de l'âge de départ obligatoire à la retraite devraient être soigneusement examinés car elle aura des incidences sur les charges que les États Membres auraient à assurer sur le long terme au titre de l'assurance maladie après la cessation de service, affectera la Caisse des pensions et aura des répercussions sur la transmission des connaissances.

21. L'ONUDI a déjà appliqué certaines des recommandations formulées, notamment celle qui concerne les jeunes administrateurs grâce à un programme de formation qui sera exécuté en 2008 ou en utilisant des méthodes de recrutement qui combinent une évaluation des compétences techniques à l'aide des méthodes des

centres d'évaluation avec une appréciation plus générale des qualifications. L'Organisation planifie également à l'avance le recrutement et l'affectation des effectifs en tenant compte des départs à la retraite prévus et de l'impact de sa politique de mobilité, en faisant appel, en guise d'accompagnement nécessaire, aux méthodes de gestion (et de transmission) des savoirs et connaissances.

#### **D. La gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies – JIU/REP/2007/6**

22. Traitant le sujet à l'échelle du système des Nations Unies, ce rapport complète celui publié en 2006 par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies sur la gestion et le partage des connaissances et savoirs à l'ONU et au sein de ses fonds et programmes.

23. Dans son analyse, le CCI a mis en lumière l'absence de définitions et de conception communes de la gestion des savoirs et des connaissances à l'échelle du système des Nations Unies. Cette analyse a en outre révélé qu'il faut, eu égard au grand nombre de cadres qui vont partir à la retraite et à la mobilité accrue des effectifs, renforcer les mécanismes employés pour préserver la mémoire institutionnelle. De plus, les progrès des technologies de l'information et de la communication obligent à envisager la gestion de l'information dans une optique nouvelle. Partageant les conclusions formulées par le BSCI, le CCI souligne dans son rapport la nécessité de mettre au point des stratégies de gestion des connaissances et de partage des savoirs et recommande que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) arrête des définitions, une terminologie et des normes et directives générales communes en la matière, et que les chefs de secrétariat procèdent à une étude complète de l'information dans leur propre organisation.

#### **Observations de l'ONUDI**

24. L'ONUDI appuie le principe des recommandations visant à harmoniser les définitions, la terminologie et les directives, et approuve la mission envisagée pour le CCS. L'Organisation prévoit de formuler sa propre stratégie de gestion des savoirs et des connaissances en tenant compte des directives du CCS et des ressources disponibles.

25. L'ONUDI souscrit également à la recommandation tendant à recenser les besoins en matière de gestion des savoirs et des connaissances, tout en insistant sur le fait qu'une telle enquête devrait également servir à repérer les sources de connaissances, sans quoi elle serait inexploitable et n'aboutirait qu'à un ensemble de conditions "souhaitables" ne pouvant pas toutes être remplies.

26. L'ONUDI exprime en outre sa préoccupation à propos de la mise au point d'un moteur de recherche commun qui facilite l'interopérabilité de tous les sites Internet et de toutes les bases de données, et leur accès, au sein du système des Nations Unies. Elle est d'avis que ce projet ne devrait être entrepris et des ressources engagées, que si les moteurs de recherche existants ne peuvent répondre aux besoins des organismes des Nations Unies.

27. Il convient également de noter que la diversité des systèmes d'information des organismes des Nations Unies, et leurs différences, notamment d'ordre technique, sont considérables, ce qui rend leur interopérabilité extrêmement difficile sans reproduction (et donc duplication) des données et des informations sur une autre plate-forme (partagée) et pose des problèmes d'intégrité des données.

## **E. Les bureaux de liaison dans le système des Nations Unies – JIU/REP/2007/10**

28. Le rapport donne une vue d'ensemble des bureaux de liaison des organismes des Nations Unies dont il examine le mandat, le budget et les effectifs et évalue la pertinence actuelle et les avantages comparatifs compte tenu des nouvelles technologies de la communication.

29. Pour accroître l'efficacité de ces bureaux et maximiser le rapport coût-efficacité, le rapport recommande notamment que les responsables des bureaux fixent les priorités conformément aux objectifs stratégiques définis par leur organisation mère en appliquant une méthode de gestion axée sur les résultats. Il recommande en outre de veiller à ce que le classement et la structure des postes du personnel des bureaux de liaison soient plus équilibrés, et de mettre en place un mécanisme de planification pour assurer la succession comme il convient et sans délai des chefs des bureaux de liaison.

30. Le rapport insiste également sur l'importance, pour chaque bureau, d'une gestion efficace de l'information sur le plan tant externe qu'interne. Le CCI encourage les chefs des bureaux de liaison à mettre à profit tous les moyens de communication pour assurer la diffusion des informations, y compris par courrier électronique, téléconférences, visioconférences et rencontres directes. Il suggère en outre que le personnel des bureaux de liaison bénéficie des possibilités de formation proposées par les organismes des Nations Unies de leur lieu d'affectation, et que ces bureaux fassent l'objet de contrôles sur la base d'une appréciation des risques.

### **Observations de l'ONUDI**

31. L'ONUDI appuie les recommandations du CCI et en a mis en œuvre la plupart, dans la limite des ressources disponibles.

32. Depuis 2007, l'ONUDI appelle "bureaux" (de Bruxelles, de Genève et de New York) ses anciens bureaux de liaison à Bruxelles, Genève et New York estimant que l'expression "de liaison" ne reflétait pas l'étendue des responsabilités qui leur étaient confiées.

33. Ces bureaux sont les principaux points de contact, de communication et de coopération avec les États Membres, l'Organisation des Nations Unies, ses fonds et ses programmes, les institutions spécialisées et d'autres organisations internationales et non gouvernementales, ainsi qu'avec les représentants auprès d'organes intergouvernementaux et interinstitutions. Les bureaux observent et analysent les incidences des faits nouveaux et évolutions survenant à Bruxelles, Genève et New York sur les programmes et les activités de l'Organisation et exécutent les accords de partenariat et autres, conclus avec des organismes des Nations Unies. D'une manière générale, leur mission principale consiste à faire en



sorte que le mandat et le rôle de l'Organisation soient réellement pris en compte dans l'examen des problèmes de développement et les activités exécutées dans les domaines dont ils sont chargés. Leurs programmes de travail se fondent sur la méthode du cadre logique, les objectifs, les résultats et les activités de chacun étant clairement définis.

34. Par ailleurs, les bureaux de l'ONUDI sont dirigés par un cadre supérieur (P5/D1)<sup>4</sup> qui est appuyé par des administrateurs et des agents des services généraux. Pour la communication entre les bureaux et les sièges, il est fait appel aux différents moyens techniques existants (téléconférence, courrier électronique) ou à des contacts directs. L'ONUDI aimerait aussi avoir accès aux moyens de formation existant aux lieux d'affectation respectifs. En outre, il convient de noter que ces bureaux font partie de l'univers de la vérification couvert par le Bureau des services de contrôle interne de l'ONUDC et que leur profil de risque de vérification est évalué comme pour toutes les autres opérations de l'ONUDI. L'inclusion de ces bureaux dans le programme de vérification du Bureau dépend de leur profil de risque respectif et des ressources du Bureau.

## **F. Examen de certains aspects des télécommunications et recours à la technologie de voix sur IP dans les organismes des Nations Unies – JIU/NOTE/2007/2**

35. Les réseaux téléphoniques actuels des Nations Unies étant en fin de vie dans de nombreux lieux d'affectation, le rapport se penche sur la possibilité de les remplacer à l'avenir par la technologie de voix sur IP.

36. L'étude met en avant les avantages de cette nouvelle technologie dont les économies réalisées sur les communications internationales, la maintenance et les dépenses d'équipement, les nouvelles fonctionnalités comme les téléconférences améliorées et une messagerie vocale/courriel unifiée, ainsi que la transférabilité des numéros de téléphone. Le rapport traite aussi des éventuels inconvénients de la technologie de voix sur IP, comme la détérioration de la qualité de la voix, les risques de sécurité et les coupures de courant.

37. Le CCI recommande que les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies recourent à la technologie de voix sur IP dans leurs nouveaux projets de télécommunication ou lors du renouvellement ou du remplacement des systèmes téléphoniques actuels. Il préconise l'achat en commun des services et de l'équipement de télécommunications afin d'accroître les économies d'échelle et de réduire, autant que possible, les coûts et d'assurer l'interopérabilité. Le CCI souligne en outre la nécessité de négocier avec certains pays afin de ne pas être soumis aux lois et règlements nationaux limitant l'utilisation commerciale de cette technologie.

### **Observations de l'ONUDI**

38. L'ONUDI souscrit à la plupart des recommandations et en a déjà appliqué un certain nombre. Elle internalise déjà des services téléphoniques fournis par un autre

<sup>4</sup> Le Directeur du bureau de New York était en instance de recrutement au moment de la rédaction du rapport du CCI.

organisme sis à Vienne, l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUUV), qui se charge également de la passation commune de marchés d'achat des systèmes de voix sur IP pour les organisations sises à Vienne, y compris l'ONUDI.

39. L'ONUDI recommande toutefois, avant d'introduire et/ou d'accroître l'utilisation de la technologie de voix sur IP, de tenir compte de l'existence de partenaires disposant de la même technologie.

40. L'ONUDI est en outre d'avis que le recours à cette technologie n'est pas la seule option possible en cas de remplacement d'un réseau téléphonique. L'adaptation du réseau existant à la technologie de voix sur IP n'est pas envisagée par le CCI alors qu'elle est proposée actuellement par la plupart, voire l'ensemble, des principaux fabricants pour les réseaux de taille moyenne ou grande. L'investissement est moins important qu'en cas de remplacement d'un réseau entier, ce qui le rend plus rationnel et en fait une solution intéressante.

## **II. Rapports n'intéressant pas directement l'ONUDI**

### **G. La gestion axée sur les résultats à l'ONU dans le cadre de la réforme – JIU/REP/2006/6**

41. Ce rapport ne contient aucune recommandation intéressant spécifiquement l'ONUDI, qui tiendra toutefois compte de l'expérience acquise par d'autres organisations en matière de budgétisation axée sur les résultats pour ses travaux sur la gestion axée sur les résultats.

### **H. Examen du concours national comme outil de recrutement – JIU/REP/2007/9**

42. Ce rapport ne formule pas de recommandations visant directement l'ONUDI. Il invite cependant les organisations du système des Nations Unies à renforcer leur coopération sur le concours dans le cadre du Réseau ressources humaines.

## **III. Programme de travail pour 2008**

43. Comme le prévoit son statut, le CCI prend contact avec les organisations participantes pour recueillir leurs suggestions sur son programme de travail de l'année suivante. Ces propositions devraient prendre en considération les premières priorités du système des Nations Unies, pouvoir contribuer à améliorer les modes d'exécution des programmes et des services, s'appliquer à l'ensemble du système, pouvoir contribuer à améliorer l'efficacité et/ou à faire des économies et, lorsque cela est possible, établir des synergies avec d'autres rapports du CCI ou d'autres organes de contrôle interne ou du Comité des commissaires aux comptes, tout en évitant le double emploi (A/59/75 en date du 22 avril 2004). Par ailleurs, l'Assemblée générale a décidé dans sa résolution A/59/267 (adoptée le 7 mars 2005) que le CCI devait s'attacher principalement à définir les moyens d'améliorer la gestion et de garantir que les ressources disponibles étaient utilisées au mieux.

44. L'ONUDI réaffirme son opinion quant à la complémentarité entre le mandat du CCI et celui du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination. Pour promouvoir une plus grande cohérence dans les programmes et les activités des organismes du système des Nations Unies et améliorer les politiques et pratiques de gestion au sein du système, l'ONUDI est donc d'avis que l'élaboration du programme annuel de travail du CCI serait facilitée par une coopération plus étroite avec les processus de planification des activités du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination et de son réseau d'organes spécialisés, en particulier le Réseau Gestion des ressources humaines et le Réseau Finances et budget.

45. Au moment où le Secrétariat élaborait le présent document, le CCI n'avait encore publié ni son rapport d'activité pour 2007 ni son programme de travail pour 2008. Selon les premières informations fournies par le Secrétariat, sur les 12 sujets retenus dans le programme de travail du CCI pour 2008, neuf intéressent l'ONUDI: a) la mobilité du personnel à l'échelle du système des Nations Unies; b) les conditions de travail et de vie dans les organismes des Nations Unies; c) les programmes de détachement d'administrateurs auxiliaires et d'experts associés dans les organismes des Nations Unies; d) la capacité des organismes des Nations Unies à adopter les normes comptables internationales du secteur public; e) la délocalisation dans les organismes des Nations Unies; f) l'hébergement des technologies de l'information dans les organismes des Nations Unies; g) la présence d'Internet dans le système des Nations Unies; h) la coopération technique et l'exécution nationale; i) l'action en faveur d'une plus grande cohérence dans l'appui apporté à l'Afrique par les organismes des Nations Unies (sujet proposé par l'ONUDI).

#### **IV. Mesures à prendre par le Conseil**

46. Conformément au Statut du CCI, à la résolution 48/221 de l'Assemblée générale et au paragraphe 9 du document relatif au dispositif pilote de l'ONUDI pour le suivi de l'application des recommandations du CCI, le Conseil voudra peut-être prendre note des informations figurant dans le présent document et donner des indications concernant la marche à suivre.

**Abréviations**

CCI	Corps commun d'inspection
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
IP	Protocole Internet
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUUV	Office des Nations Unies à Vienne

## Annexe

## Rapports du Corps commun d'inspection intéressant l'ONUDI

<b>JIU/REP/2007/1 Les contributions volontaires dans le système des Nations Unies. Incidences sur l'exécution des programmes et les stratégies de mobilisation de ressources</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesures à prendre par</b>
<b>2</b>	Les chefs de secrétariat devraient mettre au point ou continuer de mettre au point des modalités de financement souples telles que des contributions thématiques et des fonds communs, pour examen et approbation par les organes délibérants.	Chef de secrétariat
<b>3</b>	Les chefs de secrétariat devraient revoir les orientations et procédures qui régissent les relations de leurs organisations respectives avec les pays donateurs et les modifier, selon que de besoin, afin de veiller à ce que les contacts soient réguliers et francs.	Chef de secrétariat
<b>4</b>	Les organes délibérants des organismes des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs d'accélérer les travaux sur l'harmonisation des politiques de recouvrement des dépenses d'appui qui sont actuellement menés sous les auspices du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS).	Organe délibérant
<b>5</b>	Les organes délibérants des organismes des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de veiller à ce que les accords négociés avec chacun des pays donateurs concernant les programmes de détachement d'experts associés/administrateurs auxiliaires prévoient des modalités de financement pour les candidats provenant de pays sous-représentés ou non représentés.	Organe délibérant
<b>6</b>	Les organes délibérants des organismes des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs d'élaborer une stratégie de mobilisation des ressources propre à leur organisation pour examen et approbation par ces mêmes organes.	Organe délibérant
<b>7</b>	Les chefs de secrétariat devraient veiller à ce que la stratégie de mobilisation des ressources élaborée pour leurs organisations respectives prévoie notamment de créer une entité centralisée de coordination et à ce que les rôles, responsabilités et pouvoirs délégués en matière de mobilisation de ressources soient clairement définis dans des instruments administratifs appropriés.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2007/2 Couverture médicale du personnel du système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesures à prendre par</b>
<b>1</b>	Les organes délibérants des institutions des Nations Unies devraient reconnaître officiellement l'assurance maladie du personnel comme une composante à part entière du système commun. Ils devraient demander à la CFPI de procéder à des examens périodiques afin de faire des recommandations à l'Assemblée générale.	Organe délibérant
<b>3</b>	Les organes délibérants des institutions devraient demander aux chefs de secrétariat d'harmoniser les régimes d'assurance maladie existants, tout d'abord au niveau du lieu d'affectation et, à plus long terme, au sein du système commun en ce qui concerne l'étendue de la couverture, les cotisations et les prestations, et de leur fournir périodiquement des informations sur les questions liées à l'assurance maladie.	Organe délibérant
<b>4</b>	L'organe délibérant de chaque institution devrait demander au chef de secrétariat de faire procéder périodiquement à une étude actuarielle fondée sur une méthodologie uniforme à l'échelle du système pour déterminer l'étendue des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service et de faire apparaître ces charges dans les états financiers.	Organe délibérant
<b>5</b>	L'organe délibérant de chaque institution devrait: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Demander au chef de secrétariat de faire des propositions de financement des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service;</li> <li>b) Prévoir un financement suffisant pour couvrir ces charges et créer une réserve à cet effet.</li> </ul>	Organe délibérant
<b>7</b>	Les chefs de secrétariat devraient de leur propre initiative mettre en œuvre des mesures de maîtrise des coûts dans leur organisation respective et veiller à ce que ces mesures soient prises de façon concertée par les différentes organisations d'un même lieu d'affectation.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2007/4 Structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesures à prendre par</b>
<b>1</b>	L'organe délibérant de chaque organisme des Nations Unies devrait: <ul style="list-style-type: none"> <li>c) Demander à son chef de secrétariat de fournir des renseignements détaillés et analytiques sur la structure par âge, ainsi que d'autres informations connexes, dans le cadre d'un rapport périodique sur la gestion des ressources humaines; et</li> </ul>	Organe délibérant

<b>JIU/REP/2007/4 Structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesures à prendre par</b>
<b>1</b>	L'organe délibérant de chaque organisme des Nations Unies devrait:  c) Demander à son chef de secrétariat de fournir des renseignements détaillés et analytiques sur la structure par âge, ainsi que d'autres informations connexes, dans le cadre d'un rapport périodique sur la gestion des ressources humaines; et  d) Fixer des objectifs et établir des critères, et les utiliser pour suivre l'application des mesures prises par l'organisation pour remédier aux conséquences que risque d'avoir le vieillissement de son personnel.	Organe délibérant
<b>2</b>	L'organe délibérant de chaque organisme des Nations Unies devrait demander à son chef de secrétariat de revoir la structure des effectifs de son organisation de façon à établir une structure hiérarchique équilibrée. Afin de rajeunir les effectifs, un plus grand nombre de postes de niveau débutant (P-2 et P-3) devraient être créés pour attirer des jeunes cadres. À cette fin, une coopération et une coordination appropriées devraient être assurées entre les divisions des ressources humaines et des finances et les divisions organiques.	Organe délibérant
<b>3</b>	Les chefs de secrétariat de chaque organisme des Nations Unies devraient revoir, en accord avec la CFPI et le réseau Ressources humaines du CCS, les normes relatives aux conditions de recrutement aux postes de la classe P-3 et des classes inférieures, en mettant davantage l'accent sur la formation, les compétences techniques et le potentiel professionnel.	Chef de secrétariat
<b>4</b>	Les chefs de secrétariat de chaque organisme des Nations Unies devraient:  a) Prendre des mesures particulières pour assurer l'arrivée de jeunes cadres grâce à des campagnes spéciales de recrutement;  b) Améliorer les perspectives d'organisation des carrières pour les jeunes cadres en renforçant la formation et le perfectionnement du personnel;  c) Affecter des ressources suffisantes aux activités de formation et de perfectionnement du personnel; et  d) Tenir dûment compte des conditions de travail et de vie des fonctionnaires en s'attachant tout particulièrement à la situation familiale des jeunes administrateurs.	Chef de secrétariat
<b>5</b>	Les organes délibérants des organismes des Nations Unies devraient demander à la direction:  a) De présenter régulièrement des rapports faisant état des prévisions	Organe délibérant

<b>JIU/REP/2007/4 Structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesures à prendre par</b>
<b>5</b>	Les organes délibérants des organismes des Nations Unies devraient demander à la direction: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) De présenter régulièrement des rapports faisant état des prévisions concernant les départs à la retraite;</li> <li>b) D'établir des indicateurs de performance pour prévoir les besoins en matière de remplacement et d'en contrôler l'application; et</li> </ul>	Organe délibérant
	c) De prendre les mesures nécessaires pour assurer une transmission appropriée des connaissances et préserver la mémoire institutionnelle.	
<b>6</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient demander au secrétariat du CCS, par l'intermédiaire de son réseau Ressources humaines, d'évaluer l'état actuel de la planification des remplacements dans ces organisations et d'inscrire la question de la planification des remplacements à son ordre du jour pour qu'elle fasse l'objet d'un examen approfondi lors de ses sessions ordinaires, en vue d'élaborer, à l'aide des critères généraux indiqués dans le rapport, des principes directeurs et un modèle pour la planification des remplacements qui seraient adoptés par le système des Nations Unies.	Chef de secrétariat
<b>8</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, en coordination avec le CCS et la CFPI, devraient revoir, en vue de les assouplir, les réglementations et les limites financières en vigueur en ce qui concerne l'emploi de retraités et soumettre une proposition appropriée à leur organe délibérant respectif.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2007/6 La gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesures à prendre par</b>
<b>1</b>	Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination devrait établir, par l'intermédiaire de son Comité de haut niveau sur la gestion: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Une définition commune de la gestion des savoirs et connaissances à l'usage de tous les organismes des Nations Unies;</li> <li>b) Un glossaire de termes communs pouvant être employés pour l'élaboration de stratégies et actions de gestion des connaissances;</li> <li>c) Un minimum de directives communes destinées à servir à chaque organisme des Nations Unies de point de départ pour élaborer sa stratégie propre de gestion des savoirs et connaissances.</li> </ul>	Chef de secrétariat



<b>JIU/REP/2007/6 La gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesures à prendre par</b>
<b>2</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient: a) Recenser les besoins de connaissances des clients (internes et extérieurs) de leurs organismes respectifs; b) Établir pour chaque organisme un inventaire des connaissances existant en interne;	Chef de secrétariat
	c) Déceler les écarts qui peuvent exister entre les connaissances dont la clientèle a besoin et celles qui sont disponibles dans chaque organisme, et tâcher de les combler; d) Veiller à ce que chaque organisme élabore, ou révise, sa propre stratégie de gestion des connaissances en s'appuyant sur les actions indiquées ci-dessus et sur les directives qui auront été arrêtées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies.	
<b>3</b>	L'Assemblée générale et les organes directeurs respectifs des organismes des Nations Unies devraient prendre les dispositions nécessaires à la mise en place dans chacun d'eux d'un service spécialement chargé de la gestion des connaissances. Ce service devrait être doté des ressources financières et humaines nécessaires selon la taille et les besoins spécifiques de l'organisme considéré.	Organe délibérant
<b>4</b>	Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devrait étudier la possibilité de mettre au point un moteur de recherche commun, qui puisse faciliter l'interopérabilité et l'accès des différents organismes du système aux savoirs et connaissances et à l'information, y compris les Intranets et les bases de données, disponibles au sein du système des Nations Unies.	Chef de secrétariat
<b>5</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient faire des compétences en matière de partage des savoirs l'un des critères d'appréciation retenus dans le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2007/10 Les bureaux de liaison dans le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesure à prendre par</b>
<b>1</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies concernés devraient évaluer de manière exhaustive l'importance stratégique de leurs bureaux de liaison et leur fixer des priorités en termes d'impact attendu, en utilisant la gestion axée sur les résultats pour la planification, la présentation de rapports et l'évaluation.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2007/10 Les bureaux de liaison dans le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesure à prendre par</b>
<b>2</b>	Les organes délibérants des organismes des Nations Unies concernés devraient, sur la base de l'évaluation de leurs bureaux de liaison par les chefs de secrétariat respectifs, reconnaître le rôle stratégique de ces bureaux et assurer à ceux-ci des ressources de base financées par le budget ordinaire des organismes et à la mesure des priorités établies.	Organe délibérant
<b>3</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies concernés devraient veiller à l'équilibre voulu dans le classement et la structure des postes du personnel des bureaux de liaison, en tenant compte du fait que ces derniers doivent activement participer à l'examen de questions d'intérêt mutuel dans le cadre des instances internationales concernées, et en se fondant sur un inventaire des qualifications et des compétences.	Chef de secrétariat
<b>4</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies concernés devraient réaliser une analyse coûts-avantages avant de procéder au détachement dans les bureaux de liaison de personnel supplémentaire en plus du noyau indispensable de personnel financé par des fonds destinés aux activités de base.	Chef de secrétariat
<b>5</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies concernés devraient mettre en place un mécanisme de planification pour assurer la succession comme il convient et sans délai des chefs de leurs bureaux de liaison. Les chefs des bureaux devraient être sélectionnés par voie de concours, selon un processus entièrement transparent et privilégiant les compétences en matière de gestion.	Chef de secrétariat
<b>6</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient, dans un esprit de collaboration et de réciprocité, faire en sorte qu'à New York et Genève les possibilités d'apprentissage offertes à leur propre personnel soient étendues au personnel des bureaux de liaison présents dans ces deux villes, et encourager les fonctionnaires de leurs propres bureaux de liaison à mettre pleinement à profit les possibilités d'apprentissage offertes sur leur lieu d'affectation par les services de formation de l'ONU et d'autres organismes.	Chef de secrétariat
<b>7</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies concernés devraient veiller à ce que les informations pertinentes soient judicieusement et largement diffusées entre les bureaux de liaison et leurs organismes respectifs, de même que sur le plan interne au sein des bureaux proprement dits, en mettant à profit tous les moyens de communication pour optimiser les relations avec l'extérieur, comme téléconférences, visioconférences, réunions avec le personnel et séances d'information avant et après mission.	Chef de secrétariat
<b>8</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies concernés devraient demander aux chefs des services de contrôle de veiller à ce que soient réalisés des audits et des évaluations appropriés des bureaux	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2007/10 Les bureaux de liaison dans le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesure à prendre par</b>
<b>8</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies concernés devraient demander aux chefs des services de contrôle de veiller à ce que soient réalisés des audits et des évaluations appropriés des bureaux de liaison.	Chef de secrétariat

<b>JIU/NOTE/2007/2 Examen de certains aspects des télécommunications et recours à la technologie de voix sur IP dans les organismes des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Mesure à prendre par</b>
<b>3</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient procéder à des évaluations continues et élaborer un plan d'action pour l'utilisation des différentes technologies vocales, y compris la technologie de voix sur IP, qui comprennent une analyse détaillée de l'intérêt économique, du montant des investissements requis et des résultats attendus, une stratégie de gestion des risques et un plan de mesures d'urgence.	Chef de secrétariat