



# Assemblée générale

Distr. générale  
13 avril 2021  
Français  
Original : anglais

## Soixante-seizième session

Points 140 et 141 de la liste préliminaire\*

## Projet de budget-programme pour 2022

### Planification des programmes

## Projet de budget-programme pour 2022

### Titre X

### Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales

### Chapitre 31

### Activités administratives financées en commun

#### Programme 27

#### Activités administratives financées en commun

## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Commission de la fonction publique internationale . . . . .	3
Avant-propos . . . . .	3
A. Projet de plan-programme pour 2022 et exécution du programme en 2020** . . . . .	4
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2022*** . . . . .	13
II. Corps commun d'inspection . . . . .	17
Avant-propos . . . . .	17
A. Projet de plan-programme pour 2022 et exécution du programme en 2020** . . . . .	18
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2022*** . . . . .	26

\* [A/76/50](#).

\*\* Comme demandé au paragraphe 11 de la résolution [72/266 A](#), la partie consacrée au plan-programme et à l'exécution des programmes est soumise à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité du programme et de la coordination.

\*\*\* Comme demandé au paragraphe 11 de la résolution [72/266 A](#), la partie consacrée aux postes et aux objets de dépense autres que les postes est soumise à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires.



---

III. Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination . . . . .	31
Avant-propos . . . . .	31
A. Projet de plan-programme pour 2022 et exécution du programme en 2020** . . . . .	32
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2022*** . . . . .	42
Annexes***	
I. Organigramme et répartition des postes pour 2022 . . . . .	47
II. État récapitulatif de la suite donnée aux recommandations formulées par les organes de contrôle . . . . .	50
III. Brève explication de la formule de partage des coûts servant au calcul de la part des dépenses financées en commun à la charge de l'ONU . . . . .	52
IV. Ressources financières et postes : vue d'ensemble . . . . .	53

---

## I. Commission de la fonction publique internationale

### Avant-propos

La Commission de la fonction publique internationale (CFPI), créée par l'Assemblée générale en 1974, œuvre au service des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en contribuant à une fonction publique internationale unifiée au moyen de l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel. Sa tâche a toujours été ardue, mais la pandémie mondiale de maladie à coronavirus (COVID-19) l'a encore compliquée, les organisations rencontrant des difficultés pour s'acquitter de leurs missions et les États Membres voyant leurs ressources et leurs budgets déjà très tendus encore plus sollicités. Dans cet environnement en constante évolution, la CFPI garde le même cap : recommander des politiques que les États Membres peuvent soutenir et qui aident les organisations à mener à bien leurs activités, tout en incitant les membres du personnel, par des moyens monétaires et non monétaires, à jouer le rôle indispensable qui est le leur dans l'exercice du mandat.

La CFPI est déterminée à préserver les conditions d'emploi du personnel, en particulier dans le contexte opérationnel complexe et sanitaires risqué que génère la COVID-19. Au début de la pandémie, elle a ainsi approuvé le versement d'une prime de danger pour un groupe limité de membres du personnel recrutés sur les plans international et local participant directement à des activités en lien avec la pandémie, alors que pour protéger les niveaux de rémunération, elle a approuvé des mesures spéciales visant à maintenir la rémunération effectivement perçue par les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur relevant du régime commun. En collaboration avec l'Organisation mondiale de la Santé, elle a également élaboré et publié dans toutes les langues un document répondant aux questions fréquemment posées sur la COVID-19. Il ne fait aucun doute que la CFPI saura faire preuve de la même capacité d'adaptation pour continuer à assurer la réalisation dans les temps de tous ses travaux, y compris les examens du régime des indemnités de poste et des méthodes d'enquête des conditions d'emploi des agents des services généraux.

La CFPI veille à ce que des canaux de communication restent clairement ouverts avec ses parties prenantes. Elle maintiendra son approche flexible en recherchant les solutions innovantes nécessaires pour faire face aux problèmes sans précédent soulevés par la COVID-19. Son secrétariat continuera de prêter la plus grande attention aux domaines qui sont directement touchés par cette crise mondiale. À mesure que la situation évolue, des solutions à plus long terme peuvent être trouvées et les méthodes améliorées. En ces temps incertains, la CFPI est prête à soutenir les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies dans l'exécution de leurs mandats et dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Le Président de la Commission de la fonction publique internationale  
(Signé) Larbi **Djacta**

## **A. Projet de plan-programme pour 2022 et exécution du programme en 2020**

### **Orientations générales**

#### **Mandats et considérations générales**

- 31.1 Créée par la résolution 3357 (XXIX) de l'Assemblée générale, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a pour tâche de régler et de coordonner les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Aux termes de son statut, elle est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale. Dans l'exercice de ses fonctions, elle est guidée par les principes énoncés dans les accords conclus entre l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations et visant à établir une fonction publique internationale unifiée au moyen de l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel.

### **Programme de travail**

#### **Objectif**

- 31.2 L'objectif auquel la CFPI contribue est d'assurer des conditions d'emploi justes et harmonisées dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

#### **Stratégie**

- 31.3 Pour contribuer à cet objectif, la Commission continuera à étoffer et à renforcer le régime commun des traitements, indemnités et autres prestations régi par les principes Noblemaire et Flemming, à appliquer les méthodes de détermination des traitements et de classement aux fins des ajustements, à donner des orientations et des conseils concernant l'administration des politiques et systèmes de gestion des ressources humaines, notamment les normes et outils d'évaluation des emplois, et à apporter un appui technique à toutes les parties prenantes.
- 31.4 La Commission mettra également ses compétences à la disposition des parties prenantes et travaillera en étroite collaboration avec le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Elle recueillera des informations auprès des organisations sur les conditions d'emploi du personnel, organisera des ateliers pour informer les fonctionnaires sur ses travaux et sur les prestations et avantages prévus dans le régime commun des Nations Unies et conduira périodiquement des enquêtes mondiales auprès de l'ensemble du personnel, le tout dans le but de déterminer quelles sont les conditions d'emploi les plus appropriées. En outre, elle analysera les conditions d'emploi du personnel dans les lieux d'affectation difficiles.
- 31.5 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- Des conditions d'emplois équitables dans chaque lieu d'affectation ;
  - Un système de gestion des ressources humaines cohérent et efficace, étroitement aligné sur la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation.

### **Facteurs externes pour 2022**

- 31.6 En ce qui concerne les facteurs externes, l'hypothèse ci-après a été retenue lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2022 : les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies fournissent en temps voulu les informations demandées par la CFPI et mettent intégralement en œuvre les décisions et recommandations de celle-ci.

- 31.7 La Commission a élaboré des normes de conduite reflétant les principes généraux de comportement et de conduite de la fonction publique internationale. Ces normes guident les membres du personnel des organisations appliquant le régime commun et lui permettent de mieux appréhender certaines règles de base qui constituent les fondements éthiques de leur fonction. Comme suite aux évolutions intervenues récemment dans les organisations appliquant le régime commun pour faire face aux problématiques éthiques actuelles, y compris le racisme, la Commission révisera ses normes de conduite comme prévu dans son programme de travail pour 2022. Pour cet examen, elle recueillera des informations auprès des organisations afin de proposer des mises à jour pertinentes des normes de conduite à utiliser comme guide dans le régime commun.
- 31.8 S'agissant de la pandémie de COVID-19, le projet de plan-programme repose sur l'hypothèse qu'il sera possible de livrer les produits et de mener à bien les activités qui sont proposés pour 2022. Toutefois, si la pandémie devait continuer d'entraver l'exécution des produits et des activités prévus, il faudrait procéder à des aménagements en 2022, sans pour autant perdre de vue les objectifs d'ensemble, les stratégies et les mandats. Il sera fait part de ces aménagements au moment où il sera rendu compte de l'exécution du programme.
- 31.9 La Commission prend en compte les questions de genre dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient. Ainsi, à sa cinquante et unième session, elle a adopté le Cadre de gestion des ressources humaines, qui sert à orienter les politiques et les pratiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Y sont répertoriés un certain nombre d'éléments essentiels en matière de gestion des ressources humaines, assortis d'explications claires concernant les liens entre les divers domaines et les principes applicables dans chacun d'entre eux. Lors de la dernière révision, en 2018, une section consacrée aux questions de genre et à la diversité y a été ajoutée. En 2022, le secrétariat de la Commission présentera un rapport sur le genre et la diversité dans les organisations appliquant le régime commun.

### **Exécution du programme en 2020**

- 31.10 On trouvera dans cette partie relative à l'exécution du programme en 2020 des informations sur un résultat qui a dû être ajouté en 2020 et sur les résultats 1 et 2.

#### **Application continue des conditions d'emploi et des droits du personnel pendant la pandémie de COVID-19**

- 31.11 Après que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré que la COVID-19 était une pandémie, le secrétariat de la CFPI a aidé les organisations appliquant le régime commun à faire face à de nouveaux défis, tels que les risques sanitaires potentiels découlant de la COVID-19 et l'incapacité de procéder correctement à la collecte de données et aux enquêtes. En collaboration avec l'OMS, il a élaboré et publié dans toutes les langues un document répondant aux questions les plus fréquemment posées sur la COVID-19 et la prime de danger. Ce document, qui contenait pour l'essentiel une série de directives pour l'identification des membres du personnel pouvant prétendre à cette allocation spéciale, a favorisé une prise de décision rationnelle concernant l'admissibilité à la prime de danger et l'approbation de cette prime pour les membres du personnel des organisations appliquant le régime commun, tels que les travailleurs de première ligne, qui étaient plus exposés à la COVID-19. En outre, lors de la réalisation des activités prévues au mandat, en particulier les enquêtes auprès du personnel, un nouveau problème a été mis à jour, à savoir le changement des habitudes de dépenses qui a généralement accompagné les mesures de confinement décidées par les autorités pour limiter la propagation de la COVID-19. Consciente de l'impact négatif que les résultats de l'enquête pourraient avoir sur les conditions d'emploi et les droits à prestations du personnel, la CFPI a analysé ces résultats et son Président a garanti qu'il n'y aurait pas de réduction de la rémunération effectivement perçue par les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur relevant du régime commun en approuvant des mesures spéciales provisoires sur la rémunération nette.

*Progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif et mesure des résultats*

- 31.12 Le travail effectué a contribué à la réalisation de l'objectif, comme le montre l'application cohérente des directives relatives aux droits à prestations pour l'ensemble du personnel relevant du régime commun. Les nouveaux risques de santé publique associés à la pandémie de COVID-19 ont été pris en compte dans les actions de la CFPI, qui a reconnu les risques accrus pesant sur la santé du personnel et, comme le prévoit le mandat, a confirmé l'admissibilité à la prime de danger dans certains environnements de travail à haut risque (voir tableau 31.1).

Tableau 31.1

**Mesure des résultats**

<i>2018 (résultat effectif)</i>	<i>2019 (résultat effectif)</i>	<i>2020 (résultat effectif)</i>
–	–	Application continue des conditions d'emploi et des droits à prestations de l'ensemble du personnel relevant du régime commun, eu égard aux risques émergents en matière de santé publique liés à la pandémie de COVID-19

**Conséquences de la COVID-19 sur l'exécution du programme**

- 31.13 En 2020, la pandémie a entravé l'exécution des produits et des activités prévus pour la CFPI. Des sessions et des groupes de travail de la Commission sur des points clés, dont le congé parental et l'examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi, ont dû être annulés. Plusieurs enquêtes sur les conditions d'emploi, y compris les enquêtes sur le coût de la vie et la collecte de données utilisées pour le traitement des indemnités journalières, ont été reportées. Malgré les conséquences de la COVID-19, la plupart de ses travaux ordinaires ont été menés à bien selon différentes modalités. Ces changements ont eu des répercussions sur l'exécution du programme en 2020, comme indiqué ci-après pour le résultat 1.
- 31.14 Dans le même temps, toutefois, des aménagements ont été apportés à certains produits et activités et de nouvelles activités ont été retenues en 2020, qui concourent aux objectifs du programme. Comme suite à la réunion en juin du groupe de travail de la CFPI sur le classement des lieux d'affectation, une réunion spéciale supplémentaire a été organisée virtuellement par le secrétariat en juillet, avec pour objectif de déterminer : a) comment renforcer la capacité globale de collecte des données sanitaires à prendre en compte dans le cadre du classement des lieux d'affectation établi par la Commission ; b) comment mesurer l'impact de la COVID-19 sur les conditions de travail et de vie dans les lieux d'affectation hors Siège, du point de vue de la santé. La CFPI a mobilisé des ressources et élaboré des lignes directrices pour aider les organisations appliquant le régime commun à faire face aux nouveaux problèmes générés par la pandémie de COVID-19. Les produits qui ont été aménagés ont contribué aux résultats en 2020, comme indiqué pour le nouveau résultat dont il est question plus haut.
- 31.15 Sachant qu'il faut privilégier l'amélioration continue et répondre à l'évolution des besoins des États Membres, la Commission tirera parti de manière systématique des enseignements et des meilleures pratiques mis en évidence dans le contexte des aménagements apportés à ses programmes en raison de la pandémie. Parmi les exemples spécifiques d'enseignements tirés figurent la nécessité de maintenir les modalités de réunion virtuelle, qui permettent une participation plus large des parties prenantes. Il pourrait y avoir des cas où des réunions hybrides seraient préférables, afin de permettre des négociations fructueuses avec les parties prenantes. En conséquence, lors de la planification des événements futurs, des aspects des réunions hybrides seront utilisés pour élargir la participation du personnel et des chefs de secrétariat.

## Résultats escomptés pour 2022

- 31.16 Les résultats escomptés pour 2022 comprennent les résultats 1 et 2, qui s’inscrivent dans le prolongement de ceux qui étaient présentés dans les projets de plan-programme antérieurs et pour lesquels il est rendu compte de ce qui a été fait en 2020 et de ce qu’il est envisagé de faire en 2022. Le résultat 3 est nouveau.

### Résultat 1 : amélioration de l’ensemble des prestations<sup>1</sup>

#### Exécution du programme en 2020

- 31.17 Après l’approbation du nouvel ensemble de prestations par l’Assemblée générale dans sa résolution 70/244, le personnel du secrétariat de la CFPI a continué de prodiguer des conseils sur la mise en œuvre des changements approuvés par l’Assemblée. La Commission a également suivi les progrès de la mise en œuvre du régime commun par les organisations. En outre, comme l’a demandé l’Assemblée, elle a lancé une enquête auprès des organisations afin de solliciter des observations sur le nouvel ensemble.
- 31.18 Le travail effectué a favorisé la pleine application de l’ensemble des prestations, mais n’a pas permis d’atteindre la cible fixée, à savoir une mise en œuvre uniforme et intégrale de cet ensemble par toutes les organisations appliquant le régime commun, comme le montre le projet de budget-programme pour 2020. Bien que l’enquête ait été lancée pour recueillir davantage de précisions sur l’incidence du nouveau régime de rémunération et sa mise en œuvre cohérente, les organisations n’ont pas été en mesure de recueillir toutes les informations requises en raison de la pandémie de COVID-19. Toutes se sont engagées à fournir ces informations demandées dès qu’elles seront disponibles.

#### Projet de budget-programme pour 2022

- 31.19 Conformément au mandat fixé, la Commission poursuivra les activités relatives au résultat escompté. Pour continuer à se rapprocher de l’objectif et compte tenu de l’évolution de la situation, elle continuera à collecter, examiner et analyser les résultats de l’enquête et présentera ses conclusions en 2021. Si des changements ou des mises à jour sont nécessaires après la présentation de son rapport à l’Assemblée générale, elle prévoit de les aborder en 2022. Les progrès escomptés sont présentés dans la mesure des résultats mise à jour (voir tableau 31.2).

Tableau 31.2  
Mesure des résultats

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté) <sup>a</sup>	2022 (résultat escompté)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Application uniforme du nouvel ensemble des prestations du régime commun des Nations Unies par les 28 organisations appliquant ce régime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Application intégrale du nouvel ensemble des prestations du régime commun des Nations Unies par les 28 organisations appliquant ce régime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Application intégrale de l’ensemble des prestations</li> <li>Les organisations ont réagi positivement aux changements, notamment au fait que la liste de plus de 40 frais admis à remboursement pour l’administration de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données qualitatives et quantitatives recueillies auprès des fonctionnaires et des organisations montrent que l’ensemble des prestations répond aux objectifs fixés et a un impact positif sur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approbation par l’Assemblée générale des modifications apportées à l’ensemble des prestations</li> </ul>

<sup>1</sup> Voir le projet de budget-programme pour 2020 [A/74/6 (Sect. 31)].

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté) <sup>a</sup>	2022 (résultat escompté)
		l'indemnité pour frais d'études a été ramenée à 4 éléments	l'exécution des programmes	

<sup>a</sup> Pour que l'on sache où en est l'exécution des plans-programmes initiaux, on a repris ici la cible définie pour 2021 dans le budget-programme de 2021 et retenu les estimations les plus fiables dont on disposait avant le début de la pandémie. Il sera rendu compte de l'exécution du programme pour 2021 dans le projet de budget-programme pour 2023.

**Résultat 2 : plus grande priorité accordée aux besoins des parties prenantes (nouveau résultat)<sup>2</sup>**

**Exécution du programme en 2020**

- 31.20 La Commission, avec la participation active des parties prenantes, a réexaminé les règles opérationnelles du système des ajustements et apporté un certain nombre de modifications à celles régissant la détermination du coefficient d'ajustement afin de contribuer à la réalisation de son objectif. À la suite du jugement du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur les résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie à Genève, qui a conduit à l'application de barèmes d'ajustement différents pour le personnel relevant du régime commun dans ce lieu d'affectation, l'objectif de l'examen était de parvenir à un équilibre optimal entre les objectifs souhaitables concurrents en matière de rémunération, notamment l'exactitude, la transparence, la simplicité, la stabilité de la rémunération nette et la prévisibilité de son ajustement périodique. La Commission a veillé à ce que toutes les parties prenantes participent pleinement à l'examen afin d'accroître la confiance dans le système de rémunération du régime commun et de contribuer à son objectif de conditions d'emploi équitables et harmonisées.
- 31.21 Le travail susmentionné a contribué à une meilleure compréhension de la méthodologie utilisée pour déterminer le multiplicateur d'ajustement de poste ainsi que du rôle de la Commission dans le processus, ce qui a permis d'atteindre l'objectif prévu reflété dans le budget-programme pour 2021. En particulier, la participation de toutes les parties prenantes, y compris les hauts représentants des ressources humaines de toutes les organisations appliquant le régime commun, les représentants des trois associations du personnel et les membres de la Commission, a atteint un niveau sans précédent lors de la réunion d'examen des règles opérationnelles utilisées dans le système des ajustements. Les résultats de cet examen ont ensuite été présentés au Comité consultatif pour les questions d'ajustement, un organe subsidiaire spécialisé de la CFPI qui fournit des conseils techniques sur la méthodologie du système des ajustements. À cette réunion, les modifications des règles opérationnelles ont été approuvées par les membres du Comité consultatif en présence de toutes les parties prenantes susmentionnées. Au cours de la procédure, aucune objection n'a été soulevée par les parties prenantes, ce qui a indéniablement contribué à la prise de conscience et à l'acceptation des règles opérationnelles qui ont pu être examinées et approuvées.

**Projet de plan-programme pour 2022**

- 31.22 Dans le cadre du programme et conformément au mandat fixé, la Commission poursuivra les activités relatives au résultat escompté. Pour contribuer à la réalisation de cet objectif, elle s'emploiera à promouvoir une large acceptation de la nouvelle méthodologie par toutes les parties prenantes, en organisant davantage d'ateliers sur des sujets spécifiques répondant à un intérêt et à un besoin parmi ceux ressortant des résultats de l'enquête, en imprimant des brochures pédagogiques et en s'adressant de manière proactive à toutes les parties prenantes. L'aptitude de la CFPI à atteindre son objectif en recommandant l'amélioration des conditions d'emploi du personnel évoluera en fonction de la confiance des partenaires et d'une meilleure compréhension de son rôle. Les progrès escomptés sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir tableau 31.3).

<sup>2</sup> Voir le budget-programme de 2021 (A/75/6/Add.1).

Tableau 31.3  
Mesure des résultats

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté) <sup>a</sup>	2022 (résultat escompté)
–	Recours formés par les fonctionnaires contre une décision de la Commission	Meilleure compréhension par le personnel de la méthodologie utilisée pour déterminer les indemnités de poste et du rôle joué par la Commission, dont ont témoigné à la réunion d'examen la plus grande prise de conscience par les parties prenantes des règles concernées et leur acceptation de ces règles, qui ont ensuite été présentées et approuvées à la réunion du Comité consultatif pour les questions d'ajustement	Absence de recours formés par les fonctionnaires	Réaffirmation par l'Assemblée générale du rôle de la Commission, absence continue de recours formés par les fonctionnaires et large acceptation de la nouvelle méthodologie par toutes les parties prenantes

<sup>a</sup> Pour que l'on sache où en est l'exécution des plans-programmes initiaux, on a repris ici la cible définie pour 2021 dans le budget-programme de 2021 et retenu les estimations les plus fiables dont on disposait avant le début de la pandémie. Il sera rendu compte de l'exécution du programme pour 2021 dans le projet de budget-programme pour 2023.

**Résultat 3 : amélioration des conditions d'emploi et moyens de garder et d'attirer du personnel dans les lieux d'affectation où la situation est très difficile**

- 31.23 La plupart des lieux d'affectation où la situation est très difficile sont classés dans la catégorie des lieux déconseillés aux familles, car les membres du personnel recrutés au niveau international ne sont pas autorisés à y installer leur famille en raison de conditions dangereuses ou de l'absence de logement adéquat. Les membres du personnel en poste dans ces lieux ont droit à un élément famille non autorisée. Certains lieux d'affectation se caractérisent par une situation extrêmement complexe et ne disposent ni de logements adéquats ni d'installations éducatives et sanitaires et, même si les membres du personnel peuvent choisir d'y installer leur famille, cela n'est souvent pas souhaitable. Les membres du personnel concernés rencontrent donc des problèmes, car ils doivent vivre séparés de leur famille et engager des dépenses supplémentaires pour loger celle-ci dans un domicile situé en dehors du lieu d'affectation. La Commission a examiné la situation et a également constaté combien il était difficile d'attirer du personnel, en particulier des femmes, dans les lieux d'affectation en question. Elle a donc décidé de recommander une certaine flexibilité en laissant aux membres du personnel un élément de choix. Ainsi, à titre expérimental, les membres du personnel des lieux d'affectation « E » où des personnes à charge pourraient théoriquement être installées se sont vu accorder la possibilité de choisir d'y installer ou non leur famille, une indemnité supplémentaire leur étant versée pour les aider à couvrir les frais d'entretien d'une deuxième résidence s'ils choisissaient de vivre séparément. Le prochain rapport sur la question doit être présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-seizième session

*Enseignements tirés et changements prévus*

31.24 L'enseignement que la Commission a tiré est que l'analyse des motivations, des choix et des actions des membres du personnel peut faciliter la planification des effectifs dans les différentes catégories de lieux d'affectation, y compris ceux classés famille non autorisée, et peut également être utilisée pour évaluer les coûts pour les organisations appliquant le régime commun. Tirant parti de cet enseignement, elle établira une périodicité régulière pour l'analyse des choix du personnel et collaborera avec le Comité permanent du Réseau ressources humaines pour les lieux d'affectation hors siège afin de générer des analyses des données pour la planification des effectifs. Ces analyses permettront de répondre aux besoins en personnel dans les lieux d'affectation famille non autorisée, favoriseront la rétention du personnel et faciliteront le recrutement dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles, notamment en étayant la nouvelle approche de la mobilité dans le régime commun.

*Progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif et mesure des résultats*

31.25 Le travail qui sera effectué devrait contribuer à l'objectif, comme en témoignent les conditions d'emploi équitables et harmonieuses assurées aux membres du personnel dans les lieux d'affectation hors siège. On s'attend à ce qu'il soit plus facile de pourvoir les postes vacants dans les lieux où la situation est très difficile en raison de la liberté de choix qui est laissée (voir tableau 31.4).

Tableau 31.4  
**Mesure des résultats**

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté)	2022 (résultat escompté)
Lancement d'un projet pilote visant à laisser une certaine souplesse aux membres du personnel dans les lieux d'affectation où la situation est très difficile	Les membres du personnel peuvent choisir d'installer ou non leur famille dans les lieux d'affectation où la situation est très difficile	Les membres du personnel continuent de faire des choix en connaissance de cause et à utiliser la subvention versée à titre expérimental et leur donnant la possibilité de choisir d'installer ou non leur famille dans les lieux d'affectation où la situation est très difficile	Indications de la satisfaction des membres du personnel quant à la possibilité qui leur est offerte de décider d'installer ou non leur famille dans les lieux d'affectation où la situation est très difficile	Attirer et retenir le personnel, en particulier les femmes, dans les lieux d'affectation classés comme très difficiles

**Textes des organes délibérants définissant les mandats**

31.26 On trouvera ci-après la liste des mandats définis pour la CFPI.

*Résolutions de l'Assemblée générale*

3357 (XXIX)	Statut de la Commission de la fonction publique internationale	75/245	Régime commun des Nations Unies
-------------	--	--------	---------------------------------

## Produits

31.27 On trouvera dans le tableau 31.5 les produits retenus pour la période 2020-2022, classés par catégorie et sous-catégorie, qui ont contribué et devraient continuer de contribuer à la réalisation de l'objectif énoncé ci-dessus.

Tableau 31.5

### Commission de la fonction publique internationale : produits retenus pour la période 2020-2022, par catégorie et sous-catégorie

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2020</i>	<i>Produits livrés : 2020</i>	<i>Produits prévus : 2021</i>	<i>Produits prévus : 2022</i>
<b>A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts</b>				
<b>Documentation destinée aux organes délibérants</b> (nombre de documents)	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
1. Rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale	1	1	1	1
<b>Services fonctionnels pour les réunions</b> (nombre de réunions de trois heures)	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
2. Séances de la Cinquième Commission	1	1	1	1
3. Séance du Comité du programme et de la coordination	1	1	1	1
4. Séance du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
5. Réunion avec le Comité consultatif pour les questions d'ajustement	1	1	1	1
6. Réunions de la Commission de la fonction publique internationale	1	1	2	2
7. Réunions de groupes de travail de la Commission de la fonction publique internationale sur des questions précises liées aux conditions d'emploi	4	3	4	4
<b>Services de conférence et de secrétariat pour les réunions</b> (nombre de réunions de trois heures)	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>42</b>	<b>42</b>
<b>B. Création et transfert de connaissances</b>				
<b>Séminaires, ateliers et activités de formation</b> (nombre de jours)	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
8. Révisions mensuelles (ou bimensuelles) et fixation des seuils d'application de l'indemnité de poste et de l'allocation-logement	9	9	9	9
9. Révisions mensuelles (ou bimensuelles) et fixation des montants de l'indemnité journalière de subsistance (environ 400)	8	8	8	9
<b>Publications</b> (nombre de publications)	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
10. Brochure sur les traitements et indemnités	1	1	1	1
11. Brochure sur le système des ajustements	2	1	2	2
12. Guide pratique sur le régime de la prime de mobilité et de sujétion et les dispositifs apparentés	1	1	1	1
13. Informations sur les lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger	1	1	1	1
14. Prime de danger pour les travailleurs de première ligne	–	1	–	–
15. Questions fréquemment posées sur la COVID-19 (en collaboration avec l'OMS)	–	1	–	–
16. Régime des congés de détente	1	–	1	1

**Titre X            Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales**

---

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2020</i>	<i>Produits livrés : 2020</i>	<i>Produits prévus : 2021</i>	<i>Produits prévus : 2022</i>
------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

---

**C. Produits de fond**

**Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause** : conseils donnés au Tribunal d'appel des Nations Unies et au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur des questions spécifiques liées à la gestion des ressources humaines ; documents de recherche sur des questions spécifiques soulevées par les États Membres, les organisations et les représentants du personnel (documents à diffusion restreinte de la Commission) ; réunions d'information avec les États Membres et les organisations n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies.

**E. Activités d'appui**

**Administration** : mise à jour et maintenance du site Web de la Commission de la fonction publique internationale ; préparation de la documentation et des documents de fond pour les rapports de la Commission et du Comité consultatif pour les questions d'ajustement ; enquêtes sur les conditions d'emploi et sur le coût de la vie menées dans plus de 60 lieux d'affectation.

---

## B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2022

### Commission de la fonction publique internationale

#### Vue d'ensemble

31.28 On trouvera dans les tableaux 31.6 à 31.8 des informations sur les ressources financées en commun qui sont proposées pour 2022 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.6

#### Vue d'ensemble : évolution des ressources financières (consacrées aux activités financées en commun) par objet de dépense

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements			Total	Pourcentage	2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
Postes	8 403,2	7 074,3	–	–	–	–	–	7 074,3
Autres dépenses de personnel	3,3	134,1	–	–	–	–	–	134,1
Émoluments des non-fonctionnaires	566,8	577,2	–	–	–	–	–	577,2
Dépenses de représentation	–	3,3	–	–	–	–	–	3,3
Consultants	101,2	534,2	–	–	–	–	–	534,2
Voyages des représentants	233,7	548,9	–	–	–	–	–	548,9
Voyages autorisés	160,7	254,7	–	–	–	–	–	254,7
Services contractuels	248,3	133,4	–	–	–	–	–	133,4
Frais généraux de fonctionnement	754,6	967,1	–	–	–	–	–	967,1
Fournitures et accessoires	1,2	30,6	–	–	–	–	–	30,6
Mobilier et matériel	17,9	54,0	–	–	–	–	–	54,0
Subventions et contributions	1,0	–	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>10 491,9</b>	<b>10 311,8</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>10 311,8</b>

Tableau 31.7

#### Vue d'ensemble : postes proposés et changements relatifs aux postes pour 2022

(Nombre de postes)

Changements relatifs aux postes	Nombre	Détails
Effectif approuvé pour 2021	45	1 D-2, 3 D-1, 4 P-5, 9 P-4, 3 P-3, 4 P-2/1, 3 G(1°C), 18 G(AC)
Changements relatifs aux postes	–	
Effectif proposé pour 2022	45	1 D-2, 3 D-1, 4 P-5, 9 P-4, 3 P-3 4 P-2/1, 3 G(1°C), 18 G(AC)

Note : Les abréviations ci-après sont utilisées dans les tableaux et figures : G(1°C) = agent(e) des services généraux (1<sup>re</sup> classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

Tableau 31.8

**Vue d'ensemble : postes proposés, par catégorie et par classe**

(Nombre de postes)

Catégorie	Changements				Total	2022 (postes proposés)
	2011 (postes approuvés)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
<b>Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</b>						
D-2	1	–	–	–	–	1
D-1	3	–	–	–	–	3
P-5	4	–	–	–	–	4
P-4	9	–	–	–	–	9
P-3	3	–	–	–	–	3
P-2/1	4	–	–	–	–	4
<b>Total partiel</b>	<b>24</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>24</b>
<b>Agents des services généraux</b>						
G(1°C)	3	–	–	–	–	3
G(AC)	18	–	–	–	–	18
<b>Total partiel</b>	<b>21</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>45</b>

- 31.29 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 31.10 et la figure 31.I.
- 31.30 Comme le montrent les tableaux 31.10 et la figure 31.I, le montant total des ressources qu'il est proposé de consacrer en 2022 aux activités financées en commun s'élève à 10 311 800 dollars avant actualisation des coûts et est inchangé par rapport aux crédits ouverts pour 2021. Les ressources demandées permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 31.31 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier par la cible 12.6 des objectifs de développement durable, dans laquelle les organismes sont encouragés à faire figurer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité, et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, la CFPI intègre des pratiques de développement durable dans la gestion de ses opérations. En 2022, elle continuera à gérer son référentiel en ligne, facilitant le regroupement de davantage de données issues d'enquêtes et réduisant ainsi le volume des données reçues par courrier électronique.
- 31.32 On trouvera dans le tableau 31.9 des informations sur le respect des délais de soumission de la documentation et d'achat des billets d'avion. Afin de se conformer pleinement aux directives relatives aux délais d'achat des billets d'avion, la CFPI suit de près tous les voyages qui ont été programmés et qui sont véritablement indispensables et veille à ce qu'ils soient autorisés et approuvés plus de deux semaines avant le départ. Toutefois, dans la plupart des cas, elle rencontre des problèmes car son personnel et ses membres sont invités à des réunions à très bref délai pour examiner des questions touchant le personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elle continuera de s'assurer que les déplacements sont indispensables et d'approuver les plans de voyage plus de deux semaines à l'avance.

Tableau 31.9  
Respect des délais

(En pourcentage)

	2019 (taux effectif)	2020 (taux effectif)	2021 (taux prévu)	2022 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	73	72	100	100

Tableau 31.10  
Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (activités financées en commun)

(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements					2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
<b>Ressources financières, par grande catégorie de dépenses</b>								
Postes	8 403,2	7 074,3	–	–	–	–	–	7 074,3
Autres objets de dépense	2 088,7	3 237,5	–	–	–	–	–	3 237,5
<b>Total</b>	<b>10 491,9</b>	<b>10 311,8</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>10 311,8</b>
<b>Postes, par catégorie</b>								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	24	24	–	–	–	–	–	24
Agents des services généraux et des catégories apparentées	21	21	–	–	–	–	–	21
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>45</b>

Figure 31.I  
Répartition des ressources proposées pour 2021 (avant actualisation des coûts) : activités financées en commun

(Nombre de postes /milliers de dollars des États-Unis)

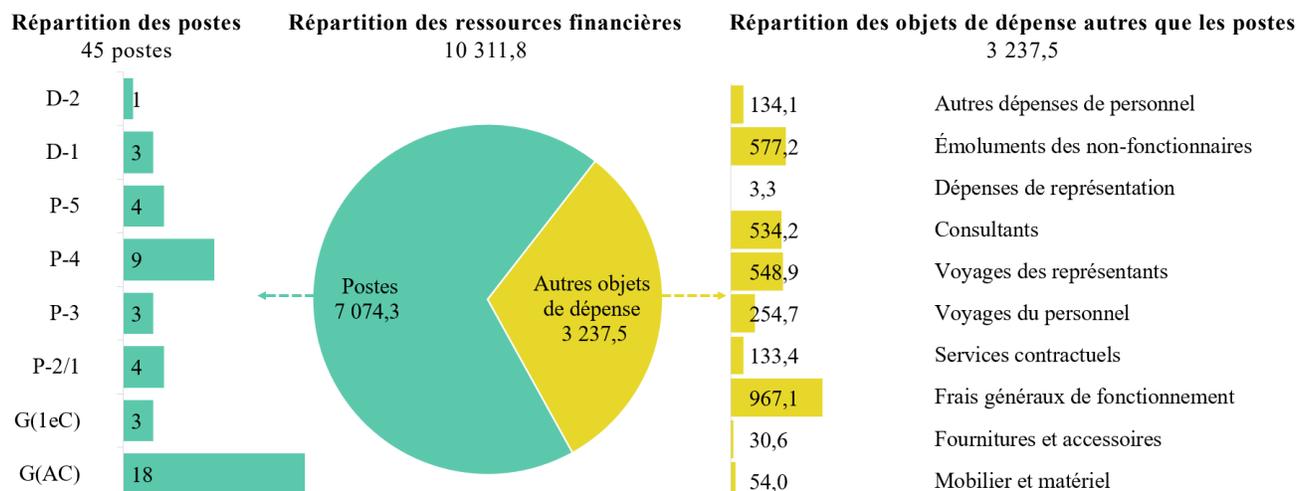


Tableau 31.11

**Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (part à la charge de l'ONU)**

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements				Total	Pourcentage	2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements				
<b>Ressources financières, par grande catégorie de dépenses</b>									
Autres objets de dépense									
Subventions et contributions	3 425,5	3 485,3	350,7	–	–	350,7	10,1	3 836,0	
<b>Total</b>	<b>3 425,5</b>	<b>3 485,3</b>	<b>350,7</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>350,7</b>	<b>10,1</b>	<b>3 836,0</b>	

31.33 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2022 s'élèvent à 3 836 000 dollars et font apparaître une augmentation de 350 700 dollars par rapport aux crédits ouverts pour 2021. La variation découle d'un facteur, à savoir des ajustements techniques.

31.34 Comme le montre le tableau 31.11, les changements entraînent une augmentation de 350 700 dollars, qui s'explique comme suit :

**Ajustements techniques.** La part du budget de la CFPI à la charge du Secrétariat de l'ONU, telle que déterminée par le CCS selon la formule établie, est portée à 37,2 % pour 2022, contre 33,8 % pour 2021, qui équivaut à une augmentation de 350 700 dollars. Le relèvement de la part du Secrétariat de l'ONU résulte d'un effectif plus élevé au 31 décembre 2019 par rapport à l'effectif de décembre 2018 qui a été utilisé pour établir la part du Secrétariat pour le budget-programme de 2021.

---

## II. Corps commun d'inspection

### Avant-propos

Seul organe de contrôle externe indépendant habilité à procéder à des examens intéressant le système des Nations Unies dans son ensemble, le Corps commun d'inspection s'emploie à garantir l'efficacité de la gestion et de l'administration et à promouvoir une meilleure coordination entre les entités des Nations Unies et avec les autres organes de contrôle internes et externes grâce à ses divers produits et réalisations, tout en maintenant son engagement de longue date d'améliorer la transparence, l'application du principe de responsabilité et l'acquisition de compétences dans toutes les entités.

Conformément à son cadre stratégique pour 2020-2029, le Corps commun d'inspection prévoit de continuer à entreprendre des examens sur des sujets pertinents, importants et hautement prioritaires pour les organisations participantes. Les efforts visant à améliorer la qualité des rapports et leur prise en compte par les organes directeurs permettront d'accroître le taux d'acceptation et d'application des recommandations formulées par le Corps commun, ce qui est un résultat essentiel de ses travaux.

Le Président du Corps commun d'inspection  
(*Signé*) Jorge Theresin **Flores Callejas**

## **A. Projet de plan-programme pour 2022 et exécution du programme en 2020**

### **Orientations générales**

#### **Mandats et considérations générales**

- 31.35 De par son statut, énoncé dans la résolution 31/192 de l'Assemblée générale, le Corps commun d'inspection (CCI) est chargé d'examiner les questions qui intéressent l'efficacité des services et le bon emploi des fonds et d'apporter un point de vue indépendant visant à améliorer la gestion et les méthodes et à assurer une plus grande coordination entre les entités des Nations Unies. Il procède à des inspections et à des évaluations et établit des rapports, des notes et des lettres d'observations dans lesquels il recense les meilleures pratiques, propose des objectifs de référence et encourage la mise en commun des informations entre toutes les entités des Nations Unies qui ont accepté son statut.

### **Programme de travail**

#### **Objectif**

- 31.36 L'objectif auquel le Corps commun d'inspection contribue est de renforcer l'efficacité, l'efficacités et la coordination des entités des Nations Unies.

#### **Stratégie**

- 31.37 Pour contribuer à cet objectif, le Corps commun d'inspection veillera à ce que soient inscrits à son programme de travail des examens à l'échelle du système dans les principaux domaines thématiques suivants : application du principe de responsabilité et fonctions et systèmes de contrôle ; pratiques de gestion et d'administration ; mise en œuvre des politiques, stratégies et programmes et coordination et collaboration concernant la réalisation des objectifs de développement arrêtés au niveau international, tels que les objectifs de développement durable ; accords et mécanismes de gouvernance et coordination interinstitutions. Il procédera notamment à des examens à l'échelle du système des pratiques et méthodes de gestion et d'administration des entités des Nations Unies en matière de ressources humaines et financières, d'administration, de gestion axée sur les résultats, de planification et de gestion stratégiques, de gestion du changement, de gestion des risques, de sécurité et de sûreté et de technologies de l'information. Dans le cadre de ses examens, le Corps commun d'inspection concentrera son attention sur les problèmes systémiques qui peuvent être mis en évidence dans toutes les entités ou dans plusieurs d'entre elles. Il élaborera et mettra également en place des plateformes efficaces pour le partage des bonnes pratiques et des connaissances dans les différents domaines thématiques de ses travaux.
- 31.38 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- a) Une meilleure information pour la prise de décisions par les organes délibérants ;
  - b) Le renforcement de l'efficacité et de l'efficacités des entités des Nations Unies ;
  - c) L'amélioration de la coordination et de la collaboration entre les entités des Nations Unies.

## Facteurs externes pour 2022

- 31.39 En ce qui concerne les facteurs externes, l'hypothèse ci-après a été retenue lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2022 : les organisations participantes font preuve d'une totale coopération pendant les examens du Corps commun d'inspection et les recommandations sont acceptées et appliquées.
- 31.40 S'agissant de la pandémie de COVID-19, le plan-programme repose sur l'hypothèse qu'il sera possible de livrer les produits et de mener à bien les activités qui sont proposés pour 2022. Toutefois, si la pandémie devait continuer d'entraver l'exécution des produits et des activités prévus, il faudrait procéder à des aménagements en 2022, sans pour autant perdre de vue les objectifs d'ensemble, les stratégies et les mandats. Il serait alors fait part de ces aménagements au moment de rendre compte de l'exécution du programme.
- 31.41 En ce qui concerne la coordination et la coopération dans le système des Nations Unies, le CCI continuera de participer aux travaux des différentes instances créées à cet effet, dont le Comité des commissaires aux comptes et le Bureau des services de contrôle interne. La collaboration avec un large éventail d'acteurs, notamment ceux opérant en dehors de la sphère d'inspection traditionnelle, est indispensable pour mobiliser des interventions efficaces et trouver des solutions pour améliorer les processus métiers. Il faut dans cette optique renforcer les partenariats existants mais aussi en établir de nouveaux à même de favoriser des approches innovantes. Le CCI prendra des mesures pour continuer de promouvoir l'approche intégrée nécessaire à l'application des recommandations figurant dans ses rapports.
- 31.42 Le CCI prend en compte les questions de genre dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient. Par exemple, dans les cahiers des charges des examens de la gestion et de l'administration des différentes entités, il lui est demandé de passer en revue les politiques et les pratiques de ces entités concernant les questions de genre et d'en rendre compte.
- 31.43 Conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le CCI continuera aussi d'œuvrer en faveur d'une prise en compte plus systématique de la question du handicap et mettra en œuvre des mesures d'atténuation pour remédier aux obstacles tout en faisant de l'inclusion des personnes handicapées une réalité.

## Exécution du programme en 2020

- 31.44 On trouvera dans cette partie relative à l'exécution du programme en 2020 des informations sur un résultat qui a dû être ajouté en 2020 et sur les résultats 1 et 2.

### **Amélioration de la visibilité des recommandations du Corps commun d'inspection et de l'adhésion des organes directeurs à ces recommandations**

- 31.45 En tant qu'agent central du changement dans le système des Nations Unies, le CCI effectue des évaluations et encourage les progrès sur des questions essentielles de gestion, d'administration et de coordination. Pour être efficace dans ce rôle, il doit pousser les chefs de secrétariat de l'ensemble des entités des Nations Unies à agir pour susciter des changements significatifs, ce qui implique souvent d'adapter des pratiques organisationnelles complexes et bien ancrées. Pour relever ce défi et susciter l'adhésion des chefs de secrétariat, il organise des réunions avec les organes directeurs et les comités de contrôle ainsi que des conférences et des ateliers sur un vaste éventail de sujets en rapport avec ses activités, en particulier la mobilité du personnel, la gestion du changement, la gestion des connaissances, la gestion axée sur les résultats, la fonction d'enquête et la gestion du risque institutionnel.

- 31.46 Les organes directeurs des organisations participantes consacrent plus de temps à l'examen des rapports du Corps commun d'inspection, car un plus grand nombre d'entités inscrivent dans leurs ordres du jour respectifs des délibérations sur les aspects de fond de ces rapports. Pour obtenir ce résultat, le CCI a attiré l'attention sur les dispositions de son statut concernant l'examen des rapports qu'il établit et a mis en évidence les pratiques des organisations qui devaient être considérées comme des bonnes pratiques à imiter. Cette action a amélioré la visibilité de ses rapports et favorisé l'examen de leur contenu par les organes directeurs des organisations participantes.
- 31.47 Il ressort de l'examen des rapports du CCI par les organes directeurs que le choix des sujets et la qualité des rapports revêtent de l'intérêt et de l'importance pour ces organes.

*Progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif et mesure des résultats*

- 31.48 Le travail susmentionné a contribué à la réalisation de l'objectif, comme en témoignent la promotion et la prise en compte des rapports et recommandations du CCI dans les entités des Nations Unies (voir tableau 31.12).

Tableau 31.12  
**Mesure des résultats**

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)
–	–	Sept organes directeurs d'organisations participantes inscrivent régulièrement les rapports du CCI à leur ordre du jour. Parmi eux, trois conseils d'administration (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et OMS) ont encouragé la prise en compte plus systématique des rapports et des recommandations du CCI, par exemple en demandant à la direction de leur soumettre des propositions pour l'application des recommandations, en exigeant des rapports périodiques sur l'application des recommandations approuvées et en améliorant la transparence au moyen de la publication de ces rapports

**Conséquences de la COVID-19 sur l'exécution du programme en 2020**

- 31.49 En 2020, la pandémie a entravé l'exécution des produits et des activités prévus pour le Corps commun d'inspection. En tant qu'organe de contrôle, le Corps commun d'inspection apporte son concours aux États Membres en procédant à des examens indépendants sur des questions pertinentes. Ainsi, il a inscrit les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les entités des Nations Unies parmi les questions à évaluer dans le cadre des examens spécifiques qui figureront à son prochain programme de travail (en 2021, par exemple, il a prévu un examen des politiques et pratiques visant à assurer la continuité des opérations). Le CCI a adapté ses modalités d'action (par exemple en

remplaçant les entretiens en personne par des interactions virtuelles) pour la collecte de données nécessaires à la réalisation des inspections et des évaluations prévues dans son programme de travail annuel pour 2020. Ce changement d'approche pour les activités planifiées de collecte des données a eu un impact qualitatif sur les données collectées ; il n'a, toutefois, pas influé sur les résultats quantitatifs pour 2020, car le nombre de produits livrables est resté le même que celui prévu. L'impact qualitatif, notamment sur l'exhaustivité des données et sur les points de vue habituellement recueillis lors des entretiens sur place et lors de l'observation et de l'inspection directes des différents aspects de la question examinée, était toutefois attendu.

### **Résultat 1 : Plus large acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection<sup>3</sup>**

#### **Exécution du programme en 2020**

- 31.50 Le Corps commun d'inspection a travaillé sur 12 examens (à l'exclusion d'un examen qui a été suspendu), dont 7 étaient reportés des années précédentes. Sur les 12 examens, il en a achevé 8 et a publié les rapports correspondants en 2020. En 2020, des progrès importants ont été réalisés pour amener les organes directeurs des entités des Nations unies à délibérer sur le fond des rapports. Pour ce faire, le CCI a appelé l'attention sur son statut et a collaboré avec la direction des entités, en particulier celles basées en Europe. Les efforts menés en 2020 devraient permettre d'améliorer le taux d'acceptation et d'application des recommandations dans les années à venir.
- 31.51 Le travail effectué a contribué à un taux d'acceptation des recommandations de 68 % pour tous les rapports publiés entre 2012 et 2019, ce qui était inférieur à l'objectif de 70 % fixé dans le projet de budget-programme pour 2020. La réduction du taux d'acceptation pourrait être attribuable au fait que plusieurs entités ont reporté ou réduit les points inscrits à l'ordre du jour des réunions des organes directeurs en raison de la COVID-19 ainsi qu'au nombre de rapports reportés de 2018 à 2019 (huit) et de 2019 à 2020 (sept). Le taux d'acceptation et d'application ne peut être raisonnablement mesuré qu'entre un et deux ans après la publication des rapports d'examen. Compte tenu de la pertinence, de l'importance et du rang élevé de priorité de ces problématiques ainsi que du regain d'intérêt manifesté par les organes directeurs pour les rapports du CCI, ce dernier est convaincu que les rapports achevés en 2019 et 2020 contribueront à une augmentation du taux d'acceptation des recommandations dans les années à venir.

#### **Projet de budget-programme pour 2022**

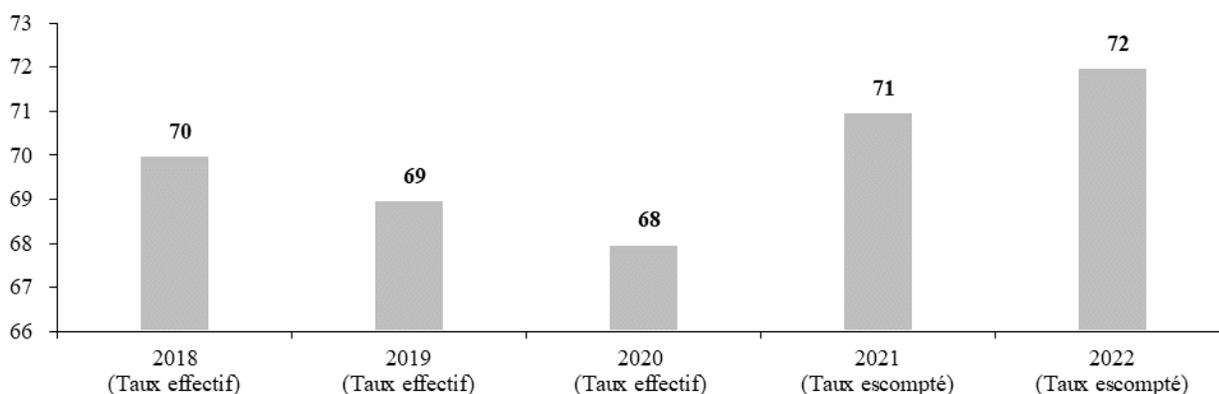
- 31.52 Conformément au mandat fixé, le CCI poursuivra les activités relatives au résultat escompté. Pour se rapprocher encore de l'objectif, il redoublera d'efforts pour améliorer l'examen de ses rapports par les organes directeurs des organisations participantes, de manière à ce que ces organes puissent délibérer sur le fond des recommandations qui y sont formulées et prendre des décisions à leur sujet. Il a lancé une campagne à cet effet et continuera de promouvoir un meilleur respect des dispositions de son statut concernant l'examen des rapports qu'il établit et de porter à l'attention des organisations participantes les mesures prises par des entités qui constituent, à son avis, des bonnes pratiques et qui devraient être adoptées par l'ensemble d'entre elles. Les progrès escomptés sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir tableau 31.II).

---

<sup>3</sup> Voir le projet de budget-programme pour 2020 [[A/74/6 \(Sect. 31\)](#)].

Figure 31.II  
**Mesure des résultats : taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection**

(Pourcentage)



<sup>a</sup> Pour que l'on sache où en est l'exécution des plans-programmes initiaux, on a repris ici la cible définie pour 2021 dans le budget-programme de 2021 et retenu les estimations les plus fiables dont on disposait avant le début de la pandémie. Il sera rendu compte de l'exécution du programme pour 2021 dans le projet de budget-programme pour 2023.

## Résultat 2 : Un programme de travail reflétant les priorités du système des Nations Unies afin d'aider plus efficacement les organes délibérants et les organisations<sup>4</sup>

### Exécution du programme en 2020

- 31.53 Le CCI a élaboré son programme de travail à l'issue d'un processus consultatif qui a pris en compte les propositions d'examen soumises par les organisations participantes ainsi que d'autres organes de contrôle et les inspecteurs/inspectrices eux(elles)-mêmes. Le programme de travail final qui a été adopté comprenait cinq projets concernant l'ensemble du système et deux examens de la gestion et de l'administration. Les propositions concernant cinq des six examens ont été présentées par les organisations participantes ou leurs organes de contrôle. Le CCI a également consulté toutes les organisations participantes avant de confirmer le programme de travail et s'assurer que les examens étaient pertinents et importants et revêtaient un rang élevé de priorité.
- 31.54 Le travail effectué a contribué à l'acceptation de 61 % des recommandations concernant la coordination, la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies et à la présentation par les organisations participantes et les organes de contrôle de propositions pour cinq des six examens retenus dans le programme de travail du CCI. La mesure des résultats précédente dont il est question dans le budget-programme de 2021 ([A/75/6/Add.1](#)) est indiquée dans le résultat 1 (figure 31.II), ci-dessus.

### Projet de budget-programme pour 2022

- 31.55 Conformément au mandat fixé, le CCI poursuivra les activités relatives au résultat escompté. Pour continuer à se rapprocher de l'objectif, il continuera à produire des rapports de haute qualité sur des sujets pertinents, importants et hautement prioritaires pour les organisations participantes. Dans cette optique, il révisera ses mécanismes de demande de propositions aux organisations participantes, aux organes de contrôle et aux organes de coordination et fournira des orientations supplémentaires aux chefs de secrétariat et aux entités afin de garantir que les propositions portent sur des sujets pertinents, importants, hautement prioritaires et adaptés à son mandat. L'objectif est d'augmenter le taux d'acceptation des recommandations. En particulier, le CCI ciblera les recommandations qui ont

<sup>4</sup> Voir le budget-programme de 2021 ([A/75/6/Add.1](#)).

été faites concernant le renforcement de la coordination, de la coopération, de la cohérence et de l'harmonisation à l'échelle du système et dont les taux d'acceptation s'inscrivent sur une tendance à la baisse. Les progrès escomptés sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir tableau 31.13 ci-après).

Tableau 31.13  
Mesure des résultats

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté)	2022 (résultat escompté)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % des recommandations concernant la coordination, la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies ont été acceptées</li> <li>• Les organisations participantes ainsi que les organes de contrôle ont présenté des propositions pour 4 des 9 examens retenus dans le programme de travail du CCI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 % des recommandations concernant la coordination, la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies ont été acceptées</li> <li>• Les organisations participantes ainsi que les organes de contrôle ont présenté des propositions pour 5 des 8 examens retenus dans le programme de travail du CCI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 61 % des recommandations concernant la coordination, la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies ont été acceptées</li> <li>• Les organisations participantes ainsi que les organes de contrôle ont présenté des propositions pour 5 des 6 examens retenus dans le programme de travail du CCI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 63 % des recommandations concernant la coordination, la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies sont acceptées</li> <li>• Les organisations participantes ainsi que les organes de contrôle présentent des propositions pour 5 des 7 examens adoptés dans le programme de travail du CCI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 66 % des recommandations concernant la coordination, la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies sont acceptées</li> <li>• Les organisations participantes ainsi que les organes de contrôle présentent des propositions pour 6 des 8 examens adoptés dans le programme de travail du Corps commun</li> </ul>

*Note* : Les taux d'acceptation correspondent aux recommandations contenues dans les rapports du CCI publiés les années précédentes. Par exemple, le taux pour 2018 est fondé sur les rapports établis en 2015 et 2016 ; celui de 2019 sur les rapports établis en 2016 et 2017 ; et celui de 2020 sur les rapports établis en 2017 et 2018. Ce décalage laisse le temps nécessaire à l'examen des rapports par les organisations.

**Résultat 3 : Les organes directeurs examinent plus régulièrement les rapports du Corps commun d'inspection.**

**Projet de budget-programme pour 2022**

31.56 Les rapports du CCI n'ont une valeur et un impact que si les recommandations qu'ils contiennent sont acceptées et appliquées par les organisations participantes. Le CCI est intervenu avec succès auprès de six organes directeurs, dont l'Assemblée générale, pour assurer la programmation régulière de l'examen de ses rapports. Ces organes directeurs invitent également le CCI à présenter les rapports, à participer aux délibérations et à répondre aux questions pertinentes. Ils prennent des décisions sur l'application des recommandations conformément au paragraphe 4 de l'article 11 du statut du CCI.

*Enseignements tirés et changements prévus*

31.57 L'enseignement tiré par le CCI est qu'il pouvait renforcer et diversifier ses stratégies pour favoriser la compréhension et l'examen de ses rapports et, partant, l'acceptation et l'application des

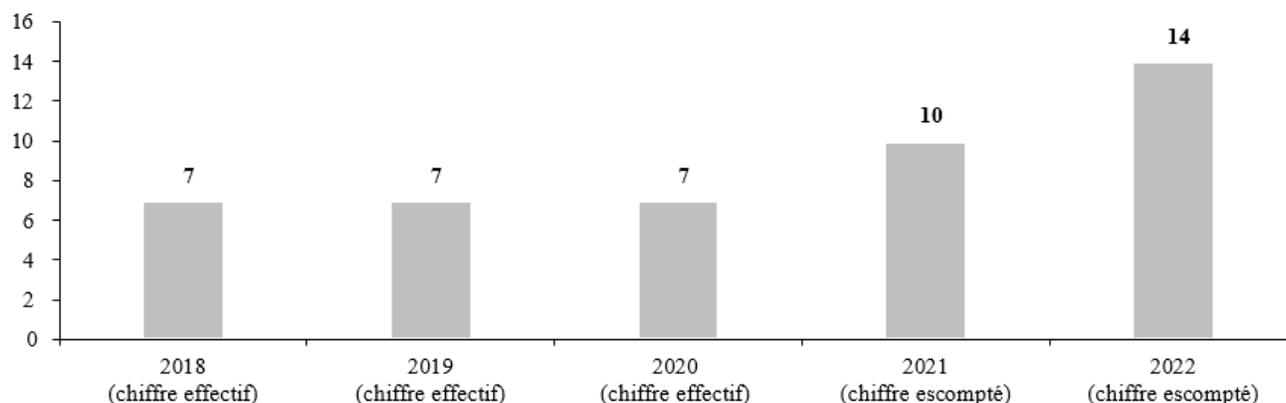
recommandations. En particulier, le CCI a mis en évidence les variations dans la manière dont les différents conseils d'administration débattaient de ses rapports. Pour tirer parti de cet enseignement, il passera en revue les variations dans les modalités de délibération et s'attachera à épauler de manière plus systématique les organes directeurs dans leurs débats, conformément à son statut. En 2022, il ciblera ses efforts pour accroître le nombre d'organes directeurs qui examinent ses rapports et, le cas échéant, cherchera à être invité à rencontrer ces organes pour leur présenter les constatations et les recommandations qu'il a formulées. En outre, afin d'établir une relation de travail à plus long terme et de renforcer l'application du principe de responsabilité, le CCI demandera aux secrétariats des conseils d'administration de fournir des informations et des mises à jour sur l'acceptation des recommandations et les plans d'application.

*Progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif et mesure des résultats*

- 31.58 Le travail réalisé devrait contribuer à la réalisation de l'objectif, comme en témoigne l'augmentation du nombre d'organes directeurs qui examinent les rapports du CCI en application du paragraphe 4 de l'article 11 de son statut, ce qui améliorera à son tour le taux d'acceptation et d'application des recommandations (voir figure 31.III).

Figure 31.III

**Mesure des résultats : nombre total d'organes directeurs qui examinent plus régulièrement les rapports du Corps commun d'inspection (chiffre cumulé)**



**Textes des organes délibérants définissant les mandats**

- 31.59 On trouvera ci-après la liste de tous les mandats définis pour le Corps commun d'inspection.

*Résolutions de l'Assemblée générale*

- [31/192](#) Statut du Corps commun d'inspection  
[73/287](#) Corps commun d'inspection

**Produits**

- 31.60 On trouvera dans le tableau 31.14 les produits retenus pour la période 2020–2022, classés par catégorie et sous-catégorie, qui ont contribué et devraient continuer de contribuer à la réalisation de l'objectif énoncé ci-dessus.

Tableau 31.14

**Commission de la fonction publique internationale : produits retenus pour la période 2020-2022, par catégorie et sous-catégorie**

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>2020 (résultat escompté)</i>	<i>2020 (résultat effectif)</i>	<i>2021 (résultat escompté)</i>	<i>2022 (résultat escompté)</i>
<b>A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts</b>				
<b>Documentation destinée aux organes délibérants</b> (nombre de documents)	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
1. Rapport annuel du Corps commun d'inspection et programme de travail pour l'année suivante	1	1	1	1
2. Rapports du Corps commun d'inspection sur les examens prévus dans son programme de travail	9	8	8	8
<b>Services fonctionnels pour les réunions</b> (nombre de réunions de trois heures)	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>14</b>
3. Séances de la Cinquième Commission	13	10	13	12
4. Séances de la Deuxième Commission	2	1	2	1
5. Séances du Comité du programme et de la coordination	2	–	2	2
6. Séance du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
<b>B. Création et transfert de connaissances</b>				
<b>Activités ou documentation techniques</b> (nombre d'activités ou de documents)	<b>1</b>	<b>–</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
7. Notes et lettres d'observations du Corps commun d'inspection	1	–	1	1

**B. Postes et autres objets de dépenses proposés pour 2022****Corps commun d'inspection****Vue d'ensemble**

31.61 On trouvera dans les tableaux 31.15 à 31.17 des informations sur le montant des crédits demandés pour 2022 au titre des activités financées en commun et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.15

**Vue d'ensemble : évolution des ressources financières (consacrées aux activités financées en commun) par objet de dépense**

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements				Total	Pourcentage	2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements				
Postes	7 275,7	6 954,1	–	–	–	–	–	6 954,1	
Autres dépenses de personnel	0,3	49,9	–	–	–	–	–	49,9	
Consultants	68,2	57,1	–	–	12,6	12,6	22,1	69,7	
Voyages autorisés	46,3	313,6	–	–	(12,6)	(12,6)	(4,0)	301,0	
Services contractuels	11,3	39,0	–	–	–	–	–	39,0	
Frais généraux de fonctionnement	39,9	62,0	–	–	–	–	–	62,0	
Fournitures et accessoires	4,4	10,2	–	–	–	–	–	10,2	
Mobilier et matériel	23,8	26,1	–	–	–	–	–	26,1	
Subventions et contributions	1,5	–	–	–	–	–	–	–	
<b>Total</b>	<b>7 471,4</b>	<b>7 512,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>7 512,0</b>	

Tableau 31.16

**Vue d'ensemble : postes proposés et changements relatifs aux postes pour 2022**

Changements relatifs aux postes	Nombre	Détails
Effectif approuvé pour 2021	31	12 D-2, 2 P-5, 3 P-4, 4 P-3, 1 P-2/1, 1 G(1°C), 8 G(AC)
Changements relatifs aux postes	–	
Effectif proposé pour 2022	31	12 D-2, 2 P-5, 3 P-4, 4 P-3, 1 P-2/1, 1 G(1°C), 8 G(AC)

Note : Les abréviations ci-après sont utilisées dans les tableaux et figures : G(1°C) = agent(e) des services généraux (1<sup>re</sup> classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

Tableau 31.17  
**Vue d'ensemble : postes proposés, par catégorie et par classe<sup>a</sup>**

(Nombre de postes)

Catégorie et classe	Effectif approuvé pour 2021	Changements			Total	Effectif proposé pour 2022
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
<b>Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</b>						
D-2	12	–	–	–	–	12
D-1	–	–	–	–	–	–
P-5	2	–	–	–	–	2
P-4	3	–	–	–	–	3
P-3	4	–	–	–	–	4
P-2/1	1	–	–	–	–	1
<b>Total partiel</b>	<b>22</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>22</b>
<b>Agents des services généraux et des catégories apparentées</b>						
G(1°C)	1	–	–	–	–	1
G(AC)	8	–	–	–	–	8
<b>Total partiel</b>	<b>9</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>31</b>

<sup>a</sup> Y compris 11 postes temporaires pour des inspecteurs de niveau D-2.

- 31.62 On trouvera dans le tableau 31.19 et la figure 31.IV des renseignements supplémentaires sur la répartition du montant des crédits demandés pour 2022 au titre des activités financées en commun.
- 31.63 Comme le montrent le tableau 31.19 et la figure 31.IV, le montant total des crédits demandés pour 2022 pour le Corps commun d'inspection au titre des activités financées en commun s'élève à 7 512 000 dollars avant actualisation des coûts et est inchangé par rapport aux crédits ouverts pour 2021. Le transfert des fonds destinés aux voyages du personnel vers les consultants résulte de l'augmentation des besoins en consultants pour fournir des conseils spécialisés et une expertise technique aux inspecteurs dans des domaines où l'expertise interne n'est ni adéquate ni disponible. Les ressources demandées permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 31.64 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier par la cible 12.6 des objectifs de développement durable, dans laquelle les organismes sont encouragés à intégrer des informations sur le développement durable dans leurs rapports périodiques, et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, le Corps commun d'inspection continuera de réduire son empreinte carbone en photocopiant et en imprimant moins de documents et en recourant à des méthodes qui lui permettront de tenir des réunions à distance et donc de réduire le nombre de voyages.
- 31.65 On trouvera dans le tableau 31.18 des informations sur le respect des délais de soumission de la documentation et d'achat des billets d'avion. Le Corps commun d'inspection demande que tous les

**Titre X Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales**

projets inscrits à son programme de travail soient accompagnés d'un plan de voyage afin de faciliter l'achat des billets d'avion dans les délais prévus. Toutefois, sur les 19 autorisations de voyage (voyages effectifs et annulés) traitées par le CCI, seules 12 étaient conformes à la politique d'achat anticipé, en raison de l'impact sur les voyages internationaux de la pandémie de COVID-19 en 2020.

Tableau 31.18  
**Respect des délais**  
(Pourcentage)

	2019 (taux effectif)	2020 (taux effectif)	2021 (taux prévu)	2022 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	93	63	100	100

Tableau 31.19  
**Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (activités financées en commun)**  
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

Objet de dépense	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements			Total	Pourcentage	2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
<b>Ressources financières, par grande catégorie de dépenses</b>								
Postes	7 275,7	6 954,1	–	–	–	–	–	6 954,1
Autres objets de dépense	195,7	557,9	–	–	–	–	–	557,9
<b>Total</b>	<b>7 471,4</b>	<b>7 512,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>7 512,0</b>
<b>Postes, par catégorie</b>								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		22	–	–	–	–	–	22
Agents des services généraux et des catégories apparentées		9	–	–	–	–	–	9
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>31</b>

Figure 31.IV

**Répartition des ressources proposées pour 2022 (avant actualisation des coûts) - activités financées en commun**

(nombre de postes /milliers de dollars des Etats-Unis)

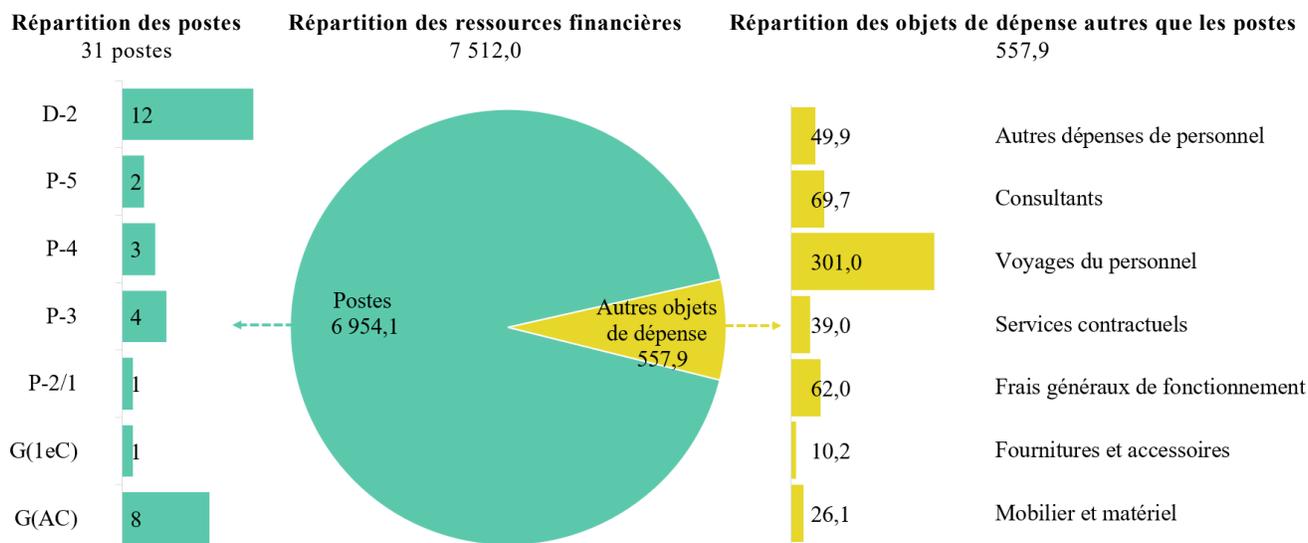


Tableau 31.20

**Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (part à la charge de l'ONU)**

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements			Total	Pourcentage	2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
<b>Ressources financières, par grande catégorie de dépenses</b>								
Autres objets de dépense								
Subventions et contributions	2 028,7	2 141,0	67,5	–	–	67,5	3,2	2 208,5
<b>Total</b>	<b>2 028,7</b>	<b>2 141,0</b>	<b>67,5</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>67,5</b>	<b>3,2</b>	<b>2 208,5</b>

31.66 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2022 s'élèvent à 2 208 500 dollars et font apparaître une augmentation de 67 500 dollars par rapport aux crédits ouverts pour 2021. La variation découle d'un facteur, à savoir des ajustements techniques.

31.67 Comme le montre le tableau 31.20, les changements entraînent une augmentation de 67 500 dollars, qui s'explique comme suit :

**Ajustements techniques.** En 2022, il est proposé de porter à 29,4 %, contre 28,5 % en 2021, la part du budget du Corps commun d'inspection à la charge du Secrétariat de l'ONU, telle que déterminée par le CCS selon la formule établie, ce qui équivaut à une augmentation de 67 500 dollars. La part plus élevée pour le Secrétariat de l'ONU résulte de dépenses effectives plus élevées en 2019 pour le Secrétariat par rapport aux dépenses effectives de 2018 qui ont été utilisées pour établir la part du Secrétariat pour le budget-programme de 2021.



---

### III. Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination

#### Avant-propos

Instance de coordination la plus ancienne et de plus haut niveau du système des Nations Unies, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination est un organe stratégique indispensable. Placé sous ma présidence, il réunit les plus haut(e)s dirigeant(e)s du système, avec pour mission d'assurer la cohérence et la coordination de l'exécution des mandats confiés à ses organismes membres. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 – notre plan d'action commun pour l'avènement de la paix et de la prospérité, pour l'humanité et la planète – est au cœur de ses travaux.

Lors des réunions semestrielles du Conseil, ses membres parviennent à une appréhension commune des priorités immédiates du système des Nations Unies, conviennent d'une vision stratégique, abordent de front les problèmes communs et recensent les possibilités offertes d'agir conjointement.

Tout au long de l'année, les deux organes subsidiaires du CCS, à savoir le Comité de haut niveau sur les programmes et le Comité de haut niveau sur la gestion, l'appuient en élaborant des mesures, applicables à l'échelle du système, en réponse aux principaux enjeux énoncés dans le Programme 2030 et dans les directives intergouvernementales, et en optimisant l'utilisation faite des ressources dont nos organismes sont comptables.

Le monde a subi de plein fouet les répercussions de la pandémie de COVID-19. Après coup, un rôle important incombera au système des Nations Unies, celui de réduire les inégalités et de rendre le monde plus viable et plus résilient – un monde dans lequel les systèmes sociaux, économiques, financiers et politiques œuvrent pour chaque individu ; dans lequel les droits de la personne et les libertés fondamentales soient respectés ; dans lequel des biens publics aussi essentiels que la santé, l'action climatique, le développement durable et la paix soient des réalités.

En 2022, fidèle à cette ambition, je conduirai les entités des Nations Unies, en m'appuyant sur le CCS, sur la voie d'un renouvellement du système multilatéral – qui devra être plus inclusif, fonctionner en réseau et reposer sur la solidarité à l'intérieur des sociétés, entre les peuples et avec les générations futures. Ensemble, nous mettrons en œuvre un plan d'action pour l'humanité et la planète, afin de renforcer la capacité de la communauté mondiale de faire face aux défis du moment comme à ceux du futur, dans le respect du droit international et des valeurs énoncées dans la Charte des Nations Unies.

Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies  
(*Signé*) António **Guterres**

## **A. Projet de plan-programme pour 2022 et exécution du programme en 2020**

### **Orientations générales**

#### **Mandats et considérations générales**

- 31.68 Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, composé du Secrétaire général et des chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies, est chargé de promouvoir la cohérence, la coopération et la coordination entre les organismes des Nations Unies dans le choix des politiques, des programmes et des activités, conformément à leurs mandats et comme suite aux décisions d'organes intergouvernementaux. Son mandat découle des priorités définies dans les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social, notamment la résolution 13 (III) et la décision 2001/321 du Conseil. À l'heure où la communauté internationale fait face à des problèmes mondiaux de plus en plus complexes et interdépendants, il importe plus que jamais que les entités du système des Nations Unies se concertent et coordonnent leur action. La crise de la COVID-19 a mis en évidence des fragilités, exacerbé les vulnérabilités, anéanti certains des progrès réalisés en matière de développement, et elle met gravement en péril la paix et la sécurité à l'échelle planétaire. Les répercussions à long terme de la pandémie, à commencer par ses retombées socio-économiques, détermineront l'action que mènera l'Organisation pendant plusieurs années. Il est essentiel de tirer parti de la capacité du système d'agir collectivement pour favoriser un relèvement durable et inclusif après la pandémie, la mise en œuvre à grande échelle et intégrée du Programme 2030 par les États Membres, ainsi que l'exécution de l'ensemble des mandats confiés aux entités du système des Nations Unies.

#### **Programme de travail**

##### **Objectif**

- 31.69 L'objectif auquel le CCS contribue consiste à mobiliser les moyens collectifs des organismes des Nations Unies pour qu'ils s'acquittent efficacement des mandats qui leur sont confiés.

##### **Stratégie**

- 31.70 Pour contribuer à l'objectif, le CCS et ses deux comités de haut niveau continueront à donner aux hauts responsables du système des Nations Unies les moyens de définir une ambition commune, d'arrêter ensemble des mesures stratégiques, d'assurer la cohérence des politiques relatives aux programmes et à l'administration, et de coordonner l'utilisation des ressources, des capacités et des connaissances. Le CCS définira une vision et imprimera une direction qui guideront la mise en œuvre efficace et cohérente des mandats des organismes du système des Nations Unies. Par l'intermédiaire de son Comité de haut niveau sur les programmes, il continuera de promouvoir la cohérence des politiques et la coordination des programmes à l'échelle du système des Nations Unies, compte tenu des mandats intergouvernementaux et à l'appui de l'accomplissement des objectifs de développement arrêtés au niveau international. Il élaborera des stratégies, des approches et des cadres communs pour traiter les nouveaux enjeux politiques et programmatiques exigeant qu'une action soit menée à l'échelle du système. Par l'intermédiaire de son Comité de haut niveau sur la gestion, le CCS continuera d'encourager la mise au point d'approches novatrices visant à améliorer l'efficacité des organismes des Nations Unies, de simplifier leurs pratiques de fonctionnement et d'accélérer l'harmonisation, la reconnaissance mutuelle et l'intégration des activités menées. Il se servira de ses réseaux techniques spécialisés dans les questions financières et budgétaires, les

ressources humaines, la numérisation et les technologies, les achats, ou encore la sûreté et la sécurité, pour faire connaître les meilleures pratiques, les méthodes de gestion innovantes et les partenariats dans tous les domaines de la gestion et, le cas échéant, encouragera leur mutualisation.

- 31.71 Pour l'établissement des produits et activités prévus pour 2022, on a tenu compte des problèmes – connus et à prévoir – liés à la COVID-19 auxquels le système des Nations Unies et les États Membres font ou feront face. Le secrétariat du CCS prévoit d'aider le système des Nations Unies à traiter les enjeux liés à la COVID-19 en continuant de poursuivre une action cohérente et coordonnée face à la pandémie et d'appuyer les efforts déployés pour que le relèvement soit plus efficace, tant du point de vue de la gestion que de celui des programmes.
- 31.72 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- a) L'accélération des progrès accomplis vers la mise en œuvre à grande échelle et intégrée du Programme 2030 par les États Membres et l'exécution de tous les mandats confiés aux entités du système des Nations Unies ;
  - b) Des réponses plus cohérentes et mieux coordonnées du système des Nations Unies aux enjeux mondiaux, notamment pour ce qui est du relèvement après la COVID-19 ;
  - c) Le renforcement de la capacité des organismes du système de prendre des mesures de gestion efficaces à l'appui de la bonne exécution des mandats.

### **Facteurs externes pour 2022**

- 31.73 En ce qui concerne les facteurs externes, l'hypothèse ci-après a été retenue lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2022 : les organismes membres font preuve de la détermination voulue et apportent en temps utile leur concours à l'examen des questions dont le CCS est saisi.
- 31.74 En ce qui concerne la pandémie de COVID-19, le plan-programme repose sur l'hypothèse selon laquelle il sera possible de livrer les produits et de mener à bien les activités qui sont proposés pour 2022. Toutefois, si la pandémie devait entraver davantage encore l'exécution des produits et des activités prévus, il faudrait procéder à des aménagements en 2022, sans pour autant perdre de vue les objectifs d'ensemble, les stratégies et les mandats. Il serait rendu compte de ces aménagements en même temps que de l'exécution du programme.
- 31.75 Le CCS prend en compte les questions de genre dans ses activités, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient, y compris dans les produits de ses comités de haut niveau (stratégies, approches communes et cadres définis à l'échelle du système). Par exemple, l'équipe spéciale contre les inégalités, établie par le Comité de haut niveau sur les programmes en 2019, s'emploie à stimuler le rôle moteur, la coordination et l'incidence des activités menées par le système des Nations Unies en matière de réduction des inégalités. L'égalité femmes-hommes et l'avancement des femmes figurent au cœur de ces activités, qui progressent sous la conduite de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. En 2020, l'un des produits de l'équipe spéciale contre les inégalités a été un document d'orientation sur le thème COVID-19, inégalités et reconstruction en mieux<sup>5</sup>. Ce document fournit des directives et des recommandations concrètes de haut niveau, suggérant plusieurs méthodes pour opérer la transition entre un état de crise et l'émergence d'économies transformées et de sociétés plus équitables et soucieuses de justice, tant pour les femmes que pour les hommes. En 2022, le CCS continuera d'inclure l'égalité femmes-hommes et l'avancement des femmes dans les activités de ses comités de haut niveau et appuiera l'élaboration de produits les

---

<sup>5</sup> Voir <https://unsceb.org/covid-19-inequalities-and-building-back-better-policy-brief-hlcp-inequalities-task-team>.

mieux à même d’offrir à l’ensemble des entités du système des Nations Unies des possibilités d’agir en coordination pour jouer un rôle moteur.

- 31.76 Conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l’inclusion du handicap, le CCS continuera d’appuyer l’action menée à ce titre.

### **Exécution du programme en 2020**

- 31.77 On trouvera dans cette partie relative à l’exécution du programme en 2020 des informations sur un résultat qui a dû être ajouté en 2020 et sur les résultats 1 et 2.

#### **Continuité des opérations assurée grâce à l’harmonisation, d’une entité à l’autre, des mesures administratives prises en réponse à la situation créée par la COVID-19**

- 31.78 Tout au long de 2020, la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sensibles sur les activités menées par les organismes membres du CCS en matière de ressources humaines, et ce de multiples manières – nécessité d’adapter et de réaménager les bureaux face aux nouveaux problèmes rencontrés, recherche de solutions pour offrir des possibilités de repos et de récupération compte tenu de l’évolution constante des conditions, les liaisons aériennes étant réduites et certaines frontières ayant été fermées, et nécessité d’harmoniser le traitement d’une multitude de demandes exceptionnelles émanant de fonctionnaires aux prises avec une situation personnelle particulière.
- 31.79 Le Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion s’est adapté rapidement à cette nouvelle configuration en augmentant le nombre et la fréquence des sessions de coordination virtuelles du groupe hors siège et du Réseau lui-même, en particulier au cours des premiers mois qui ont suivi le déclenchement de la pandémie, avec un minimum de réunions hebdomadaires. Celles-ci avaient pour objet la coordination de la réponse à apporter aux enjeux essentiels du moment, en liaison avec des partenaires de premier plan tels que la CFPI, les directeurs médicaux ou les contrôleurs, et pour arrêter des directives administratives spécifiques en réponse à l’évolution de la situation au regard de la COVID-19. Les administrations de divers organismes et lieux d’affectation ont ainsi pu recevoir des orientations rapidement, qui leur ont permis de relever certains défis et ont facilité l’adoption d’une approche, la plupart du temps harmonisée, à l’échelle du système des Nations Unies, en particulier dans les lieux d’affectation hors siège. Cet impératif était particulièrement sensible lorsque les répercussions de la COVID-19 ont été amplifiées par d’autres situations d’urgence imprévues, comme l’explosion au port de Beyrouth.

#### *Progrès accomplis vers la réalisation de l’objectif et mesure des résultats*

- 31.80 Les activités susmentionnées ont contribué à la réalisation de l’objectif, comme l’atteste la disponibilité dans les délais de directives administratives applicables à l’échelle des Nations Unies en réponse aux situations d’urgence, ainsi que de mises à jour nécessaires à des fins d’ajustement à leur évolution rapide. Plus spécifiquement, en 2020, quatre versions de directives administratives des ressources humaines visant à faciliter la riposte à la situation née de la pandémie ont été communiquées, ainsi que quatre versions de notes d’orientation relatives aux options envisageables pour les lieux d’affectation désignés aux fins du congé de détente ayant pâti des restrictions imposées aux voyages en raison de la COVID-19 (voir tableau 31.21).

Tableau 31.21  
**Mesure des résultats**

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)
–	–	Les organismes du système des Nations Unies ont eu accès à des

2018 (résultat effectif)

2019 (résultat effectif)

2020 (résultat effectif)

directives administratives, qui les ont aidés et guidés face aux situations d'urgence, ainsi qu'aux mises à jour nécessaires à des fins d'ajustement à l'évolution rapide des circonstances.

### Conséquences de la COVID-19 sur l'exécution du programme en 2020

- 31.81 Tout au long de 2020, la pandémie de COVID-19 a entravé l'exécution des produits et des activités prévus par le secrétariat du CCS. Le plus souvent, il a fallu modifier les modalités de réunion, le présentiel ayant cédé la place au virtuel, et en réduire la portée et la durée. En outre, en raison des perturbations causées par la pandémie, le secrétariat du CCS n'a apporté son appui qu'à une réunion du Conseil économique et social et du Comité du programme et de la coordination en 2020, au lieu de deux pour chaque organe comme prévu. Ces changements ont eu une incidence sur l'exécution du programme en 2020, comme indiqué dans la section consacrée au résultat 2, ci-après.
- 31.82 Toutefois, pour aider le système des Nations Unies et les États Membres à faire face aux problèmes liés à la pandémie de COVID-19, le secrétariat du CCS a proposé de nouvelles activités et apporté des aménagements à certaines autres, dans les limites du champ des objectifs du programme. Ses plans de travail ont été structurés de telle sorte qu'ils puissent être harmonisés et coordonnés à l'échelle du système des Nations Unies en réponse à la crise, et pour qu'une fois jugulée la pandémie, l'action à mener soit adaptée au multilatéralisme et aux programmes et problèmes communs aux entités du système des Nations Unies. Plusieurs axes de travail – inégalités, peuples autochtones et biodiversité, par exemple – du Comité de haut niveau sur les programmes ont été ajustés en fonction de la COVID-19. Le Comité de haut niveau sur la gestion a tenu un certain nombre de réunions ponctuelles pour faire le point sur l'évolution de la situation et s'y adapter avec souplesse ; publié et actualisé des directives administratives ; pris systématiquement en compte la problématique de la COVID-19 dans ses activités. Les produits aménagés ont contribué aux résultats en 2020, comme indiqué pour le nouveau résultat dont il est question plus haut.
- 31.83 Sachant qu'il faut privilégier l'amélioration continue et répondre à l'évolution des besoins des États Membres, le secrétariat du CCS tirera parti de manière systématique des enseignements et des meilleures pratiques s'agissant des aménagements apportés au programme en raison de la pandémie. Parmi les exemples d'enseignements tirés, il est apparu que la réduction de la durée des réunions tenues virtuellement limitait la capacité des membres de débattre en profondeur d'enjeux importants intéressant l'ensemble du système, ainsi que leur capacité de participer pleinement en raison du décalage horaire, de difficultés techniques ou de contraintes de temps. En outre, les possibilités de mise en réseau, qui revêtent une importance primordiale en ce qu'elles facilitent le règlement de problèmes et stimulent les synergies informelles entre organismes, ne sont pas facilement exploitables à l'identique en plusieurs endroits. Bien que la majorité des travaux du CCS et de ses Comités ne se prêtent pas aux modalités virtuelles ou en ligne, le secrétariat recherchera des moyens d'organiser des réunions virtuelles entre les sessions des Comités, pour que leurs membres puissent débattre des questions exigeant un traitement rapide.

### Résultat 1 : stimuler l'innovation dans l'ensemble du système des Nations Unies<sup>6</sup>

#### Exécution du programme en 2020

- 31.84 Le secrétariat du CCS a continué d'appuyer les efforts déployés pour stimuler et transposer à une plus grande échelle l'innovation dans l'ensemble du système des Nations Unies, conformément à

<sup>6</sup> Voir le projet de budget-programme pour 2020 [A/74/6 (Sect. 31)].

son mandat. En particulier, il a coopéré avec l'École des cadres du système des Nations Unies et avec le Réseau d'innovation des Nations Unies pour aller de l'avant sur la base de la panoplie des Nations Unies pour l'innovation, lancée officiellement en novembre 2019, à l'appui d'une approche intégrée visant à améliorer la capacité des entités du système des Nations Unies d'innover de manière systématique au service de leurs bénéficiaires. Entité de référence pour la panoplie, l'École des cadres, en partenariat avec le Réseau et avec l'appui du secrétariat du CCS, a organisé des rencontres en présentiel pour faire connaître son application. Une formation en ligne asynchrone, « Introduction à l'innovation », a été lancée en 2020 et une fonctionnalité de type tableau de bord, qui permet de suivre les résultats agrégés d'évaluation des innovations et de l'utilisation des outils de chaque organisme du système des Nations Unies, a été progressivement mise en place dans le but d'éclairer les décisions exécutives aux fins de la promotion d'une culture de l'innovation.

- 31.85 Les activités susmentionnées ont contribué à sensibiliser à la panoplie et à encourager son utilisation, ce qui correspondait à la cible fixée, à savoir que la panoplie pour l'innovation soit adoptée en guise de référence à l'échelle du système des Nations Unies, comme indiqué dans le projet de budget-programme pour 2020.

### Projet de budget-programme pour 2022

- 31.86 Dans le cadre du sous-programme et conformément au mandat fixé, on poursuivra les activités relatives au résultat escompté. Pour progresser encore sur la voie de la réalisation de l'objectif, le secrétariat du CCS continuera de promouvoir l'utilisation de la panoplie et la participation aux formations dispensées par l'École des cadres, fera mieux connaître et appuiera l'action menée par l'École pour enrichir et développer ses programmes et produits d'apprentissage axés sur l'innovation, et rattachera ces activités, le cas échéant, aux travaux menés par les mécanismes du CCS, dans le but d'améliorer et de développer les capacités et l'esprit d'innovation du personnel des entités du système des Nations Unies. Les progrès escomptés sont présentés dans le tableau de mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.22).

Tableau 31.22

### Mesure des résultats

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté) <sup>a</sup>	2022 (résultat escompté)
Absence de directives et d'instruments permettant de favoriser l'innovation à l'échelle du système des Nations Unies	Publication en ligne de la première panoplie des Nations Unies pour l'innovation	Adoption de la panoplie des Nations Unies pour l'innovation en tant qu'outil de référence pour promouvoir une culture de l'innovation	Intégration de la panoplie des Nations Unies pour l'innovation aux programmes d'apprentissage globaux de l'École des cadres du système des Nations Unies	L'état d'esprit du personnel des organismes du système des Nations Unies est davantage tourné vers l'innovation et ses capacités dans ce domaine se développent

<sup>a</sup> Pour que l'on sache où en est l'exécution des plans-programmes initiaux, on a repris ici la cible définie pour 2021 dans le budget-programme de 2021 et retenu les estimations les plus fiables dont on disposait avant le début de la pandémie. Il sera rendu compte de l'exécution du programme pour 2021 dans le projet de budget-programme pour 2023.

**Résultat 2 : adoption par les organismes membres de politiques d'avenir concernant le personnel du système des Nations Unies (nouveau résultat)<sup>7</sup>**

**Exécution du programme en 2020**

- 31.87 Le secrétariat du CCS a apporté son appui au Comité de haut niveau sur la gestion et à son équipe spéciale chargée des politiques d'avenir pour le personnel des Nations Unies aux fins suivantes : envisager de nouveaux modes de travail et proposer des éléments qui favorisent l'instauration d'une culture institutionnelle porteuse et une expérience positive pour les employés ; examiner des initiatives pilotes dans le cadre desquelles tirer parti de la technologie ; faire des propositions de nouvelles modalités contractuelles durables. En juin 2020, le Comité de haut niveau sur la gestion a réorienté les travaux de l'équipe spéciale à la lumière des répercussions de la pandémie de COVID-19, toujours avec l'appui du secrétariat du CCS, afin de centrer désormais l'action de l'équipe spéciale sur les axes de travail qui auraient les incidences les plus concrètes sur l'avenir immédiat, notamment le développement de l'aménagement des modalités de travail, sur la base d'arrangements modernes et durables en ce qui concerne le personnel, et de l'utilisation de technologies propres à dynamiser son action. Pendant le reste de l'année, l'équipe spéciale a notablement progressé dans la définition d'éléments d'un projet de politique relative à l'aménagement des modalités de travail. Le secrétariat du CCS a également mené une consultation, à l'échelle du système, auprès des membres du Comité de haut niveau sur la gestion, afin de recueillir des observations et des suggestions dans l'optique des propositions formulées par l'équipe spéciale dans son rapport d'activité. En outre, le secrétariat du CCS a coordonné les échanges avec la CFPI, les fédérations du personnel et d'autres parties prenantes.
- 31.88 Les activités susmentionnées ont contribué à l'élaboration finale (en 2021) d'éléments d'un cadre destiné à servir de modèle pour l'aménagement des modalités de travail dans le système des Nations Unies, mais qui ne correspondait pas à la cible définie dans le budget-programme pour 2021, à savoir un modèle de cadre pour le corps du personnel des Nations Unies qui soit approuvé par le Comité de haut niveau sur la gestion et par le CCS. Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le personnel des Nations Unies a contraint le Comité et son équipe spéciale, puis le secrétariat du CCS, à adapter leur programme de travail pour l'exécuter par phases. La première phase visait à répondre au besoin immédiat d'élaboration de politique relative à l'aménagement des modalités de travail, en tenant compte des enseignements tirés des contraintes imputables à la pandémie de COVID-19.

**Projet de plan-programme pour 2022**

- 31.89 Le secrétariat du CCS poursuivra ses activités relatives au résultat escompté, conformément à son mandat. Pour favoriser la progression vers cet objectif, il appuiera l'élaboration d'un modèle de cadre pour l'aménagement des modalités de travail, avec pour but la mise en œuvre par chaque organisme des directives et politiques administratives correspondantes, pour que les dispositions applicables au personnel des Nations Unies soient plus modernes et plus souples. On envisagera une approche intégrée incluant les aspects centrés sur l'individu et sur la culture institutionnelle, sur les engagements pris par les hauts responsables, ainsi que sur l'élaboration d'éléments d'une éventuelle refonte des modalités de travail. Ces éléments concourront à l'accomplissement de la cible initialement fixée. Les progrès escomptés sont présentés dans le tableau de mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.23).

---

<sup>7</sup> Voir le projet de budget-programme pour 2021 [A/75/6 (Sect.31)].

Tableau 31.23  
Mesure des résultats

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté) <sup>a</sup>	2022 (résultat escompté)
Examen, par les réseaux fonctionnels du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), des incidences des technologies numériques et de l'innovation sur le personnel dans leurs domaines de compétence respectifs	Adoption par le CCS de la stratégie du système des Nations Unies sur l'avenir du travail ; création d'une équipe multifonctionnelle du Comité chargée des politiques d'avenir concernant le personnel du système des Nations Unies	Progrès dans la définition des éléments d'un projet de politique pour des modalités de travail flexibles	Adoption, par les différents organismes des Nations Unies, d'orientations et de politiques administratives destinées à favoriser la souplesse et la réactivité du corps du personnel	Mise en œuvre par les différents organismes d'orientations et politiques administratives connexes, destinées à favoriser la souplesse et la réactivité du corps du personnel

<sup>a</sup> Pour que l'on sache où en est l'exécution des plans-programmes initiaux, on a repris ici la cible définie pour 2021 dans le budget-programme de 2021 et retenu les estimations les plus fiables dont on disposait avant le début de la pandémie. Il sera rendu compte de l'exécution du programme pour 2021 dans le projet de budget-programme pour 2023.

### Résultat 3 : utilisation de statistiques financières produites par l'ensemble des organismes des Nations Unies aux fins de la prise de décisions plus éclairées, du renforcement de la transparence et d'une meilleure application du principe de responsabilité

#### Projet de plan-programme pour 2022

- 31.90 Sous la direction du Comité de haut niveau sur la gestion et en partenariat avec le Groupe des Nations Unies pour le développement durable, le secrétariat du CCS a appuyé l'élaboration, en 2018, de six normes définissant les données à fournir par le système des Nations Unies aux fins de l'information financière – le « cube de données » – ainsi qu'un plan par étapes pour leur application. Grâce à cette initiative, les données recueillies depuis sont mieux intégrées et plus aisément comparables. En 2020, d'autres améliorations ont été apportées aux directives existantes en matière de communication d'information, en collaboration avec l'Organisation de coopération et de développement économiques et l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide, ce qui a rendu possible une meilleure harmonisation et une plus grande rationalisation des multiples exigences en matière de communication d'information. Le plan par étapes a été actualisé pour tenir compte des enseignements tirés des activités passées de collecte de données ; l'efficacité de l'appui fourni aux entités aux titres suivants s'en est trouvé renforcé : application des deux normes actuellement en phase de transition<sup>8</sup> et prise en compte des dernières dispositions incluses dans la Stratégie du Secrétaire général pour l'exploitation des données par tout le monde, partout<sup>9</sup>, dans laquelle le cube de données est présenté comme l'un des trois programmes considérés prioritaires dans un premier temps.

<sup>8</sup> Norme III (emplacement géographique) et norme V (objectifs de développement durable), toutes deux assorties d'une échéance pour la communication d'informations, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

<sup>9</sup> Voir [www.un.org/en/content/datastrategy/index.shtml](http://www.un.org/en/content/datastrategy/index.shtml).

*Enseignements tirés et changements prévus*

31.91 Les enseignements tirés par le secrétariat du CCS sont de deux natures. D'une part, il existe une forte demande de données désagrégées, qui soient compatibles avec les objectifs de développement durable et puissent être utilisées pour éclairer la prise de décisions et guider l'action à mener une fois que la pandémie de COVID-19 aura été maîtrisée. D'autre part, les entités ont indiqué que les exigences en matière de communication d'information suscitaient une certaine lassitude car il fallait désormais consentir encore davantage d'efforts pour satisfaire la demande croissante d'informations. Sur la base de ces enseignements, le secrétariat du CCS a actualisé le plan par étapes de renforcement de l'intégration des données entre organismes, chaque fois qu'il était possible d'incorporer des données désagrégées et de renforcer l'harmonisation et la rationalisation des multiples demandes d'information grâce à l'élaboration d'un ensemble de données minimal.

*Progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif et mesure des résultats*

31.92 Les activités menées sont censées contribuer à l'accomplissement de l'objectif, ce qui se traduira par l'acceptation par l'ensemble des organismes du système des Nations Unies d'un cadre pour la communication de l'information financière améliorant la fiabilité et la comparabilité des données. En outre, dans le cadre en question, les données désagrégées seront organisées par fonction, pays, donateur et objectif de développement durable, ce qui accroîtra la transparence et entraînera une meilleure application du principe de responsabilité s'agissant des flux financiers à l'échelle du système. L'objectif d'ensemble est la production de données, à l'échelle du système, qui soient alignées sur les normes internationales et facilement accessibles par les États Membres et d'autres parties prenantes. En dernière analyse, le dispositif du cube de données vise à rendre les informations relatives aux ressources financières et à leur utilisation plus complètes, plus facilement comparables et de meilleure qualité sur le plan analytique, à l'appui de la mise en œuvre du Programme 2030, conformément aux engagements dénoncés dans le pacte de financement et dans la Stratégie d'exploitation des données du Secrétaire général (voir tableau 31.24).

Tableau 31.24  
Mesure des résultats

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté)	2022 (résultat escompté)
Approbation de six normes applicables aux données pour la communication de l'information financière à l'échelle du système des Nations Unies et du projet de plan par étapes établi pour leur mise en œuvre	Première opération de collecte de données menée avec succès en application de nouvelles normes et élaboration finale du plan par étapes pour l'application des normes en question	Modalités de communication de l'information mieux harmonisées ; les entités ont accès à un plan par étapes actualisé et à des directives plus précises pour la communication d'informations	Disponibilité de données désagrégées ; meilleure coordination à l'intérieur du système des Nations Unies grâce aux données ; rationalisation des exigences en matière de communication d'informations grâce à l'instauration d'un ensemble de données minimal	Disponibilité à l'échelle du système des Nations Unies de données financières complètes et comparables, reposant sur une analyse de meilleure qualité ; renforcement de la transparence et meilleure application du principe de responsabilité s'agissant des flux financiers à l'échelle du système ; données alignées sur les normes

**Titre X Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales**

2018 (résultat effectif)	2019 (résultat effectif)	2020 (résultat effectif)	2021 (résultat escompté)	2022 (résultat escompté)
				internationales et facilement accessibles

**Textes des organes délibérants définissant les mandats**

31.93 On trouvera ci-après la liste des mandats définis pour le CCS.

*Résolutions de l'Assemblée générale*

64/289	Cohérence du système des Nations Unies	64/289	Cohérence du système des Nations Unies
69/313	Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement (Programme d'action d'Addis-Abeba)	69/313	Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement (Programme d'action d'Addis-Abeba)

*Résolutions et décisions du Conseil économique et social*

13 (III)	Comité de coordination	2001/321	Poursuite de l'examen du rapport annuel d'ensemble du Comité administratif de coordination
----------	------------------------	----------	--

**Produits**

31.94 On trouvera dans le tableau 31.25 les produits retenus pour la période 2020-2022, classés par catégorie et sous-catégorie, qui ont contribué et devraient continuer de contribuer à la réalisation de l'objectif énoncé ci-dessus.

Tableau 31.25

**Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination : produits retenus pour la période 2020-2022, classés par catégorie et sous-catégorie**

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2020</i>	<i>Produits livrés : 2020</i>	<i>Produits prévus : 2021</i>	<i>Produits prévus : 2022</i>
<b>A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts</b>				
<b>Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
1. Rapport annuel d'ensemble établi par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination à l'intention du Conseil économique et social	1	1	1	1
2. Note du Secrétaire général sur la situation budgétaire et financière des organismes des Nations Unies, établie à l'intention de l'Assemblée générale	1	1	-	1
3. Note du Secrétaire général transmettant les observations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur les examens conduits par le Corps commun d'inspection	9	10	9	8

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2020</i>	<i>Produits livrés : 2020</i>	<i>Produits prévus : 2021</i>	<i>Produits prévus : 2022</i>
<b>Services fonctionnels pour les réunions</b> (nombre de réunions de trois heures)	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>13</b>
4. Séances de la Cinquième Commission	7	6	6	7
5. Séances de la Deuxième Commission	4	2	4	2
6. Séance du Comité du programme et de la coordination	2	1	2	2
7. Séance du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
8. Séances du Conseil économique et social	2	3	2	1
<b>B. Création et transfert de connaissances</b>				
<b>Activités ou documentation techniques</b> (nombre d'activités ou de documents)	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
9. Rapports sur les statistiques financières et statistiques relatives aux achats et aux ressources humaines des organismes des Nations Unies	4	4	4	3
10. Compilations et analyses des pratiques optimales des organismes des Nations Unies dans les domaines des ressources humaines, des achats, des technologies de l'information, ainsi que des finances et du budget.	3	3	3	3

**C. Activités de fond**

**Bases de données et supports numériques** : données issues de tout le système sur l'information financière et les ressources humaines (collecte annuelle auprès d'environ 40 entités) et catalogue de données du système des Nations Unies (4 000 jeux de données issus de quelque 70 organismes), à disposition des États Membres et d'autres parties prenantes.

**D. Activités de communication**

**Plateformes numériques et contenus multimédias** : site Web du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, à disposition des États Membres et d'autres parties prenantes.

**E. Activités d'appui**

**Administration** : résumé des délibérations tenues lors des deux sessions ordinaires du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, des deux sessions ordinaires du Comité de haut niveau sur les programmes et des deux sessions ordinaires du Comité de haut niveau sur la gestion et de ses réseaux ; rapports destinés aux réunions programmées de la Commission de la fonction publique internationale sur les positions communes du système des Nations Unies relatives aux conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun ; publication semestrielle des barèmes des traitements des interprètes et traducteurs indépendants à l'intention des organismes des Nations Unies ; fourniture de services de secrétariat pour les réunions du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, du Comité de haut niveau sur les programmes et du Comité de haut niveau sur la gestion et de ses réseaux ; actualisation sur une base continue du portail de gestion des données du système des Nations Unies consacré à la collecte de données issues de tout le système sur les ressources humaines et l'information financière (collecte annuelle auprès d'environ 40 entités) ; décompte annuel des membres du personnel de terrain à l'échelle du système ; prestation de services de secrétariat pour le Groupe de travail des normes comptables et l'ensemble des dispositifs interorganisations spéciaux, ainsi que pour les réunions interinstitutions trimestrielles du Groupe de travail des normes comptables et du Conseil des normes IPSAS, et fourniture de conseils et documents d'appui relatifs aux normes IPSAS à l'intention des entités des Nations Unies.

**B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2022****Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination****Vue d'ensemble**

31.95 On trouvera dans les tableaux 31.26 à 31.28 des informations sur les ressources financées en commun qui sont proposées pour 2022 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.26

**Vue d'ensemble : évolution des ressources financières, par objet de dépense (financé en commun)**

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements				2022 (prévisions avant actualisation des coûts)	
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total		Pourcentage
Postes	3 091,4	2 844,2	–	–	–	–	–	2 844,2
Autres dépenses de personnel	253,7	231,4	–	–	–	–	–	231,4
Consultant(e)s	31,6	28,9	–	–	–	–	–	28,9
Voyages du personnel	50,7	178,1	–	–	–	–	–	178,1
Services contractuels	73,2	154,7	–	–	–	–	–	154,7
Frais généraux de fonctionnement	51,7	101,9	–	–	–	–	–	101,9
Fournitures et accessoires	–	12,1	–	–	–	–	–	12,1
Mobilier et matériel	7,1	21,1	–	–	–	–	–	21,1
<b>Total</b>	<b>3 559,4</b>	<b>3 572,4</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3 572,4</b>

Tableau 31.27

**Vue d'ensemble : postes proposés et changements relatifs aux postes pour 2022**

	Nombre	Classe
Effectif approuvé pour 2021	14	1 D-2, 2 D-1, 2 P-5, 3 P-4, 1 P-3, 5 G(AC)
Changements relatifs aux postes	–	
Effectif proposé pour 2022	14	1 D-2, 2 D-1, 2 P-5, 3 P-4, 1 P-3, 5 G(AC)

Note : L'abréviation suivante est utilisée dans les tableaux et figures : G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

Tableau 31.28

Vue d'ensemble : postes proposés, par catégorie et par classe

Catégorie et classe	Changements				Total	Effectif proposé pour 2022
	Effectif approuvé pour 2021	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
<b>Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur</b>						
D-2	1	–	–	–	–	1
D-1	2	–	–	–	–	2
P-5	2	–	–	–	–	2
P-4	3	–	–	–	–	3
P-3	1	–	–	–	–	1
<b>Total partiel</b>	<b>9</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>9</b>
<b>Agent(e)s des services généraux</b>						
Autres classes	5	–	–	–	–	5
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>14</b>

31.96 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources qu'il est proposé de consacrer en 2022 aux activités financées en commun dans le tableau 31.30 et la figure 31.V.

31.97 Comme indiqué dans le tableau 31.29 et dans la figure 31.V, les ressources qu'il est proposé de consacrer en 2022 aux activités financées en commun s'élèvent globalement à 3 572 400 dollars avant actualisation des coûts et sont inchangées par rapport aux crédits ouverts pour 2021. Elles englobent les ressources afférentes au projet relatif aux Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) pour 2022, qui s'élèvent à 258 700 dollars, et permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.

31.98 Comme prévu dans le Programme 2030, s'agissant en particulier de la cible 12.6 des objectifs de développement durable (les organismes sont encouragés à intégrer des informations sur le développement durable dans leurs rapports périodiques), et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, le CCS incorpore des méthodes de gestion de l'environnement dans ses activités. En 2020, la COVID-19 a perturbé l'exécution des opérations du secrétariat du CCS, ce qui a rendu nécessaires des réaménagements de taille, comme le passage aux réunions virtuelles et au télétravail. En conséquence, il est difficile de rendre compte de la mise en œuvre des pratiques de gestion de la durabilité au titre de l'année considérée. En 2022, en application de la Stratégie de gestion de la durabilité dans le système des Nations Unies (2020-2030), le secrétariat du CCS continuera de veiller à ce que toutes les réunions dont il assure le service soient exemptes de plastiques à usage unique et de papier (en distribuant l'ensemble des documents de séance par voie électronique) afin de réduire les déchets et les émissions de carbone, ainsi que pour continuer à promouvoir une culture respectueuse de l'environnement.

31.99 On trouvera dans le tableau 31.29 des informations sur le respect des délais de soumission de la documentation et d'achat des billets d'avion. Le secrétariat du CCS mesure combien il est important de se conformer aux directives relatives aux délais d'achat des billets d'avion et continuera de veiller au respect de ces délais, aidé en cela par un tableau de bord. Il s'est employé à sensibiliser le personnel et l'encadrement à la nécessité de respecter les directives et a encouragé les membres du

**Titre X Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales**

Conseil à programmer les voyages au plus tôt et à désigner dans les meilleurs délais les fonctionnaires devant assister aux réunions et conférences, lorsque c'est possible. En 2020, le seul cas de non-respect a concerné l'entrée en fonctions d'un membre du personnel, qui n'a pas pu être organisée dans le délai prévu en raison des restrictions imposées aux voyages aériens en raison de la COVID-19.

Tableau 31.29  
**Respect des délais**

(En pourcentage)

	2020 (taux effectif)	2020 (taux effectif)	2021 (taux prévu)	2021 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	81	88	100	100

Tableau 31.30  
**Vue d'ensemble : évolution des ressources financières et des postes (financement commun)**

(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements				2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage	
<b>Ressources financières, par grande catégorie de dépenses</b>							
Postes	3 091,4	2 844,2	–	–	–	–	2 844,2
Autres objets de dépense	468,0	728,2	–	–	–	–	728,2
<b>Total</b>	<b>3 559,4</b>	<b>3 572,4</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3 572,4</b>
<b>Postes, par catégorie</b>							
Administrateur(trice)s et fonctionnaires de rang supérieur		9	–	–	–	–	9
Agent(e)s des services généraux et des catégories apparentées		5	–	–	–	–	5
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>14</b>

Figure 31.V

**Répartition des ressources proposées pour 2022 (avant actualisation des coûts) (financement commun)**

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)

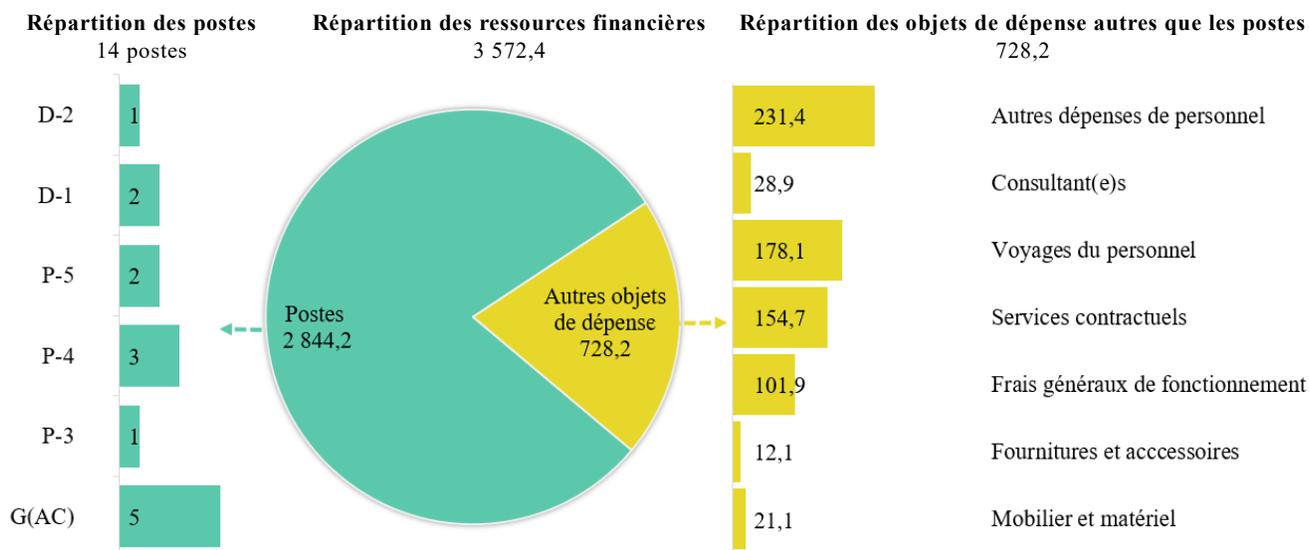


Tableau 31.31

**Évolution des ressources financières et des postes (part à la charge de l'ONU)**

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements			Total	Pourcentage	2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
<b>Ressources financières, par grande catégorie de dépenses</b>								
Objets de dépense autres que les postes								
Subventions et contributions	970,0	1 050,5	60,8	–	–	60,8	5,8	1 111,3
<b>Total</b>	<b>970,0</b>	<b>1 050,5</b>	<b>60,8</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>60,8</b>	<b>5,8</b>	<b>1 111,3</b>

31.100 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2022 s'élèvent à 1 111 300 dollars et font apparaître une augmentation de 60 800 dollars par rapport aux crédits ouverts pour 2021. Le changement résulte d'un seul facteur, à savoir les ajustements techniques.

31.101 Comme indiqué dans le tableau 31.31, l'évolution des ressources fait apparaître une augmentation de 60 800 dollars, comme suit :

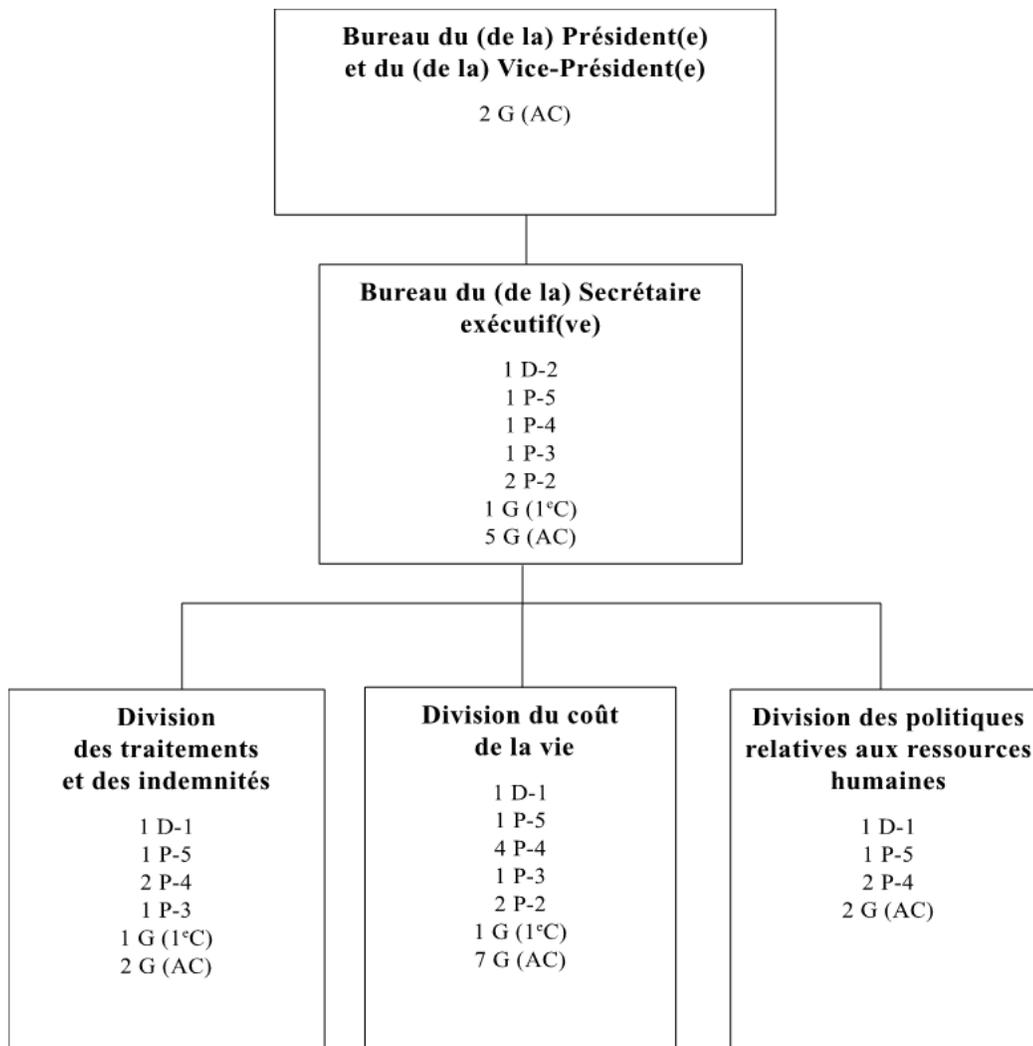
**Ajustements techniques.** Augmentation de 60 800 dollars sur la base de la part du budget du CCS et des coûts du projet IPSAS prise en charge par le Secrétariat de l'ONU (telle que déterminée par le CCS selon la formule établie), soit 31,1 % et 31,2 % respectivement, au titre de 2022, contre 29,4 % et 29,5 %, respectivement, au titre de 2021 – pour calculer la part à la charge du Secrétariat dans le budget-programme de 2021, on a pris pour référence un effectif plus nombreux (au

31 décembre 2019) que celui qui avait été retenu en décembre 2018 ; le montant des dépenses effectives engagées au titre du Secrétariat en 2019 a été plus élevé que le montant appliqué en 2018.

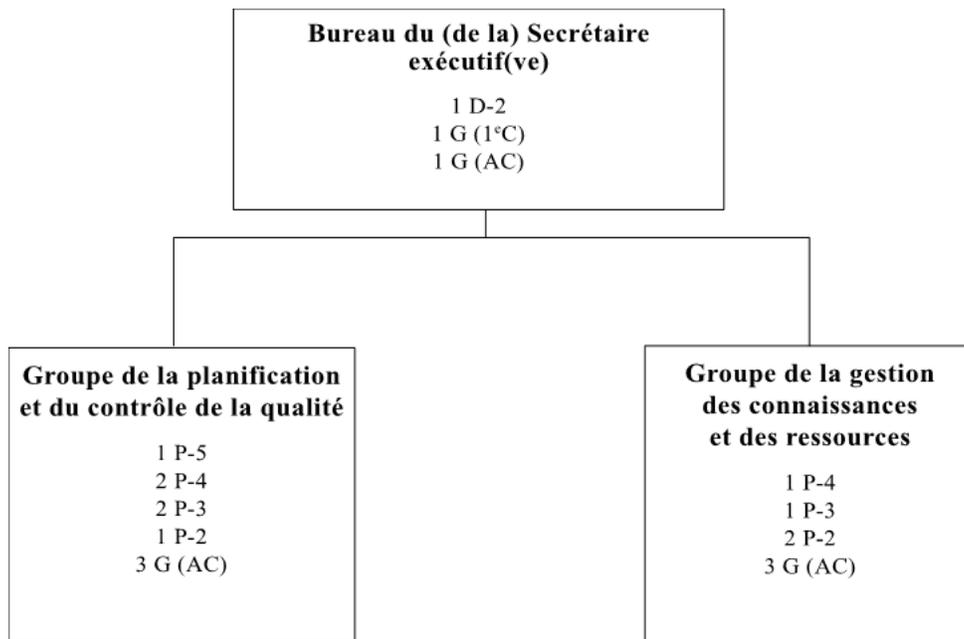
## Annexe I

### Organigramme et répartition des postes pour 2022

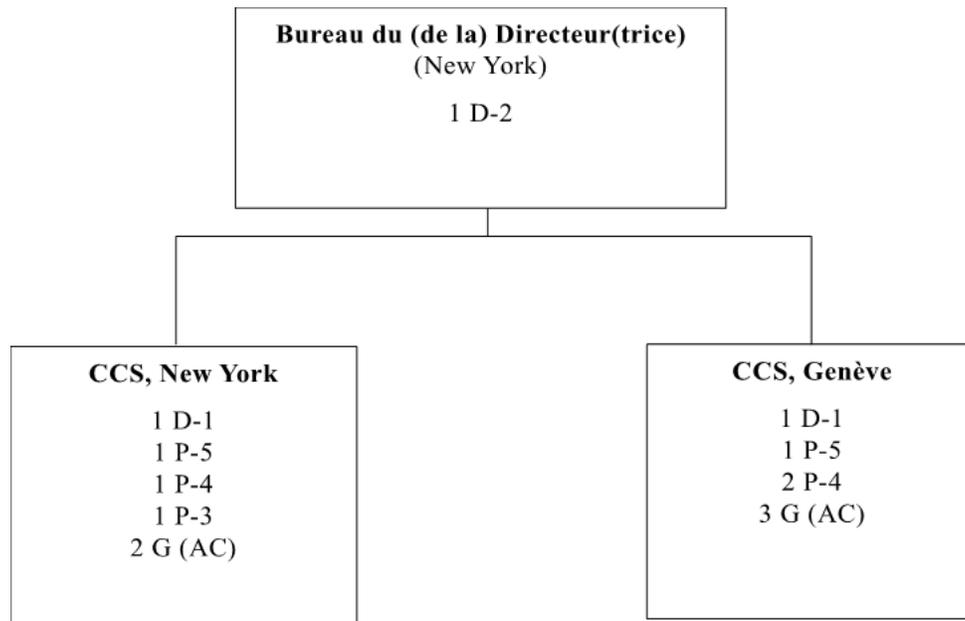
#### A. Commission de la fonction publique internationale



**B. Corps commun d'inspection**



**C. Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination**



*Abbreviations* : CCS = Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination ; G(1<sup>re</sup>C) = agent(e) des services généraux (1<sup>re</sup> classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

## Annexe II

### État récapitulatif de la suite donnée aux recommandations formulées par les organes de contrôle

Résumé de la recommandation

Suite donnée à la recommandation

#### Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

[A/75/7](#)

Le Comité consultatif rappelle qu'il recommande à l'Assemblée générale d'inviter le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat, à améliorer les statistiques sur les organismes des Nations Unies mises à la disposition des États Membres, notamment en fournissant des informations plus à jour ([A/70/7](#), par. X.24 ; [A/74/7](#), par. X.18). Le Comité réitère sa recommandation et compte que le Secrétaire général veillera à ce que des statistiques plus récentes soient mises à disposition au moyen d'une base de données pleinement opérationnelle. Il compte également que ces statistiques prendront en compte l'ensemble du personnel et intégreront les données annuelles les plus récentes afin de pouvoir établir des projets de budget précis (par. X.25).

Le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) publie chaque année des statistiques sur le personnel du système des Nations Unies, qui sont utilisées dans la formule de répartition du budget du CCS et de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Les calendriers d'établissement des budgets (budget ordinaire de l'ONU et budgets des autres entités du système des Nations Unies) sont tels que la répartition des budgets des activités financées en commun doit être calculée en janvier de l'année qui précède l'exercice budgétaire de sorte que toutes les entités participantes puissent prévoir dans leur budget leur contribution aux budgets des activités financées en commun.

En ce qui concerne le budget des services de sécurité financés en commun, la répartition entre les organisations participantes est fondée sur le nombre effectif de membres du personnel en poste sur le terrain. Jusqu'en 2019, ce dénombrement avait lieu tous les deux ans. À partir de 2020, il est effectué chaque année.

Pour être mieux à même de fournir des statistiques relatives au personnel qui soient à jour, le secrétariat du CCS a mis en place une plateforme de gestion des données dotée de mécanismes qui permettent de valider automatiquement les données avant qu'elles ne lui soient soumises. Cette plateforme est désormais pleinement fonctionnelle, ce qui permet au secrétariat de recenser le personnel de terrain chaque année. Par ailleurs, le secrétariat continue de mettre au point des outils qui automatiseront davantage le transfert, dans la base de données du CCS, des données émanant des différentes entités.

[A/75/538](#) et [A/75/539](#)

Le Comité consultatif s'inquiète de ce que le Secrétaire général n'a pas appliqué les décisions prises par

Le secrétariat du CCS, par l'intermédiaire du Réseau Finances et budget du Comité de haut niveau sur la

l'Assemblée générale dans ses résolutions [73/268](#) et [74/249](#) sur ces questions. Il souscrit aux constatations du Comité des commissaires aux comptes et recommande que l'Assemblée prie à nouveau le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de présenter des solutions viables pour la mise en place d'un système centralisé de gestion de la trésorerie et des placements dans le système des Nations Unies, et de faciliter la définition de critères raisonnables aux fins de l'établissement des montants minimum et maximum des réserves opérationnelles mises à la disposition du système des Nations Unies. Il attend avec intérêt les informations qui seront communiquées à ce sujet dans les prochains états financiers (voir également [A/74/528](#), par. 14 et 16, [A/73/430](#), par. 16 et 18, et [A/72/537](#), par. 11).

gestion, a discuté en novembre 2019 de l'éventuelle mise en place d'un système centralisé de gestion de la trésorerie et des placements et a demandé au Groupe de travail sur les services de trésorerie communs de procéder à un examen. Au premier trimestre 2020, celui-ci a réalisé une enquête détaillée dont les résultats ont été analysés à la session annuelle d'octobre 2020, l'accent étant mis sur l'examen des investissements existants et les possibilités d'harmoniser les efforts et d'accroître la collaboration dans la gestion des placements. À sa trente-cinquième session, le Réseau Finances et Budget a examiné les résultats de l'enquête et les recommandations du Groupe de travail à ce sujet. Après délibération, il a conclu qu'au vu des résultats de l'enquête et compte tenu de considérations techniques liées à la variété des facteurs présidant aux investissements des diverses organisations, la centralisation de la gestion des placements n'était pas une solution viable. Le Groupe de travail continuera d'examiner d'autres modalités collaboratives et modernes de gestion des investissements qui pourraient offrir de meilleures possibilités de réaliser des gains d'efficacité et des économies à l'échelle du système.

Le Secrétariat du CCS, par l'intermédiaire du Réseau Finances et Budget du Comité de haut niveau sur la gestion, a examiné la question à sa trente-cinquième session et a convenu de créer un groupe de travail chargé de définir des critères raisonnables de fixation des niveaux de réserve opérationnelle dans le système des Nations Unies. Le groupe de travail lance une enquête sur laquelle s'appuiera l'évaluation comparative.

---

## Annexe III

### Brève explication de la formule de partage des coûts servant au calcul de la part des dépenses financées en commun à la charge de l'ONU

1. Les activités administratives relatives au régime commun des Nations Unies qui sont financées en commun au titre du chapitre 31 du budget-programme sont celles de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), du Corps commun d'inspection, du secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et du projet d'application des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) dans le système. Les formules de répartition des coûts sont décrites ci-après.
2. Depuis 1974, le partage des coûts inscrits au budget de la CFPI suit la « formule du Comité consultatif pour les questions administratives », selon laquelle les coûts afférents à la Commission sont répartis proportionnellement à la dotation en effectifs, telle qu'elle ressort des statistiques du personnel publiées par le secrétariat du CCS. La part des dépenses à la charge de l'ONU comprend également celles de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, l'Assemblée générale ayant décidé que les coûts afférents à ces deux entités seraient financés au moyen du budget ordinaire de l'Organisation.
3. Quant aux coûts du Corps commun d'inspection, ils sont répartis depuis l'exercice 1996-1997 en fonction des dépenses des organisations participantes répertoriées dans les états financiers audités, à l'exclusion des dépenses suivantes :
  - a) les dépenses relatives au maintien de la paix ;
  - b) les dépenses en nature, y compris la valeur des dons sous forme de biens ;
  - c) 50 % des dépenses du Centre du commerce international, correspondant à la part de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), en vertu du principe selon lequel le budget ordinaire du Centre est financé à parts égales par l'ONU et l'OMC, laquelle ne participe pas aux travaux du Corps commun d'inspection.
4. Depuis l'exercice 2006-2007, le partage des coûts inscrits au budget du secrétariat du CCS est fondé pour moitié sur la dotation en effectifs, établie d'après les statistiques les plus récentes, et pour moitié sur le montant total des dépenses, tel qu'il ressort des états financiers audités les plus récents, déduction faite des dépenses en nature et compte non tenu des dépenses relatives aux opérations de maintien de la paix.
5. Les coûts inscrits au budget du projet IPSAS pour le système dans son ensemble sont partagés conformément à la formule appliquée pour déterminer la répartition du budget du secrétariat du CCS, mais le Fonds international de développement agricole est exclu de la formule puisque ce n'est pas un membre actif du projet IPSAS.

## Annexe IV

## Ressources financières et postes : vue d'ensemble

- 1 On trouvera dans le tableau 1 des informations sur le montant des ressources qu'il est proposé de consacrer en 2021 aux activités financées en commun menées par la Commission de la fonction publique internationale, le Corps commun d'inspection et le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, ainsi que la part du budget de ces entités financée au moyen du budget ordinaire de l'ONU. Les ressources proposées pour 2022 sont inchangées par rapport aux crédits ouverts en 2021, mais la part à financer au moyen du budget ordinaire de l'ONU est en hausse de 479 000 dollars par rapport aux crédits ouverts pour 2021. Les ressources demandées permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 2 Les budgets complets de la Commission et du Corps commun sont présentés à l'Assemblée générale, qui les examine et les approuve conformément aux dispositions en vigueur. Le budget complet du CCS et celui du projet IPSAS sont présentés à titre d'information, tandis que la part incombant à l'ONU l'est pour approbation.
- 3 Les projets de budget de la CFPI et du Corps commun, ainsi que ceux du CCS et du projet IPSAS, ont été communiqués aux organisations membres du Conseil par son secrétariat, qui a sollicité leurs observations. Les consultations ont été conduites par le Secrétaire général au cours de l'élaboration du projet de budget-programme. Conformément à l'article 21 du Statut de la Commission et à l'article 20 du Statut du Corps commun, les observations des organisations membres du CCS ont été prises en considération lors de la mise au point des projets de budget-programme de la Commission et du Corps commun pour 2022.

Tableau 1

## Évolution des ressources financières, par composante et grande catégorie de dépenses

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements				2022 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage	
<b>Budget complet (activités financées en commun) : ressources financières</b>							
Commission de la fonction publique internationale	10 492,0	10 311,8	–	–	–	–	10 311,8
Corps commun d'inspection	7 471,4	7 512,0	–	–	–	–	7 512,0
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3 559,5	3 572,4	–	–	–	–	3 572,4
<b>Total</b>	<b>21 522,9</b>	<b>21 396,2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>21 396,2</b>
<b>Budget complet (activités financées en commun) : grandes catégories de dépenses</b>							
Postes	18 770,3	16 872,6	–	–	–	–	16 872,6
Autres objets de dépense	2 752,6	4 523,6	–	–	–	–	4 523,6
<b>Total</b>	<b>21 522,9</b>	<b>21 396,2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>21 396,2</b>

**Titre X Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales**

	2020 (dépenses effectives)	2021 (crédits ouverts)	Changements				2022 (prévisions avant actualisation des coûts)	
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total		Pourcentage
<b>Budget ordinaire (part à la charge de l'ONU) : ressources financières</b>								
Commission de la fonction publique internationale	3 425,5	3 485,3	350,7	–	–	350,7	10,1	3 836,0
Corps commun d'inspection	2 028,7	2 141,0	67,5	–	–	67,5	3,1	2 208,5
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	970,0	1 050,5	60,8	–	–	60,8	5,8	1 111,3
<b>Total</b>	<b>6 424,2</b>	<b>6 676,8</b>	<b>479,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>479,0</b>	<b>7,2</b>	<b>7 155,8</b>
<b>Part à la charge de l'ONU : grandes catégories de dépenses</b>								
Autres objets de dépense								
Subventions et contributions	6 424,2	6 676,8	479,0	–	–	479,0	7,2	7 155,8
<b>Total</b>	<b>6 424,2</b>	<b>6 676,8</b>	<b>479,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>479,0</b>	<b>7,2</b>	<b>7 155,8</b>

Tableau 2

**Postes par composante : vue d'ensemble**

	Budget complet (activités financées en commun)		
	2021 (approuvé)	2022 (prévisions)	Variation
<b>Budget complet (activités financées en commun) : postes</b>			
Commission de la fonction publique internationale	45	45	–
Corps commun d'inspection	31	31	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	14	14	–
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>–</b>