



**Nations Unies**

**Rapport du Corps commun  
d'inspection pour 2007  
et programme de travail  
pour 2008**

**Assemblée générale**

**Documents officiels**

**Soixante-deuxième session**

**Supplément n° 34A (A/62/34/Add.1)**

**Assemblée générale**  
Documents officiels  
Soixante-deuxième session  
Supplément n° 34A (A/62/34/Add.1)

**Rapport du Corps commun  
d'inspection pour 2007  
et programme de travail  
pour 2008**



Nations Unies • New York, 2008



*Note*

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

## Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Mission du Corps commun d'inspection .....		iv
Avant-propos du Président .....		v
I. Rapport annuel pour 2007.....	1–63	1
A. Réforme du Corps commun d'inspection .....	1–4	1
B. Application du programme de travail pour 2007 .....	5–7	1
C. Rapports publiés en 2007 .....	8–34	2
D. Dialogue avec les organisations participantes .....	35–37	8
E. Suivi des recommandations .....	38–50	8
F. Relations avec les autres organes de contrôle.....	51–55	12
G. Secrétariat .....	56–62	13
H. Autres questions administratives.....	63	15
II. Programme de travail pour 2008 .....	64–102	16
 <i>Annexes</i>		
I. Composition du Corps commun d'inspection .....		26
II. Liste des organisations participantes et parts à la charge de ces organisations au titre des dépenses du Corps commun d'inspection pour 2007 (exprimées en pourcentage) .....		27

---

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

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

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

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

c) De promouvoir une plus grande coordination entre les organisations du système des Nations Unies;

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

---

## **Avant-propos du Président**

Conformément au paragraphe 1 de l'article 10 du Statut du Corps commun d'inspection, j'ai l'honneur de soumettre le présent rapport annuel, qui rend compte des activités du Corps commun pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2007 et décrit son programme de travail pour l'année en cours.

En 2007, le Corps commun d'inspection a publié 12 rapports, deux notes et une lettre d'observations. Ces documents regroupent 140 recommandations pratiques qui, si elles sont approuvées et appliquées, devraient permettre d'améliorer concrètement la gestion grâce à une efficacité et une productivité accrues. Six rapports, une note et la lettre d'observations intéressaient l'ensemble du système, et trois rapports portaient sur la gestion et l'administration sous tous leurs aspects de certaines institutions spécialisées, à savoir l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale.

En ce qui concerne 2008, l'Assemblée générale ayant demandé au Corps commun d'inspection de tenir dûment compte des suggestions faites par les organisations participantes, 7 des 12 rapports prévus dans le programme de travail du Corps commun ont été proposés par lesdites organisations. Trois autres l'ont été par le Bureau des services de contrôle interne et le Comité des commissaires aux comptes dans le cadre d'une collaboration tripartite plus étroite entre ces organes de contrôle et le Corps commun. Pour ce qui est de la portée de ces rapports, et comme suite à la directive formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/226, neuf d'entre eux concernent le système dans son ensemble, tandis que trois autres, dont deux ont été prescrits par les organes délibérants, intéressent chacun une organisation en particulier. Le règlement des problèmes de gestion et de productivité demeure le principal objectif du programme de travail du Corps commun.

Le Corps commun d'inspection s'est efforcé d'étoffer son rapport annuel sur la question de l'acceptation et de l'application de ses recommandations. Il a continué d'affiner les outils dont il dispose pour évaluer les effets de chacune de ses recommandations. Cependant, il importe de souligner que le Corps commun n'est habilité, en vertu de son Statut, qu'à formuler des recommandations, et non à les faire appliquer. C'est pourquoi il est impératif de rappeler le principe, consacré par la résolution 50/233 de l'Assemblée générale, selon lequel les États Membres, les organisations participantes et le Corps commun d'inspection lui-même sont conjointement responsables de la réussite des activités de celui-ci.

Dans son projet de budget pour l'exercice biennal 2008-2009, le Corps commun d'inspection a demandé la suppression de deux postes d'agent des services généraux et la création de deux postes d'administrateur, ce à quoi l'Assemblée générale a consenti, l'objectif étant de renforcer les capacités d'inspection, d'évaluation et d'enquête du Corps commun. Celui-ci tient tout particulièrement à remercier l'Assemblée générale pour le soutien qu'elle lui accorde avec constance, comme en témoignent ses diverses résolutions, en particulier la résolution 62/226.

Le Corps commun d'inspection réaffirme à nouveau sa volonté de poursuivre sa réforme interne de façon à disposer réellement des moyens nécessaires pour épauler les organes délibérants dans leurs fonctions de contrôle. De plus, il continuera de promouvoir l'enrichissement des relations de travail avec les

---

organisations et organes du système des Nations Unies, notamment les organes de contrôle.

Le Président du Corps commun d'inspection  
(*Signé*) Even **Fontaine Ortiz**

Genève, le 23 janvier 2008

## Chapitre I

### Rapport annuel pour 2007

#### A. Réforme du Corps commun d'inspection

1. Tout au long de l'année 2007, le Corps commun d'inspection (CCI) a poursuivi les efforts qu'il déploie pour accroître l'efficacité de ses outils de travail et la performance de ses ressources humaines. La mise en place d'un système électronique d'enregistrement du courrier (e-Registry), l'achèvement du Centre électronique de documentation et d'information et la réorganisation de l'intranet et du réseau ont entraîné une réduction des délais et du nombre de documents à traiter. L'élaboration en interne d'une base de données Access facilitera le suivi de l'application des recommandations et de leurs effets ainsi que la publication des rapports statistiques. Un nouveau système de gestion du temps permet de suivre l'état d'avancement des rapports et d'accroître la transparence.

2. Un nouvel organigramme a été adopté. Les membres du personnel de recherche ont été regroupés en modules de façon à améliorer l'accompagnement et la formation des débutants et des assistants, tandis que plusieurs fonctions d'appui ont été réunies au sein d'un Groupe de l'assurance qualité et de la gestion des documents pour améliorer tant la qualité que la circulation des documents. La création de deux postes d'administrateur en contrepartie de la suppression de deux postes d'agent des services généraux en 2008-2009 permettra d'améliorer le rapport entre inspecteurs et personnel de recherche et d'accélérer la remise des rapports en facilitant le règlement des conflits de priorités. Des moyens d'enquête sont en train d'être mis en place au sein du Corps commun.

3. Des objectifs de formation ont été fixés et différents projets connexes élaborés à l'intention des inspecteurs et du personnel, notamment des conférences sur le fonctionnement des entreprises et un cours d'initiation à l'évaluation d'une semaine, organisé à l'intention du personnel de recherche par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation et l'École des cadres du système des Nations Unies. Par ailleurs, le séminaire annuel du personnel est désormais l'occasion de tirer les enseignements de la planification et de l'établissement des rapports, de l'élaboration des documents de travail, de l'utilisation des outils informatiques et de communication électronique et du suivi des recommandations.

4. Les organisations participantes ont été conviées à des réunions pour y débattre de questions d'intérêt commun et renforcer ainsi leur compréhension de ces questions et la coopération à laquelle elles donnent lieu. Les réunions tripartites qui se tiennent périodiquement avec le Comité des commissaires aux comptes et le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ont pour objet de créer des effets de synergie entre les différents organes de contrôle grâce à l'échange de leurs programmes de travail respectifs.

#### B. Application du programme de travail pour 2007

5. Le programme de travail pour 2007, que le Corps commun d'inspection a adopté à sa session d'hiver, en décembre 2006 (voir A/62/34, chap. II), prévoyait 11 examens. Par ailleurs, le Corps commun a poursuivi l'exécution de 13 projets reportés de programmes de travail antérieurs, dont 11 ont été achevés pendant

l'année 2007. Sur les deux projets restants, l'un sera mené à terme au premier trimestre de 2008 et l'autre a dû être suspendu.

6. À la fin de 2007, quatre des examens prévus pour l'année avaient été achevés, et les trois rapports et la lettre d'observations qui suivent publiés : JIU/REP/2007/7 (*Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation maritime internationale*); 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/ML/2007/1 (*Accords de siège et autres accords avec le pays hôte : respect des dispositions*).

7. Des missions et des entretiens ont été conduits dans le cadre d'une majorité de projets à boucler au titre du programme de travail pour 2007. Tous les projets reportés en 2008 devraient être achevés pendant le premier semestre de l'année.

### **C. Rapports publiés en 2007**

8. En 2007, le Corps commun d'inspection a publié 12 rapports, deux notes et une lettre d'observations. Sur ces documents, huit portent sur l'ensemble du système, tandis que les sept autres concernent l'ONU ou une autre organisation participante, exclusivement. Ces rapports, notes et lettre d'observations regroupent 140 recommandations, qui tendent principalement à améliorer la gestion grâce à l'accroissement de l'efficacité (46 %) et de la productivité (25 %).

9. 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*. À la demande de plusieurs organisations, le Corps commun d'inspection a analysé l'évolution récente des contributions volontaires et ses incidences sur l'exécution des programmes. L'objet du rapport était de présenter des mesures propres à atténuer les effets néfastes de cette évolution et de recenser les pratiques de référence.

10. Conscient des retombées positives des contributions volontaires, comme le développement des activités opérationnelles, l'augmentation de la productivité et l'ajout de valeur par le personnel fourni à titre gracieux, le Corps commun met néanmoins l'accent sur les problèmes que posent les conditions associées au versement de contributions volontaires et le caractère aléatoire de ce versement. Afin de réduire la vulnérabilité des organisations et d'accroître leur souplesse en matière d'administration des fonds, il est notamment recommandé dans le rapport : de créer un groupe de travail intergouvernemental chargé d'élaborer des propositions en vue d'établir un barème indicatif de contributions volontaires pour les ressources de base; de revoir les règles et les procédures qui régissent les relations des organisations avec les pays donateurs; de mettre au point des modalités de financement souples, telles que le versement de contributions thématiques et le recours au financement commun, ainsi qu'une stratégie de mobilisation de ressources propre à chaque organisation.

11. JIU/REP/2007/2. *Couverture médicale du personnel du système des Nations Unies*. Depuis la publication en 1977 de la note JIU/NOTE/77/2 sur le sujet, le coût de la couverture médicale offerte au personnel du système des Nations Unies a connu une croissance exponentielle. Bien qu'elle constitue par son montant le troisième objet de dépenses au titre de l'ensemble des prestations dont bénéficie le

personnel, la couverture médicale n'est pas considérée comme un élément du régime commun, des disparités notables demeurant entre les divers régimes d'assurance maladie.

12. L'objet du rapport est de présenter des solutions réalistes pour maîtriser les dépenses afférentes à la couverture médicale du personnel. Le rapport insiste sur la nécessité d'évaluer et de financer les charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. Le Corps commun d'inspection recommande que les régimes d'assurance maladie soient harmonisés et que la Commission de la fonction publique internationale procède à des examens périodiques, avec l'aide d'un organe consultatif spécialement créé à cette fin.

13. JIU/REP/2007/3, *Réexamen du Fonds de roulement de l'Organisation météorologique mondiale (OMM)*. Le secrétariat de l'Organisation météorologique mondiale ayant proposé de porter le montant de son fonds de roulement de 5 millions à 10 millions de francs suisses, le Conseil exécutif de l'OMM a demandé en 2006 au Corps commun d'inspection de procéder à un réexamen de ce fonds de roulement pour donner au quinzième Congrès météorologique mondial un avis sur l'adéquation du montant envisagé.

14. Le rapport offre une analyse des facteurs internes et externes propres à l'Organisation qui sont pertinents pour l'estimation du montant du fonds de roulement, tels que les retards qui interviennent dans le versement des quotes-parts, les caractéristiques du versement des contributions, les effets de la consolidation, les nouveaux risques, les dépenses imprévues et extraordinaires, l'autorisation d'emprunter, les tendances historiques et l'analyse statistique des difficultés de trésorerie. Après avoir analysé ces facteurs de manière approfondie, l'inspecteur a notamment conclu qu'il serait raisonnable que l'OMM porte le montant de son fonds de roulement à 7,5 millions, et non 10 millions, de francs suisses. Cette recommandation a été adoptée par le quinzième Congrès météorologique mondial [résolution 42 (Cg-XV)].

15. JIU/REP/2007/4, *Structure par âge des ressources humaines des organismes des Nations Unies*. Les inspecteurs ont analysé la structure par âge du personnel de l'ensemble des organismes des Nations Unies et les incidences générales du vieillissement des effectifs, ainsi que son impact sur les politiques de gestion des ressources humaines. Leurs recommandations ont été formulées dans le but d'obtenir une structure par âge équilibrée et de disposer ainsi des capacités, des connaissances et des compétences requises pour préserver la mémoire institutionnelle des organismes des Nations Unies dans la perspective d'une vague montante de départs à la retraite dans les années à venir. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a très favorablement accueilli ce rapport.

16. Le rapport souligne le besoin d'améliorer la structure hiérarchique pour recruter de jeunes administrateurs et les conserver, et il préconise une planification active des remplacements dépassant la simple attribution des postes vacants. Par ailleurs, les inspecteurs recommandent que les règlements en vigueur en matière de retraite soient revus de façon à tenir compte de la situation démographique et sociale actuelle.

17. JIU/REP/2007/5, *Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI)*. Ce rapport s'inscrit dans

le cadre des examens de la gestion et de l'administration des organisations participantes entrepris par le Corps commun d'inspection. Il offre une analyse complète des pratiques pertinentes en vigueur à l'OACI, l'objectif étant de mettre en lumière ce qui peut être amélioré, en particulier l'intégration de la gestion axée sur les résultats dans les mécanismes de gouvernance, la planification, la programmation et la budgétisation, la gestion des ressources humaines, la gestion de l'information, et les opérations de contrôle.

18. JIU/REP/2007/6, *La gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies*. En 2006, le Bureau des services de contrôle interne a procédé à une évaluation thématique des réseaux de gestion du savoir pour voir comment l'ONU et ses fonds et programmes échangeaient leurs connaissances en interne et entre eux. Le rapport du Corps commun d'inspection complète celui du Bureau des services de contrôle interne et fournit une évaluation, à l'échelle du système, des activités de gestion du savoir.

19. Étant donné que de nombreux cadres du système des Nations Unies devraient prendre leur retraite, et que le personnel est plus mobile, il convient de renforcer les mécanismes employés pour préserver la mémoire institutionnelle. En outre, les progrès de l'informatique imposent un renouvellement des méthodes de gestion de l'information. Parallèlement aux conclusions qui figurent dans le rapport du Bureau des services de contrôle interne, le rapport du Corps commun d'inspection met l'accent sur la nécessité d'élaborer des stratégies de gestion du savoir et de mise en commun des connaissances. Aussi l'inspecteur recommande-t-il que le CCS arrête des définitions, une terminologie et des normes et directives générales communes en matière de gestion du savoir, et que les chefs de secrétariat réalisent des études complètes dans le domaine de l'information.

20. JIU/REP/2007/7, *Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation maritime internationale (OMI)*. Dans ce rapport, les inspecteurs ont formulé une série de recommandations tendant à améliorer la gestion et l'administration de l'OMI eu égard aux normes et pratiques pertinentes en vigueur dans les organismes des Nations Unies, de sorte que l'Organisation n'accuse aucun retard sur les autres organismes en matière de réforme de la gestion. Le rapport comporte des recommandations sur l'élaboration d'une stratégie de réduction durable des coûts afférents aux conférences, la mise au point d'une stratégie de communication, l'intégration de la gestion axée sur les résultats dans les mécanismes de gouvernance, la planification, la programmation et la budgétisation, la gestion des ressources humaines, et les opérations de contrôle. Il recense également les mécanismes de référence pour les autres organismes, comme le Programme facultatif d'audit à l'intention des États membres de l'OMI, dont l'objet est d'évaluer, à titre consultatif, la façon dont ceux-ci appliquent les instruments de l'Organisation, et le Programme d'implantation régionale de l'OMI, qui vise à promouvoir l'initiative Unité d'action des Nations Unies et à assurer la cohérence à l'échelle du système des activités menées sur le terrain.

21. JIU/REP/2007/8, *Financement et effectifs du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme*. Dans ce rapport, qui fait suite à l'examen des progrès accomplis par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) dans la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/159, le Corps commun d'inspection s'intéresse en particulier aux avancées obtenues sur la question de la répartition géographique et des fonctions des

administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Haut-Commissariat, ainsi qu'aux mécanismes budgétaires et de financement de celui-ci.

22. Donnant suite au rapport connexe du Bureau des services de contrôle interne, les inspecteurs encouragent le Haut-Commissariat à poursuivre sa transition vers la gestion et l'évaluation axées sur les résultats. Compte tenu de la part de plus en plus importante que représentent les contributions volontaires dans le financement du HCDH, il est également recommandé dans le rapport que le Conseil des droits de l'homme soit mieux informé de l'origine et de la destination des fonds et qu'il participe davantage à l'établissement des projets pertinents de cadre stratégique et de budget. Les inspecteurs soulignent la nécessité d'accroître le nombre de donateurs en sollicitant la générosité des pays qui ne font habituellement pas de dons, et de réduire la part des dons versés spécialement pour certaines causes. Par ailleurs, ils recommandent que l'Assemblée générale instaure pour les postes P-1 à P-5 un plafond sur le recrutement de nouveaux fonctionnaires originaires de régions surreprésentées, jusqu'à ce que l'équilibre soit atteint dans la répartition géographique des effectifs du Haut-Commissariat.

23. JIU/REP/2007/9, *Examen du concours national comme outil de recrutement*. Ce rapport propose une évaluation complète du système de recrutement sur concours national, portant notamment sur le règlement et les règles applicables, son fonctionnement, son efficacité et sa rentabilité. Les inspecteurs estiment que le concours national de recrutement est un outil performant qui permet à l'Organisation de se doter à moindre coût d'administrateurs hautement qualifiés nommés à des postes de débutant, et qui l'aide à tendre vers la parité des sexes et l'équilibre géographique.

24. Le rapport insiste sur la nécessité de renforcer la cohérence entre les différentes composantes du processus de recrutement sur concours et en raccourcir la durée qui est excessive. Il est indispensable, par souci de transparence et de cohérence, d'élaborer des règlements administratifs qui se substitueront à l'usage établi sur la base des décisions de certains supérieurs hiérarchiques. Il est également recommandé dans le rapport de réorganiser la gestion des listes de lauréats des concours nationaux de recrutement, notamment en unifiant le système de recrutement et de réaffectation à la classe P-2 et en consolidant les services d'appui et les outils dans les domaines de l'informatique et de l'Internet. Les auteurs du rapport préconisent que les organismes des Nations Unies renforcent leur coopération sur la question du concours dans le cadre du Réseau Ressources humaines du CCS.

25. JIU/REP/2007/10, *Bureaux de liaison du système des Nations Unies*. Ce rapport donne un aperçu des diverses fonctions assurées par les bureaux de liaison des Nations Unies. Le Corps commun d'inspection s'est employé en particulier à analyser leur mandat, leur budget et leur dotation en effectifs et à déterminer si ces bureaux présentaient toujours un intérêt et un avantage relatif compte tenu de l'avènement des nouvelles technologies de communication. Afin d'accroître l'efficacité des bureaux de liaison et d'optimiser leur rapport coût-prestations, il est notamment recommandé dans le rapport que leurs directeurs fixent des priorités conformes aux objectifs stratégiques définis, au titre de la gestion axée sur les résultats, par l'organisme dont relève chaque bureau, et qu'ils veillent à rééquilibrer la structure des effectifs et la structure hiérarchique, ainsi qu'à préparer leur succession convenablement et suffisamment tôt. Par ailleurs, le rapport souligne

l'importance d'une bonne gestion de l'information par les différents bureaux de liaison, tant sur le plan externe que sur le plan interne. L'inspecteur incite les directeurs de bureau à exploiter tous les moyens de communication, y compris le courrier électronique, la téléconférence, la visioconférence et les réunions de personnel, pour diffuser l'information.

26. JIU/REP/2007/11, *Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation météorologique mondiale (OMM)*. Cet examen complet a pour objet de donner des orientations quant à l'amélioration des mécanismes de gouvernance, des opérations de contrôle, de la gestion axée sur les résultats, de l'organigramme, de la gestion des ressources humaines, de la gestion de l'information et des mécanismes budgétaires au sein de l'OMM. Au total, 27 recommandations ont été présentées pour examen par le Congrès, le Conseil exécutif et le Secrétaire général. Le rapport comporte aussi des recommandations à l'intention des commissions techniques de l'Organisation.

27. JIU/REP/2007/12, *Examen des progrès accomplis par les organismes des Nations Unies dans la réalisation de la septième cible du sixième objectif du Millénaire pour le développement en vue de combattre le VIH/sida*. Cet examen s'intéresse en particulier au rôle du secrétariat et des parrains du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) dans la réalisation de la septième cible du sixième objectif, à savoir stopper la propagation du VIH/sida et commencer à inverser la tendance actuelle d'ici à 2015. Le rapport vise à offrir aux États Membres une évaluation de l'efficacité et de l'efficience des politiques, des programmes et des efforts de coordination et de coopération mis en œuvre dans le système des Nations Unies. De plus, il recense les obstacles et les blocages auxquels se heurtent les organismes dans la réalisation des objectifs fixés.

28. Pour confirmer le rôle directeur d'ONUSIDA en matière de coordination et de suivi de la lutte contre le VIH/sida, il faut renforcer le mandat du Programme et l'autorité du Conseil de coordination et limiter les parrains aux six organisations d'origine. Le rapport comporte plusieurs recommandations tendant à améliorer la coordination au niveau des pays, ainsi que l'efficacité des Trois principes, à donner véritablement accès aux traitements antirétroviraux, à renforcer la participation de la société civile et à faire en sorte que les informations sur les activités liées au VIH/sida soient diffusées dans le monde entier.

29. JIU/NOTE/2007/1, *Examen de la gestion et de l'administration de l'Office des Nations Unies à Genève*. L'objet de cette note est de cerner, à la lumière des initiatives de réforme récemment menées au Secrétariat de l'ONU, ce qui peut être amélioré dans l'administration et la gestion de l'Office des Nations Unies à Genève. La note regroupe 16 recommandations portant sur des questions telles que la gestion des ressources humaines, les mesures de sécurité, les services d'appui, les services de conférence, la coordination et la prestation des services, le Bureau du Directeur général et les méthodes de gestion. Pour la rédiger, les inspecteurs se sont appuyés sur les conclusions de plusieurs rapports du Corps commun d'inspection qui présentaient un lien direct, et ils ont également relu un certain nombre de rapports du Bureau des services de contrôle interne et du Comité des commissaires aux comptes développant des questions abordées dans la présente note.

30. La nécessité de renforcer la continuité des objectifs de gestion, l'intensification des efforts de concertation entre les spécialistes des ressources humaines en poste au Siège et ceux qui travaillent dans les bureaux hors Siège, la

rationalisation du système de distribution du courrier, l'explicitation du statut juridique du Service d'achats pour les fonctionnaires internationaux et l'allègement des effectifs dans les services internes d'impression figurent au nombre des recommandations.

31. 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. Les systèmes de téléphonie actuellement utilisés par les organismes des Nations Unies touchant à la fin de leur vie utile dans de nombreux lieux d'affectation, ce rapport étudie la possibilité de les remplacer à l'avenir par des systèmes faisant appel à la technologie de voix sur IP.

32. Le rapport met en avant les avantages de cette nouvelle technologie, qui permet de réaliser des économies sur les communications interurbaines et internationales, les services de maintenance et l'achat d'équipement, de bénéficier de nouvelles fonctions, par exemple des fonctions avancées de téléconférence ou un service unique de messagerie électronique et vocale, et de transférer les numéros de téléphone existants. Il traite également des inconvénients éventuels de la technologie de voix sur IP, comme la dégradation de la qualité du son, certains risques en matière de sécurité ou l'exposition aux coupures de courant. Les inspecteurs recommandent que les chefs des secrétariats des organismes des Nations Unies mettent en service des systèmes reposant sur cette technologie dans le cadre des nouveaux projets de télécommunication ou lors de la remise en état ou du remplacement des systèmes de téléphonie actuels. Il est préconisé de passer conjointement un marché portant sur le matériel et les services de télécommunication pour accroître les économies d'échelle et réduire au minimum les coûts ainsi que les risques d'incompatibilité. Les inspecteurs signalent par ailleurs qu'il faut négocier avec certains pays pour obtenir une dérogation aux lois et règlements nationaux limitant l'utilisation commerciale de la technologie de voix sur IP.

33. JIU/ML/2007/1, *Accords de siège et autres accords avec le pays hôte : respect des dispositions*. Le Corps commun d'inspection a déjà publié deux rapports sur la mise en œuvre des accords de siège. Le premier, intitulé « Examen des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies : aspects intéressant le personnel », est paru en 2004 (JIU/REP/2004/2); le second a été publié en 2006 sous le titre « Deuxième examen de l'application des accords de siège conclus par les organisations du système des Nations Unies : fourniture de locaux de siège et d'autres facilités par les pays hôtes » (JIU/REP/2006/4). Dans son programme de travail pour 2007, le Corps commun a inscrit un troisième examen de la mise en œuvre des accords de siège centré en particulier sur le respect des dispositions et les éventuels cas de discrimination à l'égard des fonctionnaires de certaines nationalités, compte tenu des privilèges et immunités dont ils bénéficient.

34. Adressée au Secrétaire général de l'ONU pour suite à donner, la lettre d'observations qui a découlé de cet examen privilégie trois aspects du respect des dispositions : les retards qui interviennent dans la délivrance de permis de séjour (appelés « cartes de légitimation ») par les autorités suisses; le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée et d'autres taxes par les fonctionnaires des Nations Unies; les restrictions bancaires auxquelles se heurtent certains de ces fonctionnaires, en particulier ceux qui sont en poste à Genève. Les recommandations qui sont formulées dans la lettre concernent ces restrictions. Le Secrétaire général est invité à

s'assurer que les entreprises qui offrent des services aux fonctionnaires des Nations Unies sur leur lieu d'affectation garantissent à tous des prestations complètes et identiques, sans discrimination et en parfaite conformité avec les accords de siège. En l'occurrence, le Secrétaire général est prié de collaborer avec les parties intéressées pour veiller à ce que tous les fonctionnaires des Nations Unies soient traités équitablement en matière d'accès aux installations bancaires situées sur leur lieu de travail.

#### **D. Dialogue avec les organisations participantes**

35. Dans sa résolution 60/258, l'Assemblée générale a prié le Corps commun d'inspection de continuer à améliorer le dialogue avec les organisations participantes. Durant l'année, le Président et le Secrétaire exécutif ont organisé des réunions avec la hiérarchie de l'ONU et d'autres organisations participantes (Agence internationale de l'énergie atomique, Union internationale des télécommunications, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Union postale universelle, Organisation mondiale de la Santé, Organisation météorologique mondiale, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et Programme alimentaire mondial). Ces réunions visaient à examiner leurs relations mutuelles en cherchant comment améliorer le dialogue entre le Corps commun d'inspection et les organisations participantes, en repérant et réglant les problèmes, et en promouvant au besoin une participation plus active à l'élaboration du programme de travail du Corps commun.

36. Le Président a souligné le besoin de renforcer l'appui au mécanisme de suivi mis en œuvre par le Corps commun, et incité les secrétariats à établir des documents à l'intention des États Membres pour faire en sorte que ceux-ci assument concrètement leurs responsabilités en matière de contrôle en approuvant, en rejetant ou en modifiant les recommandations qui leur étaient adressées. En prendre simplement acte revenait à ne pas agir et n'était donc pas une option valable.

37. En 2008, le Corps commun d'inspection entend continuer à organiser des réunions avec les organisations participantes qui restent, et il compte tenir plus de consultations périodiques à l'avenir.

#### **E. Suivi des recommandations**

38. Dans sa résolution 60/258, l'Assemblée générale a prié le Corps commun d'inspection de renforcer le suivi de l'application de ses recommandations. Elle l'a également prié d'indiquer dorénavant de façon plus détaillée dans ses rapports annuels les incidences de leur pleine application. C'est pourquoi le Corps commun a continué en 2006 de renforcer le système de suivi de ses propres recommandations, en mettant notamment au point une fiche récapitulative des recommandations qui se présente sous la forme d'un tableau perfectionné faisant apparaître le texte de chaque recommandation émise et indiquant son effet escompté. Étape importante vers le renforcement du système de suivi, le secrétariat du Corps commun a élaboré et mis en service une nouvelle base de données, qui permet d'analyser celles-ci sous divers angles et de produire de nombreux rapports, lesquels servent désormais de

point de départ pour répondre à la demande de suivi adressée chaque année aux organisations participantes.

39. En septembre 2007, le secrétariat du Corps commun d'inspection, se référant à la résolution 60/258, a invité les organisations participantes à lui remettre des informations à jour sur l'état de l'application des recommandations consignées dans les rapports qu'il avait publiés en 2004, 2005 et 2006. Les organisations ont été invitées à indiquer l'état d'acceptation (recommandation acceptée ou approuvée; non acceptée; à l'étude), l'état de l'application (non commencée; en cours; appliquée) et le degré d'obtention de l'effet escompté (obtenu; partiellement obtenu; non obtenu). Au moment de la rédaction du présent rapport, le secrétariat avait reçu des informations de la plupart des organisations. Seules huit n'avaient pas communiqué les renseignements demandés qui, malheureusement, font toujours défaut, malgré plusieurs rappels.

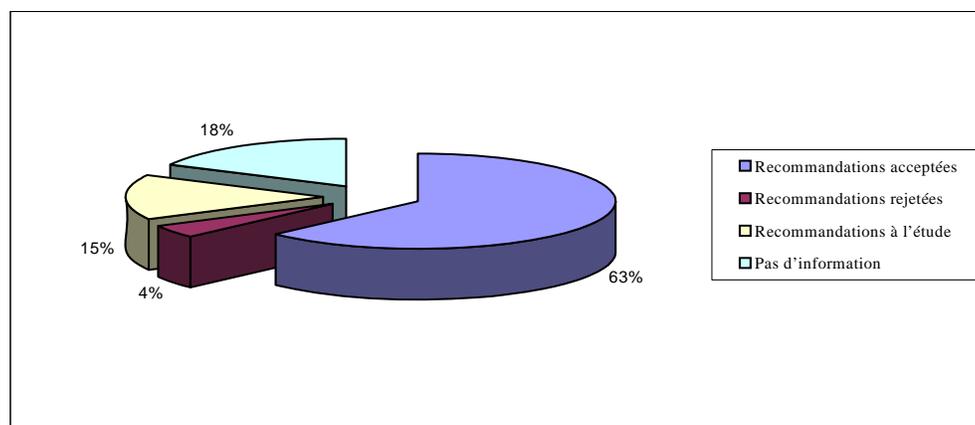
#### *Rapports intéressant une seule organisation*

40. Selon une analyse des données disponibles sur les rapports adressés à une seule organisation, le taux global d'acceptation des recommandations formulées dans les sept rapports et notes de ce type publiés en 2005 et 2006 avait atteint 63 % à la fin de 2007 (voir figure 1), ce que l'on peut considérer comme satisfaisant étant donné que 15 % des recommandations étaient encore en train d'être étudiées par les organes directeurs respectifs ou la direction des organisations concernées. Quatre pour cent seulement de l'ensemble des recommandations n'avaient été ni approuvées ni acceptées; aucune information n'était disponible sur 18 % des recommandations.

41. Il convient de noter que le taux de recommandations pour lesquelles aucune information n'a été communiquée est passé de 3 % pour la période précédente à 18 % pour la période considérée. Cet accroissement s'explique par le fait que 40 % des rapports publiés en 2006 intéressaient l'ONU; ils comportaient 35 recommandations auxquelles l'Assemblée générale devait donner suite. Or, le Secrétariat n'a pas répondu à la demande de renseignements sur ces recommandations que lui avait adressée le Corps commun.

Figure 1

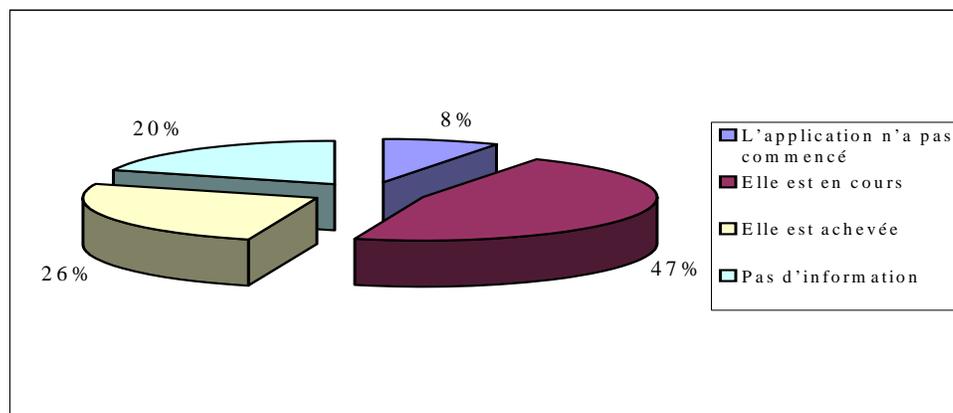
#### **Taux d'acceptation (rapports intéressant une seule organisation)**



42. En ce qui concerne l'application des recommandations (voir fig. 2), l'analyse montre que 26 % des recommandations approuvées ou acceptées avaient été appliquées à la fin de 2007, l'application étant en cours pour 47 % d'entre elles. Dans 8 % des cas, l'application n'avait pas commencé. On ne dispose d'aucune information sur l'état de l'application de 20 % des recommandations acceptées.

Figure 2

**Taux d'application (rapports intéressant une seule organisation)**



*Rapports intéressant l'ensemble du système*

43. En 2007, le Corps commun d'inspection a publié huit rapports, une note et une lettre d'observations intéressant l'ensemble du système. Pour pouvoir déterminer les taux d'acceptation et d'application des recommandations que comportaient ces rapports, le Corps commun a commencé par déterminer quelle recommandation s'appliquait à quelle organisation participante. Dans ses rapports les plus récents, il a inséré un tableau intitulé « Vue d'ensemble de la suite que doivent donner les organisations participantes aux recommandations du Corps commun », qui recense les recommandations pertinentes pour chaque organisation, en précisant si elles appellent une décision de l'organe délibérant de l'organisation en question ou peuvent être appliquées par le chef du secrétariat de celle-ci. Les organisations ont donc d'emblée une idée claire des décisions attendues d'elles.

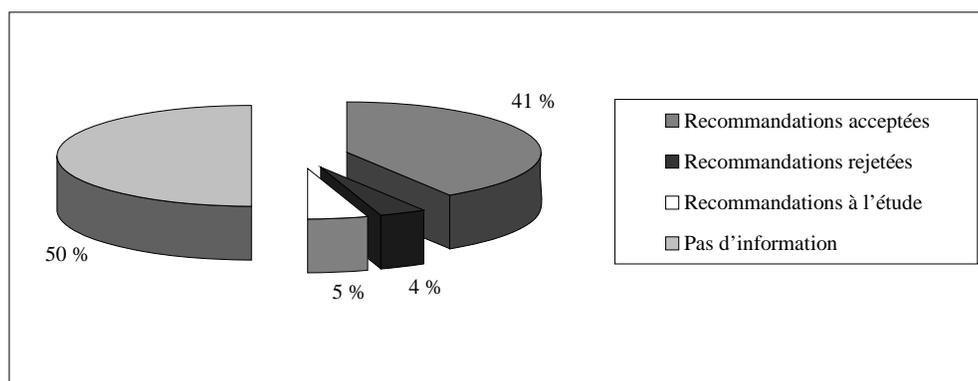
44. Le tableau récapitulatif offre un point de référence pour déterminer l'acceptation et l'application des recommandations. En s'appuyant sur les réponses reçues des organisations participantes concernées, telles qu'elles figurent sur la fiche récapitulative des recommandations, le secrétariat du Corps commun d'inspection calcule, pour chaque recommandation, le taux global d'acceptation. La même méthode est appliquée pour déterminer le taux global d'application de chaque recommandation.

45. À la fin de 2007, les rapports publiés en 2005 et 2006 faisaient état d'un taux d'acceptation de 41 %, tandis que 4 % des 49 recommandations émises n'avaient été ni approuvées ni acceptées (voir fig. 3). Pas moins de 5 % des recommandations faites en 2005 et 2006 étaient encore en train d'être étudiées par les organes directeurs ou certains d'entre eux à la fin de 2007, tandis que d'autres recommandations n'avaient pas encore été portées à la connaissance de l'organe directeur correspondant pour examen.

46. Pour ce qui est des organisations participantes dont les organes directeurs ne se réunissent qu'une fois par an, il peut s'écouler un temps considérable avant que l'organe directeur en question ne soit saisi du rapport du Corps commun d'inspection et ne l'examine. Dans certains cas, après avoir étudié le rapport, l'organe directeur a pris note des recommandations sans les entériner expressément. Pour 50 % environ des rapports et notes, aucune information sur l'acceptation des recommandations n'a été obtenue. Ces éléments doivent être pris en compte lors de l'interprétation des taux d'acceptation.

Figure 3

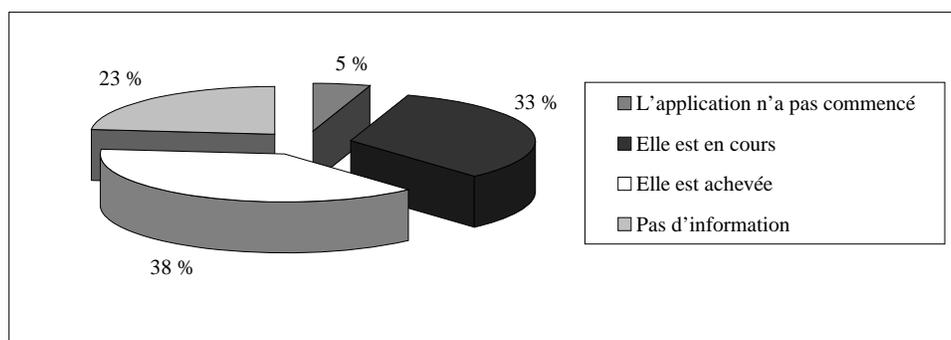
**Taux d'acceptation (rapports intéressant plusieurs organisations ou l'ensemble du système)**



47. En ce qui concerne l'application des recommandations acceptées ou approuvées visant l'ensemble du système ou plusieurs organisations à la fois, les renseignements reçus à ce jour indiquent que, dans l'ensemble, 38 % des recommandations avaient été appliquées à la fin de 2007, tandis que l'application était en cours ou n'avait pas encore débuté dans 33 % et 5 % des cas, respectivement (voir fig. 4). On ne dispose d'aucune information sur les 23 % restants.

Figure 4

**Taux d'application (rapports intéressant plusieurs organisations ou l'ensemble du système)**



48. Comme certains rapports publiés en 2005 et 2006 n'ont que récemment été étudiés ou ne l'ont pas encore été par les organes directeurs, on ne peut que se réjouir de constater que le taux d'application, à ce stade, est supérieur de 16 points à celui de la période antérieure. Le Corps commun pense que les taux d'application devraient continuer à progresser avec le temps.

#### *Effet des recommandations*

49. Comme indiqué dans son rapport annuel pour 2005, le Corps commun a défini huit catégories différentes d'effets escomptés pour mieux déterminer l'impact de ses recommandations et faire rapport à ce sujet. En 2007, les recommandations ont continué à porter principalement sur l'amélioration de la gestion par un regain d'efficacité et d'efficience. S'agissant des recommandations formulées dans les rapports et notes publiés en 2005, 2006 et 2007, les effets escomptés étaient les suivants :

Catégorie d'effets escomptés	Nombre de recommandations			Pourcentage		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Meilleure efficacité	19	22	64	15,8	23,9	45,7
Plus grande efficience	39	28	35	32,5	30,4	25,0
Économies	1	1	4	0,8	1,1	2,9
Renforcement des contrôles et du respect des normes	18	13	11	15,0	14,1	7,9
Diffusion des pratiques de référence	18	8	5	15,0	8,7	3,6
Coordination et coopération accrues	18	14	8	15,0	15,2	5,7
Renforcement du système de responsabilisation	2	6	11	1,7	6,5	7,9
Effets divers	5	0	2	4,2	0	1,4
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>92</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

50. Étant donné les scénarios d'application présentés plus haut, les renseignements disponibles sur les effets obtenus sont très limités à ce stade et ne permettent pas encore de tirer des conclusions valables. Les organes délibérants jugeront peut-être bon d'inciter les secrétariats des organisations participantes respectives à communiquer au Corps commun les informations dont il a besoin pour s'acquitter de ses fonctions de suivi et d'établissement de rapports.

## **F. Relations avec les autres organes de contrôle**

51. Comme convenu à la réunion tripartite qui avait eu lieu en décembre 2006, des réunions intermédiaires de ce type ont été organisées chaque trimestre, tout au long de 2007, entre le Comité des commissaires aux comptes, le Bureau des services de contrôle interne et le Corps commun d'inspection, ce qui a conduit ces trois organes de contrôle à nouer un dialogue permanent sur l'exécution des programmes de travail et d'autres questions ayant trait au contrôle. La réunion tripartite annuelle, organisée par le Corps commun, s'est tenue le 14 décembre 2007 par visioconférence. Les parties ont échangé leurs programmes de travail pour 2008, le cas échéant, et se sont concertées sur l'orientation qu'elles envisageaient de donner

à leurs examens afin d'éviter tout chevauchement. Le Comité des commissaires aux comptes comme le Bureau des services de contrôle interne ont activement participé à l'élaboration du programme de travail du Corps commun pour 2008 en soumettant des propositions.

52. Au cours de l'année, le Corps commun d'inspection a également entretenu des contacts réguliers avec d'autres services de contrôle interne, en particulier ceux qui avaient été désignés comme ses interlocuteurs par les organismes respectifs dont ils relèvent.

53. Le Corps commun participe en qualité d'observateur aux réunions annuelles des représentants des services de vérification interne des comptes des organismes des Nations Unies et des institutions financières multilatérales, cadre propice à la mise en commun des pratiques en matière de contrôle et à l'examen des questions de contrôle intéressant l'ensemble du système. En outre, il participe à la Conférence des enquêteurs internationaux et appartient au Groupe des Nations Unies sur l'évaluation.

54. En 2006, après avoir été informé d'une série d'allégations selon lesquelles la date de naissance figurant dans le dossier administratif du Directeur général de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) aurait été modifiée, le Corps commun d'inspection a engagé la personne alors chargée de la vérification interne des comptes de l'OMPI, conformément à l'article 6 de son statut, à enquêter au plus vite sur la question. Compte tenu de la gravité des conclusions présentées dans le rapport du vérificateur interne, de ce qu'elles auguraient pour l'organisation concernée et du fait que le Directeur général rend compte aux États membres de l'OMPI, le Corps commun a porté ce rapport à l'attention du Président de l'Assemblée générale de l'OMPI par une lettre datée du 1<sup>er</sup> mars 2007. Celle-ci mentionnait que le rapport pouvait être consulté par les représentants permanents des États membres de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, ou leurs mandataires, au bureau du vérificateur interne, conformément aux dispositions du paragraphe 18 de la Charte de l'audit interne de l'OMPI (WO/PBC/8/4).

55. Le 25 septembre 2007, le Corps commun a envoyé une autre lettre au Président de l'Assemblée générale de l'OMPI pour rectifier plusieurs affirmations erronées contenues dans le document A/43/INF/8, intitulé « Brève note concernant les allégations à l'encontre de l'Organisation et de son Directeur général », en particulier aux paragraphes 19 à 21. Ce document émanait du secrétariat de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et avait été distribué le 24 septembre 2007, premier jour de l'Assemblée générale de l'OMPI, sans que le Corps commun en eût été préalablement informé.

## **G. Secrétariat**

56. Le secrétariat du Corps commun d'inspection comprenait le Secrétaire exécutif (D-2) et les 19 autres fonctionnaires suivants : 2 attachés de recherche hors classe (P-5), 6 attachés de recherche (3 P-4 et 3 P-3), 1 assistant de recherche hors classe (G-7) et 10 agents des services généraux, parmi lesquels cinq avaient été affectés à des projets précis en tant qu'assistants de recherche, les cinq autres, dont la plupart étaient réunis au sein du Groupe de l'assurance qualité et de la gestion des documents, fournissant des services en matière d'administration, d'informatique,

d'assurance qualité, de gestion des documents et d'autres services d'appui au Corps commun.

57. À la fin de 2007, trois postes d'administrateur et un poste d'agent des services généraux étaient vacants, en raison d'une promotion, d'un reclassement, de l'affectation à une mission et d'une proposition de suppression, respectivement. Deux de ces postes ont été pourvus au moyen de personnel temporaire en attendant que les procédures de recrutement applicables soient achevées. La prochaine vacance du poste de Secrétaire exécutif du Corps commun avait été annoncée dès le début de décembre 2007, en prévision du départ de son titulaire au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

58. Pour accroître l'effectif d'administrateurs au sein de son personnel de recherche et, par conséquent, faire en sorte qu'il soit plus facile de mener à bien les projets dans les délais impartis, le Corps commun a demandé dans son projet de budget pour l'exercice biennal 2008-2009 que deux postes d'administrateur P-2 et P-3 soient créés en contrepartie de la suppression de deux postes d'agent des services généraux, ce que l'Assemblée générale a approuvé. Cela permettrait par ailleurs d'accroître le rapport global entre le nombre de postes d'administrateur et celui de postes d'agent des services généraux au secrétariat du Corps commun.

59. En ce qui concerne l'entretien et l'amélioration des compétences, le secrétariat a établi et mis en œuvre un plan de formation, qui permet aux fonctionnaires de consacrer jusqu'à 10 jours ouvrables par an à des activités de perfectionnement professionnel.

60. En 2007, le principal objectif du programme de formation était de renforcer les compétences du personnel de recherche (attachés et assistants) en matière d'évaluation. Pendant l'année, pas moins de neuf fonctionnaires (sept attachés de recherche et deux assistants de recherche) ont participé à un cours d'initiation à l'évaluation d'une semaine, organisé conjointement par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation et l'École des cadres du système des Nations Unies à Turin. Il est prévu de donner la possibilité à tous les membres du personnel de recherche de participer à ce cours, qui constitue une base solide pour se familiariser avec les principes, les outils et les méthodes d'évaluation.

61. Au début de 2007, le personnel du secrétariat a organisé un séminaire d'une journée dans la campagne genevoise. Ce séminaire a été l'occasion de réfléchir aux méthodes, à la planification des activités et à d'autres questions de travail intéressant l'ensemble du personnel. Durant l'année, les fonctionnaires ont également tiré parti des modules de formation proposés par l'Office des Nations Unies à Genève, notamment dans les domaines des langues, des compétences de base et de l'informatique. Le Secrétaire exécutif a régulièrement organisé des conférences portant sur divers aspects du fonctionnement des entreprises ayant un rapport avec les activités du Corps commun. Ces conférences, données par des intervenants internes et externes, s'adressaient également aux inspecteurs.

62. Les dépenses engagées par le Corps commun d'inspection pendant l'exercice biennal 2006-2007 s'élèvent à 11,1 millions de dollars, dont 10,4 millions (93,7 %) au titre des frais de personnel, 500 000 dollars (4,5 %) au titre des voyages et 140 000 dollars (1,3 %) au titre d'autres frais non afférents au personnel.

## **H. Autres questions administratives**

63. Le Corps commun d'inspection a informé l'Assemblée générale des difficultés et des retards qu'il subissait lorsqu'il demandait des visas, en prévision de voyages officiels, pour certains de ses inspecteurs, ainsi que certains fonctionnaires de son secrétariat. Malgré quelques progrès, il continuera de suivre de près cette situation et, au besoin, d'en faire état à l'Assemblée générale.

## Chapitre II

### Programme de travail pour 2008

64. Conformément à la résolution 61/260 de l'Assemblée générale en date du 4 avril 2007, dans laquelle l'Assemblée a décidé d'examiner en même temps le rapport annuel et le programme de travail du Corps commun d'inspection 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 2008 dès juillet 2007. Il a invité les organisations participantes à envoyer leurs propositions avant la mi-septembre 2007. Au total, 30 propositions ont été reçues. Cette forte augmentation du nombre de propositions présentées par rapport à 2006 dénote un regain d'intérêt pour les travaux du Corps commun. La plupart des propositions portent sur des questions qui intéressent le système dans son ensemble. Toutes les propositions provenant des organisations participantes, ainsi que des inspecteurs et des fonctionnaires du secrétariat du Corps commun, ont fait l'objet d'une sélection rigoureuse. Il a été tenu compte des activités réalisées et planifiées par d'autres organes de contrôle interne et externe, des incidences que pourraient avoir les projets d'examen sur le budget, et du calendrier des organes directeurs et des autres parties intéressées, ainsi que de la mesure dans laquelle l'examen en question pourrait améliorer l'efficacité, l'efficience, la coordination et la coopération, ou avoir d'autres répercussions.

65. Au cours de la première partie de sa session d'hiver, qui s'est tenue du 6 au 10 décembre 2007, le Corps commun a étudié de près les propositions reçues en tenant compte du fait que l'Assemblée générale lui a demandé de concentrer son attention sur les questions intéressant l'ensemble du système qui sont utiles et pertinentes pour l'efficacité et l'efficience de toutes les organisations bénéficiant de ses services. Douze examens sont prévus au programme de travail qu'il a adopté pour 2008. Neuf de ces examens portent sur l'ensemble du système et trois sur une seule organisation. Deux de ces trois examens ont été demandés par des organes délibérants et l'autre permettra d'achever une série d'études que le Corps commun a consacrées à l'administration et à la gestion de toutes les institutions spécialisées.

66. L'adoption rapide de son programme de travail a permis au Corps commun de débattre en profondeur des examens prévus avec le Comité des commissaires aux comptes et le Bureau des services de contrôle interne à la réunion tripartite du 14 décembre 2007 et de veiller à ce qu'il n'y ait pas de chevauchement entre les activités que le Comité des commissaires aux comptes, le Bureau des services de contrôle interne et le Corps commun avaient prévu de mener.

67. Le programme de travail pourra faire l'objet de modifications dans le courant de l'année; de nouveaux rapports pourront être ajoutés et les rapports envisagés pourront être modifiés, différés ou annulés, en fonction des circonstances. Les titres pourront être modifiés de façon à tenir compte de la nouvelle orientation des rapports.

#### **Mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies (proposition de l'Agence internationale de l'énergie atomique et proposition interne)**

68. Dans le cadre du régime commun des Nations Unies, la notion de mobilité englobe deux types de mobilité : la mobilité au sein de chaque organisme (mobilité interne) et la mobilité entre différents organismes (mobilité transversale). Ces deux

formes de mobilité impliquent un changement d'emploi/attributions ou de lieu d'affectation pour les fonctionnaires intéressés. L'examen devrait porter sur les deux types de mobilité.

69. En ce qui concerne la mobilité interne, le Secrétariat de l'ONU a commencé à mettre en œuvre un programme de mobilité organisé en 2007. D'autres organismes des Nations Unies, en particulier de nombreuses organisations à dominante opérationnelle telles que le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ont adopté des politiques propres, qui présentent des caractéristiques distinctes et sont parfois très rigoureuses, en matière de mobilité. En 2006, le Corps commun a publié un rapport intitulé « La mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies » (JIU/REP/2006/7) dans lequel on constatait l'existence de problèmes ou obstacles importants qui entravaient la poursuite de la mise en œuvre de la politique de mobilité au sein du Secrétariat de l'ONU. Les politiques de mobilité d'autres organismes des Nations Unies n'entraient pas dans le champ de cette étude. En conséquence, l'analyse des modalités d'application des politiques suivies par différentes organisations en matière de mobilité interne permettra de dégager des pratiques optimales et des enseignements en vue d'améliorer ces politiques et les plans de mise en œuvre qui les accompagnent.

70. Pour ce qui est de la mobilité transversale, en novembre 2005, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a publié l'Accord sur la mobilité entre organisations qui a remplacé l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités. En vertu de cet accord, les organisations et les fonctionnaires ont la faculté de moduler les échanges interorganisations en utilisant les options prévues pour les relations contractuelles entre le personnel et les organisations concernées – qui ont trait notamment à l'administration et aux états de paie, aux coûts, à la durée de l'échange, aux mesures de réintégration, et aux indemnités et prestations. Dans sa déclaration sur la mobilité interorganisations, le Conseil a affirmé que cette mobilité était essentielle pour renforcer tant la cohésion que l'efficacité des actions menées par les organismes des Nations Unies pour répondre aux défis mondiaux. Les chefs de secrétariat ont en outre affirmé l'importance qu'ils attachaient à la mobilité interorganisations et leur volonté de veiller à ce que des politiques et des mécanismes de contrôle soient mis au point et établis dans le contexte de leurs stratégies de gestion des ressources humaines. L'examen envisagé aura pour objet de comparer les objectifs énoncés dans l'Accord sur la mobilité interorganisations et les réalités observées au sein du système des Nations Unies dans ce domaine, et de recenser les obstacles à surmonter ou les problèmes à résoudre pour faciliter les mouvements de personnel entre les organisations.

**Questions touchant aux moyens de concilier vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies (proposition de l'Organisation des Nations Unies)**

71. La physionomie des lieux de travail a été transformée par les changements démographiques et par les mutations qui se produisent au sein de la société. On prend davantage conscience du fait qu'il est nécessaire de prévoir des dispositions

permettant de concilier les responsabilités professionnelles et familiales pour pouvoir attirer et retenir des personnes hautement qualifiées au sein du système des Nations Unies. En 1995, les chefs de secrétariat de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ont adopté une politique qui consistait à promouvoir, dans chacune d'elles, la création de conditions de travail favorables en vue d'améliorer la productivité et de permettre aux fonctionnaires de concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. En 1998, l'Assemblée générale a sollicité la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour qu'elle joue un rôle prépondérant dans l'élaboration d'approches novatrices de la gestion des ressources humaines et un groupe d'étude (le Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale) a été créé. Au paragraphe 47 de son rapport (document A/59/153, publié en 2004), le Groupe affirme que « ... un régime de rémunération adapté à notre époque devrait permettre ... de renforcer les politiques qui aident les fonctionnaires à concilier travail et vie privée ». Le Secrétaire général et le CCS sont convenus qu'il était nécessaire de « ... favoriser l'adoption de pratiques optimales permettant de concilier vie professionnelle et vie privée » (A/59/399, par. 24). Par ailleurs, une équipe spéciale sur la qualité des conditions de travail et de vie qui doit continuer à travailler sur diverses questions touchant aux rapports entre la vie professionnelle et la vie privée a été constituée à New York (voir A/61/228, par. 204).

72. Les questions touchant à l'équilibre des rapports entre la vie professionnelle et la vie privée ont été progressivement incorporées dans les politiques de gestion des ressources humaines des organismes des Nations Unies. Toutefois, la situation diffère d'un organisme à l'autre quant à la nature des questions qui ont été définies et quant à l'ampleur et aux modalités de leur prise en compte. Par exemple, en février 2003, le Secrétariat de l'ONU a introduit des formules d'organisation du travail modulables pour répondre à certaines des préoccupations du personnel sur la conciliation des obligations professionnelles et familiales, et plus de 2 400 fonctionnaires bénéficiaient de ces dispositions en 2004. D'autres organisations ont mis l'accent sur d'autres aspects et choisi une voie différente : on peut citer, à titre d'illustration, le PNUD qui a adopté ses propres dispositions pour les questions relatives aux conditions de travail et aux conditions de vie [Work-Life Policy and Programme (UNDP/ADM/99/26)].

73. Les principales questions touchant aux moyens de concilier vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies sont les suivantes : aide au conjoint, aux personnes à charge et aux autres membres de la famille (question des permis de travail et celle des visas, entre autres); formules d'organisation du travail modulables (horaires flexibles, travail à temps partiel, horaires comprimés, partage du travail, retraite progressive ou partielle et travail à domicile, par exemple); aménagement souple des congés (années de travail de durée variable et possibilités d'interruption de carrière, par exemple); congés spéciaux (congé de maladie, congé pour raison familiale grave, congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congés de formation ou d'études, par exemple); sécurité et santé au travail et sécurité du personnel; politiques en matière de réinstallation; installation de garderies d'enfants; et soins aux personnes âgées et dispensateurs de soins.

74. Les résultats escomptés pour l'examen proposé sont la définition et la diffusion de pratiques de référence touchant l'adoption et l'application de

dispositions qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée au sein des organismes des Nations Unies.

**Programmes d'administrateurs auxiliaires et d'experts associés  
au sein des organismes des Nations Unies (proposition de l'Organisation  
des Nations Unies/Bureau des services de contrôle interne)**

75. Les programmes d'administrateurs auxiliaires (également appelés programmes d'experts associés) offrent aux jeunes cadres la possibilité d'acquérir une expérience concrète de la coopération technique multilatérale. Plus de 25 organisations du système des Nations Unies participent à ces programmes qui sont parrainés par 22 gouvernements donateurs. La Banque asiatique de développement, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale ont des programmes analogues.

76. Comme les concours nationaux de recrutement, le Programme des Volontaires des Nations Unies, les programmes de stages, les programmes d'administrateurs recrutés sur le plan national et les opérations hors siège, notamment les missions de maintien de la paix, les programmes d'administrateurs auxiliaires constituent un instrument qui permet d'attirer de jeunes cadres dans le système des Nations Unies. Il n'existe pas de données statistiques détaillées sur ces programmes à l'échelle du système, mais on peut constater qu'ils ont une envergure et des incidences financières importantes. Par exemple, on compte actuellement une centaine d'administrateurs auxiliaires au HCR et environ 270 au PNUD (en tout, environ 2 600 administrateurs auxiliaires ont été employés au PNUD depuis la création du programme) et les fonds alloués pour le financement du programme se chiffrent à environ 10 millions de dollars par an au HCR et 29 millions de dollars par an au PNUD.

77. Le rapport effectif en pourcentage entre les administrateurs auxiliaires et les autres catégories de personnel, le volume des dépenses consacrées aux programmes qui les concernent et les modalités de gestion et d'administration de ces programmes (politiques de maintien en poste, plans d'organisation des carrières, possibilités de formation, etc.) varient d'une organisation à l'autre. Or, à ce jour, aucune étude n'a été effectuée à l'échelle du système sur le sujet.

78. L'examen portera sur une analyse de la situation actuelle des programmes d'administrateurs auxiliaires du point de vue de leur pertinence, de leur efficacité, de leur utilité et de leur impact. On se propose, entre autres, de faire un bilan de l'expérience accumulée par différents organismes des Nations Unies dans le cadre de ces programmes, de déterminer les pratiques optimales et d'en tirer des enseignements pour les diffuser. L'examen aura également pour objet d'évaluer l'efficacité et l'efficacéité de l'administration et de la gestion des programmes d'administrateurs auxiliaires dans divers organismes des Nations Unies et de mesurer le degré de satisfaction des gouvernements donateurs (clients) à l'égard de ces programmes.

**État de préparation des organismes des Nations Unies en vue  
de l'application des Normes comptables internationales  
pour le secteur public (proposition de l'Organisation  
météorologique mondiale)**

79. Le Groupe de travail des normes comptables des Nations Unies, créé sous les auspices du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination et du Comité de

haut niveau sur la gestion, a recommandé que le système des Nations Unies adopte les Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) d'ici à 2010 en remplacement des Normes comptables du système des Nations Unies qui ne sont plus jugées entièrement adéquates au regard des normes internationales ou des principes comptables généralement acceptés. Cette recommandation a été acceptée par le Comité de haut niveau en novembre 2005 et avalisée par le Conseil des chefs de secrétariat en avril 2006. L'Assemblée générale a approuvé l'adoption des normes IPSAS en juillet 2006 (résolution 60/283, sect. IV, par. 1), ainsi que des ressources aux fins de leur application. La date à compter de laquelle tous les organismes des Nations Unies sont tenus d'appliquer les normes est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

80. Plusieurs organismes des Nations Unies ont amorcé le processus de passage aux normes IPSAS; trois d'entre eux – le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et l'OACI – ont fixé la date de leur adoption au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Le secrétariat du CCS a recruté une équipe de spécialistes de l'analyse de la comptabilité financière pour aider les organismes du système à s'adapter à ces nouvelles dispositions, notamment en mettant au point une stratégie applicable à l'ensemble du système pour la formation aux normes.

81. Pour appliquer les normes IPSAS, il faudra procéder à d'importants réaménagements dans les systèmes d'information et de gestion financières utilisés par les organismes des Nations Unies, modifier leurs règlements financiers et leurs règles de gestion financière, ainsi que leurs méthodes de budgétisation, afin d'assurer une concordance avec les procédures et la période comptables nouvelles. Par ailleurs, leur mise en application présuppose un volume considérable de ressources et de travaux de préparation, liés notamment à l'inventaire, à l'évaluation des biens et du matériel, ainsi que des charges à payer au titre des pensions, des congés annuels et de l'assurance maladie après la cessation de service, à la formation requise pour le personnel, etc.

82. L'examen indiquera le stade atteint par les organisations dans les préparatifs liés à la mise en application des normes IPSAS. En outre, il identifiera les obstacles qui s'opposent à leur application, dégagera des enseignements pratiques et permettra de familiariser les membres des organes directeurs des organismes des Nations Unies avec le concept des IPSAS et ses incidences sur les procédures de budgétisation et d'établissement de rapports.

**La délocalisation au sein des organismes des Nations Unies  
(proposition de l'Organisation météorologique mondiale  
et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture et proposition interne)**

83. Les progrès récents de la technologie et des méthodes de gestion ont permis à de nombreux organismes publics ou privés d'opter pour des formules entièrement nouvelles de prestation de services. Une de ces formules consiste à délocaliser certaines fonctions administratives (dans le même ou dans un autre pays) pour tirer parti d'une réduction des coûts et d'une offre de services de qualité. Or, en dépit de l'intérêt qu'elle présente, la possibilité de délocaliser la prestation de services administratifs n'a pas encore fait l'objet d'une étude approfondie ou d'une analyse des coûts et avantages.

84. Cela dit, les organismes des Nations Unies ont déjà fait quelques tentatives de délocalisation et on trouve des exemples encourageants : la Banque mondiale a délocalisé une partie de sa comptabilité vers Chennai, en Inde; le PNUD a délocalisé l'administration des indemnités et prestations versées à son personnel ainsi que ses opérations de paie vers Copenhague au cours de l'exercice biennal 2003-2004, réduisant ainsi ses dépenses d'environ 25 % par an; le HCR a décidé de délocaliser certains services d'appui (gestion des ressources humaines, gestion financière et administrative et gestion des approvisionnements) vers Budapest, ce qui devrait entraîner une économie globale de l'ordre de 80 millions de dollars sur les 10 premières années, selon une étude externe. Indépendamment des considérations liées aux économies, la délocalisation peut aussi permettre aux pays de mieux profiter des avantages économiques et autres qui résultent de la présence d'organismes des Nations Unies sur un territoire déterminé.

85. Les inspecteurs procéderont à une analyse et à une évaluation des critères et des méthodes qui ont été utilisés et de l'expérience qui a été accumulée jusqu'à présent en matière de délocalisation au sein du système des Nations Unies, afin de recenser les pratiques optimales et les enseignements tirés de cette expérience et de les diffuser.

#### **Hébergement des systèmes informatiques au sein des organismes des Nations Unies (proposition de l'Agence internationale de l'énergie atomique)**

86. L'hébergement de l'informatique est un facteur très important pour le bon fonctionnement des systèmes d'information et de gestion des organismes, en particulier de leur progiciels de gestion intégrée. En pratique, trois possibilités s'offrent aux organismes des Nations Unies : hébergement interne, hébergement externe dans des entreprises privées qui assurent la prestation de services ou hébergement externe au Centre international de calcul de Genève (programme commun des Nations Unies). Ils ont choisi une de ces trois options ou combinent plusieurs d'entre elles. Par exemple, le PNUD, le Fonds des Nations Unies pour la population et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets font appel à une entreprise privée pour l'hébergement du système ATLAS (Automatically Tuned Linear Algebra Software). En revanche, l'OMI, le PAM et d'autres organismes utilisent la gamme complète des services proposés par le Centre, y compris les services d'hébergement informatique. Le HCR avait loué les services d'une entreprise privée dans un premier temps mais, comme ils ne donnaient pas satisfaction, il s'est adressé au CIC ultérieurement.

87. L'examen aura pour objet de recenser et de diffuser les solutions optimales adoptées au sein des organismes des Nations Unies pour l'hébergement des systèmes informatiques. Il portera également sur d'autres aspects du fonctionnement du Centre international de calcul (gouvernance, détermination des coûts, compétitivité, etc.), compte tenu du fait que les activités communes ou interorganisations entrent dans le cadre des attributions spécifiques du Corps commun.

**Présence des organismes des Nations Unies sur l'Internet  
(proposition de l'Organisation des Nations Unies/Bureau  
des services de contrôle interne)**

88. La présence sur l'Internet est une question importante pour tous les organismes des Nations Unies, non seulement en raison de ses répercussions sur leur image de marque, mais aussi parce qu'elle est associée à plusieurs autres fonctions très utiles, telles que la diffusion et l'échange d'informations sur les plans interne et externe, les services de messagerie accessibles via le Web pour le personnel, le recrutement et la mobilisation de fonds.

89. L'examen portera sur la gestion des sites Web Internet de l'ensemble du système des Nations Unies. On fera le point sur les pratiques et les normes en vigueur en mettant l'accent sur des pratiques exemplaires dont d'autres organisations pourraient s'inspirer pour gérer et exploiter leur présence sur l'Internet. On cherchera également à déterminer si l'image que les organismes des Nations Unies projettent par le biais des sites Internet est suffisamment cohérente, en particulier eu égard aux objectifs fixés dans le cadre de l'initiative Unité d'action des Nations Unies pour la fourniture de services intégrés et les relations publiques. Plusieurs autres questions seront aussi examinées, notamment celles de l'utilisation de l'Internet comme instrument permettant de fournir des services et des informations (compte tenu également des mandats des différents organismes) et de la sécurité sur l'Internet.

**Coopération technique et exécution nationale (proposition  
de l'Agence internationale de l'énergie atomique et du Comité  
des commissaires aux comptes)**

90. Si le mode d'exécution qui consiste à faire appel à des partenaires opérationnels (gouvernements ou organisations non gouvernementales), au niveau national, pour la réalisation de programmes et projets multilatéraux financés par des organismes des Nations Unies s'est généralisé, il existe des disparités assez marquées entre les régions et en ce qui concerne la nature du financement assuré par les organismes. La plupart des organisations du système ont élaboré ou sont encore en train d'élaborer des directives et des politiques au sujet de l'exécution nationale. En vue d'encourager l'adoption d'une approche commune à l'échelle du système dans ce domaine, l'ancien Comité consultatif pour les questions relatives aux programmes et aux opérations a publié des directives sur l'exécution nationale en 1998. Bien que ces directives fixent des orientations générales, les organismes continuent d'utiliser des procédures et des modalités différentes.

91. L'examen prévu à l'échelle du système vise à recenser et à diffuser les pratiques optimales en vigueur pour la coopération technique fondée sur l'exécution nationale. Il donnera également l'occasion de mettre à jour les informations figurant dans le rapport du Corps commun intitulé « Exécution nationale des projets » (JIU/REP/94/9) et abordera la question des dispositions relatives à l'audit des projets relevant de l'exécution nationale.

**Recherche d'une plus grande cohérence dans l'appui du système des Nations Unies en faveur de l'Afrique (proposition de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel)**

92. L'Afrique constitue depuis longtemps un pôle de concentration pour les activités de coopération technique et de développement du système des Nations Unies. Faisant suite au Nouvel Ordre du jour des Nations Unies pour le développement de l'Afrique dans les années 90, le Nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique est le cadre auquel la communauté internationale, et plus particulièrement les organismes des Nations Unies, se réfèrent actuellement pour focaliser leurs efforts sur le développement du continent. Ce texte, conjugué avec les objectifs du Millénaire pour le développement, définit les grandes orientations stratégiques à prendre en compte pour la coordination de l'appui en faveur de l'Afrique à l'échelle du système des Nations Unies.

93. Dans un tour d'horizon des activités entreprises par les organismes des Nations Unies à l'appui du Nouveau Partenariat, le Secrétaire général disait notamment ceci : « Il est indispensable que le système des Nations Unies renforce davantage son appui à la mise en œuvre du NEPAD. Pour assurer une coordination plus efficace de l'appui du système des Nations Unies dans le cadre du mécanisme de consultation régionale, il faut adopter des politiques et des mesures d'urgence. Ainsi, non seulement le système des Nations Unies devrait tenir régulièrement des réunions, mais aussi les organismes des Nations Unies devraient être représentés aux consultations régionales à un niveau élevé » (E/AC.51/2007/4, par. 87). Il affirmait par ailleurs que « les organismes des Nations Unies devraient établir à l'échelle du système un mécanisme par lequel ils échangeraient leurs données d'expérience, en tireraient des enseignements et bénéficieraient des meilleures pratiques en matière de coordination et de collaboration. Le système des Nations Unies pourrait ainsi tirer parti d'une collaboration efficace et cohérente de diverses institutions chargées d'élaborer des programmes dans les domaines de l'agriculture, des infrastructures et de l'environnement » (ibid., par. 89).

94. La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement, adoptée par des ministres de pays développés et de pays en développement en mars 2005, prônait également un alignement de l'aide sur les priorités, systèmes et procédures des pays bénéficiaires et la suppression des doubles emplois.

95. L'examen aura pour objet de déterminer dans quelle mesure les gouvernements bénéficiaires, les organismes des Nations Unies et la communauté des donateurs collaborent de façon cohérente au niveau des pays, au moyen des mécanismes de coordination existants. Plus précisément, il portera sur a) le rôle moteur qui revient aux autorités des pays bénéficiaires en tant que principale partie intéressée; b) l'application de la méthode de gestion axée sur les résultats; c) les dispositions communes qui ont été ou devraient être adoptées en matière de planification, de programmation, de budgétisation, de suivi, d'évaluation et d'établissement de rapports; d) les modalités de financement commun et autres mécanismes de financement; et e) l'utilité de la fonction actuelle de coordonnateur résident.

**Examen de la gestion et de l'administration de l'Union postale universelle (proposition interne)**

96. L'Union postale universelle (UPU), deuxième organisation internationale la plus ancienne, est un organisme de taille modeste, doté d'un budget biennal de

74 millions de francs suisses (soit 60 millions de dollars environ) et qui emploie environ 150 personnes. Elle est actuellement engagée dans un processus de réorganisation pour faire face aux exigences des réformes postales à l'échelle mondiale et répondre aux besoins d'un cercle élargi de parties prenantes (opérateurs postaux du secteur privé et usagers des services postaux). L'UPU n'a jamais fait l'objet d'un examen approfondi par le CCI.

97. L'examen – qui complétera la série d'examens consacrés aux méthodes de gestion et d'administration des institutions spécialisées – vise à recenser les domaines dans lesquels il conviendrait d'améliorer les pratiques de gestion et d'administration de l'UPU, dans le cadre des réformes en cours. Il portera sur ce qui suit : la gouvernance; la structure organisationnelle et la haute direction; la gestion de l'information et les activités de contrôle. Le vingt-quatrième Congrès de l'UPU, qui doit se tenir du 13 août au 3 septembre 2008, fixera la stratégie de l'Union pour les quatre prochaines années.

**Examen complémentaire du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (prescrit par une résolution d'un organe directeur)**

98. Dans sa résolution 61/159 relative à la composition du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, l'Assemblée générale a prié le Corps commun d'inspection d'aider le Conseil des droits de l'homme à suivre systématiquement l'application de cette résolution, en lui soumettant notamment un rapport détaillé sur la mise en œuvre des recommandations contenues dans les deux rapports que le Corps commun avait publiés en 2003 et en 2006 (JIU/REP/2003/6 et JIU/REP/2006/3).

99. En 2007, le CCI a effectué un troisième examen (JIU/REP/2007/8) qui portait essentiellement sur les mécanismes de financement et les processus budgétaires du Haut-Commissariat, ainsi que sur les progrès accomplis au sujet de la question de la composition géographique et des fonctions du personnel du Haut-Commissariat appartenant aux catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les résultats sont exposés dans un rapport intérimaire qui a été présenté au Conseil des droits de l'homme en 2007.

100. Afin de s'acquitter convenablement de la tâche que l'Assemblée générale lui a confiée par sa résolution 61/159, le Corps commun a décidé d'inscrire à son programme de travail de l'année en cours une étude complémentaire détaillée consacrée au HCDH, portant sur les suites données aux recommandations qui figurent dans ses rapports antérieurs. Le rapport sera présenté au Conseil des droits de l'homme en mai 2009.

**Mécanisme mondial de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification, en particulier en Afrique (proposition de l'organe directeur de la Convention)**

101. Le Président de la huitième session de la Conférence des parties à la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification a demandé au Corps commun de procéder à une évaluation du Mécanisme mondial. Dans sa résolution 62/193, l'Assemblée générale a pris note de cette demande et indiqué qu'elle attendait avec intérêt les conclusions du CCI. En conséquence, le Corps commun a inscrit cette question à son programme de travail pour 2008, étant

entendu que le secrétariat de la Convention supporterait les dépenses que ce projet occasionnerait.

102. L'examen aura pour objet : de faire le point sur les tâches et les fonctions assumées par le Mécanisme mondial conformément au mandat énoncé dans la Convention et les décisions pertinentes de la Conférence des Parties; de repérer tout manque de clarté dans les dispositions institutionnelles et les responsabilités définies dans la Convention et le mémorandum d'accord entre le Fonds international de développement agricole et la Convention aux fins du bon fonctionnement des organes créés en vertu de la Convention; de mesurer le degré de concordance entre le programme du Mécanisme mondial et celui du secrétariat, et la conformité de ce programme avec les directives de la Conférence des Parties; et, enfin, d'évaluer les modalités de communication et de collaboration entre le Mécanisme mondial et le secrétariat. Cet examen apporte également un complément aux recommandations que le Corps commun avait faites sur la gestion du secrétariat de la Convention dans son rapport de 2005 (JIU/REP/2005/5) et sur lesquelles le secrétariat s'est appuyé pour la redynamisation et la réforme de son administration, comme indiqué dans la résolution 62/193.

## Annexe I

### Composition du Corps commun d'inspection

1. On trouvera ci-après la composition du Corps commun d'inspection pour 2007. Le mandat de chaque membre expire (ou a expiré) le 31 décembre de l'année indiquée entre parenthèses :

M. Deborah **Wynes** (États-Unis d'Amérique), Présidente (2012)

Juan Luis **Larrabure** (Pérou), Vice-Président (a donné sa démission avec effet au 30 septembre 2007)

Even Fontaine **Ortiz** (Cuba), Vice-Président pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2007 (2012)

Gérard **Biraud** (France) (2010)

Papa Louis **Fall** (Sénégal) (2010)

Tadanori **Inomata** (Japon) (2009)

Istvan **Posta** (Hongrie) (2010)

Guangting **Tang** (Chine) (2007)

Cihan **Terzi** (Turquie) (2010)

Victor **Vislykh** (Fédération de Russie) (2007)

Muhammad **Yussuf** (République-Unie de Tanzanie) (2007)

2. Conformément à l'article 18 de son statut, qui dispose qu'il élit chaque année parmi les inspecteurs un président et un vice-président, le 28 novembre 2006, le Corps commun a élu M. Deborah Wynes (États-Unis d'Amérique) Présidente et Juan Luis Larrabure (Pérou) Vice-Président pour l'année civile 2007. Après la démission du Vice-Président qui a pris effet le 30 septembre 2007, l'inspecteur Even Fontaine Ortiz a été élu Vice-Président pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2007.

3. À sa soixante et unième session, le 21 juin 2007, l'Assemblée générale a nommé Nikolay V. **Chulkov** (Fédération de Russie), Mounir **Zahran** (Égypte) et Yishan **Zhang** (Chine) membres du Corps commun, pour un mandat prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et venant à expiration le 31 décembre 2012. À sa soixante-deuxième session, le 9 octobre 2007, elle a nommé Enrique **Roman-Morey** (Pérou) pour le même mandat.

4. Le 6 décembre 2007, le Corps commun a élu un nouveau Président, M. Even Fontaine Ortiz, et un nouveau Vice-Président, M. Gérard Biraud, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2008.

## Annexe II

### Liste des organisations participantes et parts à la charge de ces organisations au titre des dépenses du Corps commun d'inspection pour 2007 (exprimées en pourcentage)

Organisation des Nations Unies <sup>a</sup>	24,2
Programme alimentaire mondial	11,5
Programme des Nations Unies pour le développement	20,4
Fonds des Nations Unies pour la population	2,7
Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets	0,3
Fonds des Nations Unies pour l'enfance	9,4
Organisation internationale du Travail	2,6
Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	4,8
Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture	4,0
Organisation de l'aviation civile internationale	1,2
Organisation mondiale de la Santé	10,7
Union postale universelle	0,2
Union internationale des télécommunications	2,0
Organisation météorologique mondiale	0,5
Organisation maritime internationale	0,4
Organisation mondiale de la propriété intellectuelle	1,5
Organisation des Nations Unies pour le développement industriel	1,2
Organisation mondiale du tourisme	0,1
Agence internationale de l'énergie atomique	2,4

<sup>a</sup> *Source* : Document CEB/2007/HLCM/22/Rev.2, en date du 6 novembre 2007. Regroupe le Secrétariat de l'Organisation, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), le Centre du commerce international, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés.

