



## **Conseil du développement industriel**

### **Quarante et unième session**

Vienne, 24-27 juin 2013

Point 9 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 (CCI) conformément au dispositif 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>
I. Introduction .....	1-2	2
II. Rapports et notes présentés par le Corps commun d'inspection intéressant directement l'ONUDI .....	3-28	3
III. Suite donnée aux recommandations du Corps commun d'inspection .....	29-32	9
IV. Relations avec le Corps commun d'inspection .....	33-38	10
V. Programme de travail pour 2013 .....	39-44	11
VI. Mesures à prendre par le Conseil .....	45	12
Annexe		
Rapports du Corps commun d'inspection intéressant l'ONUDI .....		13



## I. 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 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 CCI seront examinés une fois par an à une session ordinaire du Conseil (sauf dans certains cas spécifiés).

2. Dix rapports au total<sup>1</sup> et quatre notes du CCI ont été reçus<sup>2</sup> par l'Organisation depuis le précédent document du Conseil portant sur ce sujet (IDB.40/14 en date du 23 août 2012). Le présent document contient les observations de l'Organisation sur les rapports qui la concernent directement. Les recommandations l'intéressant sont présentées en annexe.

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

JIU/REP/2012/1 – Examen de la gestion et de l'administration de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)

JIU/REP/2012/2 – Gestion du congé de maladie dans les organismes du système des Nations Unies

JIU/REP/2012/3 – Évaluation d'ONU-Océans

JIU/REP/2012/4 – Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence – Vue d'ensemble

JIU/REP/2012/5 – Étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies

JIU/REP/2012/6 – Examen de la gestion, de l'administration et de la décentralisation à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) – Partie I

JIU/REP/2012/7 – Examen de la gestion, de l'administration et de la décentralisation à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) – Partie II

JIU/REP/2012/9 – Sommes forfaitaires en lieu et place des prestations dues

JIU/REP/2012/11 – Financement de l'action humanitaire dans le système des Nations Unies

JIU/REP/2012/12 – La planification stratégique dans le système des Nations Unies

JIU/Note/2012/1 – Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence – Cadre institutionnel

JIU/Note/2012/2 – Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence – Processus de recrutement

JIU/Note/2012/3 – Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence – Équilibre entre les sexes et répartition géographique

---

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

<sup>2</sup> Au moment de l'établissement du présent rapport.

JIU/Note/2012/4 – Organisation du travail modulable dans les organismes des Nations Unies

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

### **A. Gestion du congé de maladie dans les organismes des Nations Unies – JIU/REP/2012/2**

3. Le rapport 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 précises 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.

4. 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. Il est en outre recommandé que les responsables hiérarchiques et les chefs directs reçoivent une formation régulière devant leur permettre de répondre aux besoins des membres du personnel qui connaissent des problèmes de santé, qui peuvent entraîner un absentéisme important. 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. Aussi, il est conseillé aux chefs de secrétariat 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.

#### **Commentaires de l'ONUDI**

5. L'ONUDI souscrit au rapport et fait siennes les recommandations qui y sont formulées dans la mesure où elles la concernent et sous réserve qu'elles soient conformes aux priorités en matière de gestion et que des ressources soient disponibles.

### **B. Évaluation d'ONU-Océans – JIU/REP/2012/3**

6. L'évaluation visait à examiner le mécanisme interinstitutions et à formuler des recommandations concrètes tendant à améliorer l'efficacité et l'efficacité 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

7. 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 Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (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.

#### **Commentaires de l'ONUDI**

8. Il a été expressément demandé à l'ONUDI de participer à l'évaluation. L'ONUDI souscrit au contenu du rapport en dépit de sa participation limitée aux activités d'ONU-Océans.

### **C. Recrutement du personnel des organismes des Nations Unies: analyse comparée et établissement d'un cadre de référence – JIU/REP/2012/4**

9. Cette collection, qui comprend un rapport d'ensemble et trois notes d'accompagnement (JIU/NOTE/2012/1 à 3) traite d'une question qui continue de préoccuper les États Membres. L'examen avait pour objectif d'étudier, sans perdre de vue les besoins des différentes 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.

### **Commentaires de l'ONUDI**

10. L'ONUDI souscrit au rapport et aux notes d'accompagnement et appuie l'application des recommandations qui y sont formulées dans la mesure où elles la concernent et dans la limite des ressources disponibles. Il convient de noter que la plupart des 15 critères de référence font déjà partie de la pratique normale à l'ONUDI, qui de manière générale va dans le sens de l'harmonisation et de l'uniformisation des procédures de recrutement et des critères de sélection au sein du système des Nations Unies. L'usage des critères de référence ne devrait toutefois pas entraîner une baisse du niveau d'exigence des normes organisationnelles existantes.

## **D. Examen des consultants indépendants dans le système des Nations Unies – JIU/REP/2012/5**

11. Le rapport issu de l'étude comparative du recours aux consultants indépendants dans le système des Nations Unies 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, pour s'acquitter de ses engagements, dans des conditions difficiles, notamment l'insuffisance des ressources disponibles ou la rigidité des modèles de gestion des effectifs, ainsi que l'absence de critères présidant à la sélection du type d'engagement (conférant ou non la qualité de fonctionnaire) expose 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. En outre, les secrétariats et les États Membres doivent améliorer le suivi et le contrôle du recours aux consultants indépendants.

### **Commentaires de l'ONUDI**

12. L'ONUDI souscrit au rapport et fait siennes les recommandations qui y sont formulées et qui sont en cours d'application ou à l'examen, dans la mesure où elles la concernent et dans la limite des ressources budgétaires disponibles.

## **E. Sommes forfaitaires en lieu et place des prestations dues – JIU/REP/2012/9**

13. L'examen mené à l'échelle du système 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 pour l'organisation. Les inspecteurs ont conclu qu'il fallait harmoniser les procédures

existantes applicables au versement de sommes forfaitaires et mettre au point des critères de calcul et des 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.

14. 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 %. Les inspecteurs ont aussi fait remarquer qu'étant donné que les organisations déployaient des efforts concertés pour gérer de façon responsable les ressources financières mises à leur disposition, elles devraient envisager, dans un esprit d'égalité, de suspendre le versement de l'ajout de 15 % et, dans certains cas, de 40 %, à l'indemnité journalière de subsistance des hauts fonctionnaires.

#### **Commentaires de l'ONUDI**

15. L'ONUDI souscrit au rapport et fait siennes les recommandations qui y sont formulées et qui sont en cours d'application, dans la mesure où elles la concernent et dans la limite des ressources budgétaires disponibles.

## **F. Planification stratégique dans les organismes des Nations Unies – JIU/REP/2012/12**

16. L'examen a porté sur 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 et le maintien de la paix.

17. 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, au 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, en date du 16 septembre 2005), ainsi que de celles qui sont issues de conférences mondiales; et 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 du processus d'examen quadriennal complet, les objectifs du Millénaire pour le développement et leurs successeurs.

18. 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.

#### **Commentaires de l'ONUDI**

19. L'ONUDI souscrit au rapport et fait siennes les recommandations qui y sont formulées et qui sont en cours de mise en œuvre, dans la mesure où elles la concernent et dans la limite des ressources budgétaires disponibles. Il convient de noter que les plans stratégiques sont souvent mis au point et approuvés par les États Membres au sein des différentes institutions spécialisées, et que les modèles de planification stratégiques différents reflètent souvent des modes de fonctionnement différents entre les organismes du système des Nations Unies. De plus, le simple fait d'intégrer des indications sur la procédure d'examen quadriennal complet dans les cadres de planification stratégiques des organismes des Nations Unies devrait contribuer de manière significative à la cohérence et à l'homogénéité d'ensemble.

### **G. Recrutement du personnel des organismes des Nations Unies: analyse comparée et établissement d'un cadre de référence – JIU/NOTE/2012/1**

20. Il faudrait, 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, compléter les cadres institutionnels existants 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.

#### **Commentaires de l'ONUDI**

21. L'ONUDI souscrit à la note JIU/REP/2012/4 et aux critères de référence qui y sont définis.

## **H. Recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence – Le processus de recrutement – JIU/NOTE/2012/2**

22. 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 d'efficacité, 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; d'améliorer l'efficacité des méthodes d'évaluation à l'aide d'examens oraux ou écrits normalisés et d'entretiens axés sur les compétences; d'utiliser systématiquement des classifications d'emploi normalisées, y compris les exigences minimales en matière de qualifications, d'expérience professionnelle et de connaissances linguistiques; de réduire les délais de publication des avis de vacance de poste; 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.

### **Commentaires de l'ONUDI**

23. L'ONUDI souscrit à la note JIU/REP/2012/4 et aux critères de référence qui y sont définis.

## **I. Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence – Équilibre entre les sexes et répartition géographique – JIU/NOTE/2012/3**

24. Bien que les organismes des Nations Unies soient attachés à l'instauration de 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 qui s'imposent 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.



### Commentaires de l'ONUDI

25. L'ONUDI souscrit à la note JIU/REP/2012/4 et aux critères de référence qui y sont définis.

## J. Formules d'organisation du travail modulables dans les organismes des Nations Unies – JIU/NOTE/2012/4

26. L'examen a consisté à étudier les politiques relatives aux formules modulables d'organisation du travail 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.

27. Sur la base des conclusions de l'examen, il a été recommandé: d'abandonner les systèmes de pointage pour le contrôle 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 normale 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.

### Commentaires de l'ONUDI

28. L'ONUDI souscrit à la note.

## III. Suite donnée par l'ONUDI aux recommandations du Corps commun d'inspection

29. L'Assemblée générale des Nations Unies, dans sa résolution 60/258 en date du 8 mai 2006, a prié le CCI de renforcer le suivi de l'application de ses recommandations et d'indiquer de façon plus détaillée dans ses futurs rapports annuels les incidences de la pleine application de ses recommandations. En conséquence, le CCI a renforcé son système de suivi, par l'introduction d'un nouveau système de suivi en ligne accessible sur son site Web. Il convient de noter que les États Membres pourraient se voir accorder l'accès en "lecture seule" aux données consolidées annuelles sur l'état d'application<sup>3</sup> des recommandations en s'inscrivant auprès du CCI à travers le point focal pour les questions du CCI concernant l'ONUDI, le Bureau des services de contrôle interne<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Pour tenir compte de l'intérêt exprimé par un État Membre durant la quarantième session du Conseil du développement industriel.

<sup>4</sup> Par courrier électronique: IOS@unido.org.

30. Chaque année, au dernier trimestre, le CCI invite entre autres l'ONUDI à lui communiquer des informations pertinentes sur les recommandations qu'il a formulées au cours des trois années précédentes, notamment concernant l'état d'acceptation (recommandation acceptée par les chefs de secrétariat ou approuvée par les organes délibérants, rejetée ou à l'étude), à préciser l'état d'avancement de leur application (en attente, en cours ou appliquée) et les effets escomptés. Le CCI présente ainsi dans son rapport d'activité annuel l'ensemble de ses conclusions à l'Assemblée générale.

31. Les dernières informations présentées par le CCI portaient notamment sur des recommandations formulées pendant la période 2009-2011. L'état d'acceptation et d'application des recommandations par l'ONUDI est présenté dans le tableau ci-après (en pourcentage des recommandations formulées).

Tableau<sup>5</sup>

	<i>Acceptation</i>				<i>Application</i>				
	<i>Acceptées ou pertinentes approuvées</i>		<i>Rejetées</i>	<i>À l'étude</i>	<i>Informations non communiquées</i>		<i>Informations non communiquées</i>		
	<i>Non pertinente</i>	<i>ou approuvées</i>			<i>En œuvre</i>	<i>En cours</i>	<i>Appliquées</i>	<i>non communiquées</i>	
ONUDI	12,9	72,4	4,1	10,6	–	4,0	52,9	43,1	–

32. Il convient également de noter que l'ONUDI continue de figurer parmi les organisations que le CCI présente comme "organisations enregistrant d'excellents résultats au vu des taux d'acceptation" s'agissant notamment de l'examen des rapports par ses organes délibérants, grâce à ses processus internes de suivi "robustes".

#### IV. Relations avec le Corps commun d'inspection

33. 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 Comité des commissaires aux comptes, le Bureau des services de contrôle interne et le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit. Au cours de la réunion tripartite annuelle avec le Comité des commissaires aux comptes et le BSCI, les parties ont présenté officiellement et examiné leurs plans de travail pour 2013 de façon à éviter les chevauchements et les doubles emplois et à renforcer encore les synergies et la coopération.

34. Le CCI a également entretenu des contacts réguliers avec les services de contrôle interne, en particulier ceux qui ont été désignés comme ses interlocuteurs par les organismes respectifs dont ils relèvent (tels que le Bureau des services de contrôle interne de l'ONUDI).

35. Le CCI a participé en qualité d'observateur à la réunion annuelle du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (groupe de professionnels de l'évaluation dans les organismes du système des Nations Unies), tenue à Rome en avril 2012, à la Conférence des enquêteurs internationaux, tenue au Luxembourg en septembre 2012 et à la réunion des représentants des services de vérification interne des comptes des

<sup>5</sup> Selon les informations contenues dans le système de suivi en ligne.

organismes des Nations Unies et des institutions financières multilatérales, tenue à Vienne en septembre 2012. Ces instances jouent un rôle important pour la mise en commun des pratiques en matière de contrôle et l'examen des questions de contrôle intéressant l'ensemble du système.

36. Ces réunions ont encore renforcé les relations avec le CCI et aidé à mieux comprendre ses activités et les difficultés auxquelles il est confronté. Dans le même temps, elles ont permis de prendre conscience du fait que son mandat et ses méthodes de travail sont peu connus et mal compris de certaines organisations participantes.

37. Le Corps commun a continué d'intensifier le dialogue avec les organisations participantes. 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, y compris de l'ONUDI, 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; d) de faciliter les contacts directs en vue de créer des liens et de partager des données d'expérience.

38. Au vu de la réussite de cette réunion, le CCI a décidé d'en tenir de semblables tous les deux ans.

## V. Programme de travail pour 2013

39. Conformément à la résolution 61/260 de l'Assemblée générale des Nations Unies en date du 4 avril 2007, par laquelle celle-ci a décidé d'examiner en même temps le rapport annuel et le programme de travail du Corps commun au cours de la première partie de la reprise de sa session, le Corps commun s'est attelé à l'élaboration de son programme de travail pour 2013 en juin 2012.

40. Le Corps commun a invité les organismes participants à soumettre leurs propositions avant fin août 2012. Il a examiné 24 nouveaux thèmes proposés par ceux-ci et trois par des organes de contrôle, ainsi que sept 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, et a dressé une liste restreinte des questions formulées les années précédentes.

41. Dans le cadre d'un processus consultatif avec d'autres organes de contrôle et de coordination, ces organismes ont été invités à formuler leurs observations et à attribuer des notes pour les thèmes proposés. Les organismes participants ont aussi été consultés et invités à formuler des observations et à exprimer leurs priorités et préférences concernant les propositions pour 2013. Les notes et observations ont été examinées lorsque le CCI a établi son programme de travail pour 2013 durant sa session d'hiver.

42. Le programme de travail comprend 12 nouveaux projets, dont 10 concernent l'ensemble du système ou de nombreux 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.

43. Parmi les 12 nouveaux thèmes du programme de travail pour 2013, huit sont susceptibles d'intéresser l'ONUDI:

(a) Analyse de la fonction de mobilisation de ressources du système des Nations Unies (proposé par l'ONUDI);

(b) Recours à des non-fonctionnaires et régimes contractuels applicables à cette catégorie de personnel dans les bureaux extérieurs des organismes des Nations Unies;

(c) Appui au système de coordonnateurs résidents;

(d) Encadrement des partenaires d'exécution dans le système des Nations Unies;

(e) Pratiques rationnelles de gestion des contrats concernant des projets d'immobilisation, de construction et de rénovation dans l'ensemble du système des Nations Unies;

(f) Analyse de la fonction d'évaluation dans le système des Nations Unies;

(g) Emploi de retraités et de fonctionnaires ayant dépassé l'âge de la retraite dans les organismes des Nations Unies;

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

44. Par ailleurs, l'ONUDI note avec satisfaction que le CCI et le secrétariat du CCS continuent de coopérer étroitement.

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

45. Conformément au paragraphe 4 de l'article 11 du Statut du CCI, à la résolution 48/221 de l'Assemblée générale des Nations Unies en date du 23 décembre 1993 et au paragraphe 9 du document relatif au dispositif 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.

## Annexe

## Rapports du Corps commun d'inspection intéressant l'ONUDI<sup>6</sup>

<b>JIU/REP/2012/2 Gestion du congé de maladie dans les organismes du système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Responsabilité</b>
2	Le Groupe de travail des directeurs médicaux des organismes des Nations Unies devrait définir un ensemble de conditions communes en matière de renseignements à fournir dans les certificats et rapports de congé de maladie.	Chef de secrétariat
3	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à ce que les certificats et rapports de congé de maladie du personnel remplissent les conditions requises quant aux informations à fournir définies par le Groupe de travail des directeurs médicaux des organismes des Nations Unies.	Chef de secrétariat
4	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient, en consultation avec leurs départements des ressources humaines et services médicaux/services de santé au travail respectifs, concevoir et mettre en œuvre un module de gestion des absences dues au congé de maladie à l'intention du personnel assumant des responsabilités de supervision et de direction.	Chef de secrétariat
5	Les organes délibérants des organismes du système des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat de leur fournir des rapports annuels ou biennaux exhaustifs sur le congé de maladie, rapports contenant notamment des données statistiques et des données relatives aux coûts ainsi que les mesures prises par l'organisation pour réduire l'absentéisme dû au congé de maladie.	Organe délibérant
7	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient, en consultation avec leurs départements des ressources humaines et services médicaux/services de santé au travail respectifs, concevoir et mettre en œuvre une politique de retour au travail pour leurs fonctionnaires.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2012/3 Évaluation d'ONU-Océans</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Responsabilité</b>
3	Les organes délibérants et directeurs des organismes membres d'ONU-Océans devraient, au plus tard en 2013, charger leurs chefs de secrétariat de mobiliser les ressources nécessaires afin de créer un petit secrétariat pour ONU-Océans, en tenant compte de l'expérience d'autres mécanismes des Nations Unies.	Organe délibérant
5	À sa soixante-septième session, l'Assemblée générale devrait prier le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil de coordination des chefs de secrétariat, de veiller à ce que les trois mécanismes (ONU-Océans, ONU-Énergie et ONU-Eau) institutionnalisent leurs efforts de coordination dans le cadre du Comité de haut niveau sur les programmes.	Organe délibérant

<sup>6</sup> Il convient de rappeler que les États Membres peuvent se renseigner au sujet de l'état d'application d'une recommandation sur le site Web du CCI ([www.unjiu.org](http://www.unjiu.org)) et le nouveau système de suivi en ligne.

<sup>7</sup> Veuillez noter que les États Membres peuvent se renseigner sur l'état d'exécution par le biais d'une recommandation faite sur le site Web du CCI ([www.unjiu.org](http://www.unjiu.org)) en utilisant le nouveau système de suivi en ligne.

<b>JIU/REP/2012/4 Recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies: analyse comparative et cadre de référence – Vue d'ensemble</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Responsabilité</b>
<b>1</b>	Les organes délibérants des organismes des Nations Unies devraient enjoindre aux chefs de secrétariat de se fonder sur les 15 critères proposés dans le présent rapport lorsqu'ils recrutent des candidats externes pour des engagements d'une durée d'un an ou plus (JIU/REP/2012/4, par. 27).	Organe délibérant
<b>2</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient faire périodiquement rapport aux organes délibérants sur les délégations de pouvoir en matière de recrutement, les mécanismes de responsabilisation qui les accompagnent et les résultats obtenus, conformément au critère 4 (JIU/NOTE/2012/1, par. 16 à 42).	Chef de secrétariat
<b>3</b>	Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui n'ont pas encore ramené la durée d'affichage des avis de vacance de poste à trente jours maximum devraient le faire et solliciter quand il convient l'approbation des organes délibérants (JIU/NOTE/2012/2, par. 4 à 23).	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2012/5 Étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Responsabilité</b>
<b>1</b>	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies, tenant compte des principes internationaux en matière d'emploi, devraient procéder à un examen des politiques de leur organisme concernant le recours à du personnel non fonctionnaire afin de préciser les critères qui président à l'octroi de contrats de fonctionnaire ou de non-fonctionnaire, et suivre et évaluer l'emploi du personnel non fonctionnaire afin de détecter tout risque y afférent et d'y répondre rapidement.	Chef de secrétariat
<b>2</b>	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient, s'ils ne l'ont pas encore fait, veiller à ce que leur organisation soit dotée d'une politique spécifique sur l'emploi de consultants, complétée par les directives correspondantes et une modalité contractuelle spécifique.	Chef de secrétariat
<b>3</b>	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à ce que les contrats de consultant établis dans leurs organisations respectives soient complétés par des conditions générales comportant notamment des dispositions sur les conflits d'intérêts et le code de conduite.	Chef de secrétariat
<b>4</b>	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies, tenant compte des principes internationaux du travail pertinents et des bonnes pratiques en la matière, devraient revoir leurs contrats de consultant en vue d'adopter des contrats de plus courte durée, conformes au caractère ad hoc et temporaire du travail de consultant, et d'élaborer une politique appropriée en matière d'avantages sociaux prenant en considération la durée et la nature du travail accompli.	Chef de secrétariat
<b>5</b>	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à se doter d'une politique appropriée sur l'emploi des retraités comme consultants et s'assurer que le respect de cette politique est efficacement surveillé.	Chef de secrétariat
<b>6</b>	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient envisager les modalités appropriées ménageant aux consultants et autres non-fonctionnaires des mécanismes accessibles et efficaces de règlement des différends et étudier les moyens qui permettraient de les écouter et de répondre à leurs préoccupations.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2012/5 Étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Responsabilité</b>
7	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à ce que les rôles et responsabilités en matière d'emploi de consultants soient clairement définis et à ce que des mesures appropriées de suivi et de contrôle interne soient adoptées en vue d'une application effective des politiques arrêtées.	Chef de secrétariat
8	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient réviser leur politique et leurs pratiques en matière de fichiers de consultants et de mise en concurrence en vue d'élargir le pool disponible de candidats qualifiés et d'adopter des mesures de mise en concurrence adéquates, de préférence adaptées à la durée et au coût des contrats.	Chef de secrétariat
9	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à ce que la diversité géographique et la parité des sexes soient prises en compte dans leurs politiques d'emploi de consultants et adopter une attitude plus volontariste en cette matière.	Chef de secrétariat
10	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à ce que, dans leurs organisations respectives, soit adoptée une politique de rémunération actualisée pour l'emploi de consultants, comportant des directives propres à assurer une mise en œuvre cohérente.	Chef de secrétariat
11	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient renforcer le contrôle de l'emploi de consultants par une évaluation efficace du comportement professionnel de ces derniers et par des audits, un suivi et l'établissement de rapports analytiques internes et externes les concernant, en vue d'assurer une utilisation appropriée des contrats de consultant et un emploi judicieux des ressources.	Chef de secrétariat
12	Les organes délibérants ou directeurs des organismes du système des Nations Unies devraient exercer leur fonction de contrôle en matière d'emploi de consultants en procédant régulièrement à un examen des renseignements analytiques fournis par les chefs de secrétariat desdits organismes.	Organe délibérant

<b>JIU/REP/2012/9 Sommes forfaitaires en lieu et place des prestations dues</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Responsabilité</b>
1	Les organes délibérants ou directeurs des organismes du système des Nations Unies devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs d'établir un rapport sur l'application de la formule du versement d'une somme forfaitaire pour le voyage du congé dans les foyers, rapport qui contiendrait, notamment, une comparaison portant sur une période de deux ans entre les coûts de l'application de la formule et ceux de l'organisation du voyage des fonctionnaires du siège pouvant prétendre au congé dans les foyers. Après examen du rapport, l'organe délibérant ou directeur devrait décider en 2015 s'il y a lieu de prendre une quelconque mesure qui convienne.	Organe délibérant
2	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à ce que, si cela n'est pas encore fait, les taux de l'indemnité journalière de subsistance fixée par la CFPI soient pleinement respectés, y compris lors du versement du pourcentage prévu pour les repas et les faux frais.	Chef de secrétariat
3	Les organes délibérants ou directeurs devraient demander à leurs chefs de secrétariat respectifs de suspendre, si ce n'est déjà fait, le paiement d'une indemnité journalière de subsistance additionnelle (de 15 % ou de 40 %) aux fonctionnaires voyageant aux frais de l'organisation.	Organe délibérant
5	Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient adopter un montant forfaitaire pour couvrir tous les frais liés au voyage, quand un fonctionnaire et les membres de sa famille autorisés à voyager aux frais de l'organisation voyagent à l'occasion du congé dans les foyers et que l'organisation achète les billets d'avion.	Chef de secrétariat

<b>JIU/REP/2012/12 Planification stratégique dans le système des Nations Unies</b>		
	<b>Recommandation</b>	<b>Responsabilité</b>
<b>1</b>	Le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination devrait, en faisant appel au concours du Réseau de planification stratégique des Nations Unies et/ou d'une équipe spéciale ad hoc du CCS, examiner avec les chefs de secrétariat, les plans stratégiques de leurs organismes respectifs, en vue de définir un cadre global rationnel et des objectifs communs pour la planification stratégique, de façon à garantir la cohérence et à éviter les chevauchements d'activités dans l'ensemble du système.	Chef de secrétariat
<b>3</b>	Il conviendrait que les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies, agissant par l'intermédiaire du mécanisme de coordination interinstitutions du CCS, y compris le Comité de haut niveau sur la gestion, le Comité de haut niveau sur les programmes et le GNUD, définissent et adoptent une terminologie concertée relative à la planification stratégique et fassent rapport à ce sujet à leurs organes délibérants respectifs ainsi qu'au Conseil économique et social, afin d'établir une comparaison et de faciliter l'agrégation de données dans le cadre de la planification du suivi, de l'évaluation et de l'établissement de rapports sur la mise en œuvre des plans stratégiques de leurs organismes respectifs.	Chef de secrétariat
<b>4</b>	Les organes délibérants des entités du système des Nations Unies devraient, par le truchement du Conseil économique et social, concevoir et élaborer des cadres stratégiques sectoriels pertinents à l'échelle du système, pour répondre aux objectifs à long terme énoncés dans le Document final du Sommet mondial de 2005 adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 60/1, ainsi qu'aux objectifs définis dans les missions et mandats confiés à ces entités à l'issue des conférences mondiales.	Organe délibérant
<b>5</b>	Les organes délibérants des entités du système des Nations Unies devraient enjoindre aux secrétariats de ces entités d'adopter d'ici à la fin de 2015 les mesures nécessaires pour synchroniser ou aligner leurs cycles de planification stratégique afin que tous les organismes soient prêts à démarrer en 2016 un nouveau cycle harmonisé de présentation de rapports aux États Membres.	Organe délibérant