



Rapports du Corps commun d'inspection

Rapport du Secrétariat

1. En 2013, le Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies a publié quatre rapports. Le contenu de l'un d'entre eux (« Examen des accords à long terme relatifs aux achats dans le système des Nations Unies » (document JIU/REP/2013/1)) avait déjà été soumis au Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à sa dix-neuvième réunion en janvier 2014, avec les observations détaillées du Secrétariat.

2. En septembre 2014, le CCI avait publié cinq rapports et une note. Deux de ces rapports n'intéressaient pas directement l'OMS,¹ ou n'appelaient de sa part aucune mesure particulière à ce stade. Les trois autres rapports et la note portaient sur les thèmes suivants : une analyse de la fonction de mobilisation des ressources au sein du système des Nations Unies (document JIU/REP/2014/1) ; les projets d'investissement/de rénovation/de construction dans les organisations du système des Nations Unies (document JIU/REP/2014/3) ; un examen de la gouvernance environnementale au sein du système des Nations Unies après la Conférence Rio+20 (document JIU/REP/2014/4) ; et le recours aux retraités et aux membres du personnel maintenus à leur poste au-delà de l'âge de départ obligatoire dans les organisations des Nations Unies (document JIU/NOTE/2014/1). Les observations détaillées du Secrétariat sur les quatre rapports de 2013 et les rapports de 2014 ont été communiquées au CCI ainsi qu'au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

3. Les observations sur les rapports du CCI intéressant l'OMS publiés en 2013, ainsi que les principales conclusions et recommandations du CCI, sont résumées dans un tableau disponible sur demande ou en consultant le système de suivi du CCI accessible par l'intermédiaire de son site Web (<http://www.unjiu.org>). Les observations ont porté sur les rapports ci-après :

- i) Examen des accords à long terme relatifs aux achats dans le système des Nations Unies (document JIU/REP/2013/1) ;
- ii) Gestion des dossiers et des archives aux Nations Unies (document JIU/REP/2013/2) ;

¹ Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) (document JIU/REP/2014/2) ; et Inspection faisant suite à l'examen, en 2009, de la gestion et de l'administration de l'Organisation mondiale du tourisme (document JIU/REP/2014/5).

- iii) Procédure de sélection et de nomination des coordonnateurs résidents des Nations Unies, y compris leur préparation, leur formation et l'appui fourni à leur activité (document JIU/REP/2013/3) ; et
- iv) Examen de la gestion des partenaires d'exécution au sein des organismes des Nations Unies (rapport et annexes) (document JIU/REP/2013/4).

MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS FIGURANT DANS DES RAPPORTS ANTÉRIEURS

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

- 4. Le CCI avait formulé 12 recommandations, dont 11 étaient adressées aux chefs de secrétariat et une aux organes délibérants/directeurs des organisations du système des Nations Unies. Les recommandations sont résumées ci-après.
- 5. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies,
 - i) tenant compte des principes internationaux en matière d'emploi, devraient procéder à un examen des politiques de leur organisme concernant le recours à du personnel non fonctionnaire afin de préciser les critères qui président à l'octroi de contrats de fonctionnaire ou de non-fonctionnaire, et suivre et évaluer l'emploi du personnel non fonctionnaire afin de détecter tout risque y afférent et d'y répondre rapidement ;
 - ii) devraient, s'ils ne l'ont pas encore fait, veiller à ce que leur organisation soit dotée d'une politique spécifique sur l'emploi de consultants, complétée par les directives correspondantes et une modalité contractuelle spécifique ;
 - iii) devraient veiller à ce que les contrats de consultant établis dans leurs organisations respectives soient complétés par des conditions générales comportant notamment des dispositions sur les conflits d'intérêts et le code de conduite ;
 - iv) tenant compte des principes internationaux du travail pertinents et des bonnes pratiques en la matière, devraient revoir leurs contrats de consultant en vue d'adopter des contrats de plus courte durée, conformes au caractère ad hoc et temporaire du travail de consultant, et d'élaborer une politique appropriée en matière d'avantages sociaux prenant en considération la durée et la nature du travail accompli ;
 - v) devraient veiller à se doter d'une politique appropriée sur l'emploi des retraités comme consultants et s'assurer que le respect de cette politique est efficacement surveillé ;
 - vi) devraient envisager les modalités appropriées d'accès des consultants et autres non-fonctionnaires à des mécanismes accessibles et efficaces de règlement des différends et étudier les moyens qui permettraient de les écouter et de répondre à leurs préoccupations ;
 - vii) devraient veiller à ce que les rôles et responsabilités en matière d'emploi de consultants soient clairement définis et à ce que des mesures appropriées de suivi et de contrôle interne soient adoptées en vue d'une application effective des politiques arrêtées ;

-
- viii) devraient réviser leur politique et leurs pratiques en matière de fichiers de consultants et de mise en concurrence en vue d'élargir le pool disponible de candidats qualifiés et d'adopter des mesures de mise en concurrence adéquates, de préférence adaptées à la durée et au coût des contrats ;
- ix) devraient veiller à ce que la diversité géographique et la parité des sexes soient prises en compte dans leurs politiques d'emploi de consultants et adopter une attitude plus volontariste en cette matière ;
- x) devraient veiller à ce que, dans leurs organisations respectives, soit adoptée une politique de rémunération actualisée pour l'emploi de consultants, comportant des directives propres à assurer une mise en œuvre cohérente ;
- xi) devraient renforcer le contrôle de l'emploi de consultants par une évaluation efficace du comportement professionnel de ces derniers et par des audits, un suivi et l'établissement de rapports analytiques internes et externes les concernant, en vue d'assurer une utilisation appropriée des contrats de consultant et un emploi judicieux des ressources ; et
- xii) les organes délibérants/directeurs des organismes du système des Nations Unies devraient exercer leur fonction de contrôle sur l'emploi de consultants en procédant périodiquement à un examen des informations fournies par les chefs de secrétariat.
6. Compte tenu des recommandations qui précèdent, l'OMS entamera fin 2014 un examen complet des contrats relatifs aux membres du personnel non fonctionnaires, en particulier des contrats de consultants.
7. À l'issue de cet examen, une analyse des contrats des membres du personnel non fonctionnaires à l'OMS devrait être effectuée et des recommandations devraient être formulées sur les politiques que l'OMS devrait mettre en place, sur les critères retenus pour choisir un type particulier de contrat, sur les procédures et les dispositifs concernant l'obligation de rendre des comptes lors du recours à des contrats d'engagement de membres du personnel non fonctionnaires, sur les orientations aux unités techniques et sur l'évaluation des risques.
8. Conformément à la disposition VI.2.4.220 du Manuel électronique de l'OMS, les consultants doivent remplir une déclaration d'intérêts avant de commencer à travailler, dans la mesure où leur mission comporte, ou concerne, des tâches de nature technique ou normative.
9. Dans la note d'information 13/2014, l'OMS a présenté les conditions relatives à la retraite anticipée et à l'emploi des personnes qui sont soit retraitées des organisations du système commun des Nations Unies, soit âgées de 62 ans ou plus. Le contrôle de l'application des dispositions présentées dans cette note d'information sera évalué dans le cadre de l'examen à venir.
10. En ce qui concerne la politique et les pratiques en matière de fichiers de consultants et de mise en concurrence, l'OMS est en mesure de confirmer que les fichiers de consultants sont actuellement établis au cas par cas par les unités techniques, selon les besoins techniques et/ou les domaines de compétences. L'évolution de la situation en ce qui concerne les fichiers de consultants sera évaluée et les modifications nécessaires seront effectuées.
11. La parité des sexes et l'équilibre géographique sont spécifiquement mentionnés dans la disposition VI.2.4.100 du Manuel électronique de l'OMS, qui précise que : « autant que possible, tout

doit être mis en œuvre pour sélectionner des consultants sur une base géographique la plus large possible et, dans le processus de sélection, une attention appropriée doit être accordée à la nécessité d'assurer une parité des sexes ». Le contrôle et l'application de cette disposition seront bientôt évalués et les modifications nécessaires seront effectuées.

12. L'OMS a établi en 2012 des lignes directrices et un barème pour la rémunération des consultants, qui sont encore en vigueur. Ce barème sera évalué dans le cadre de l'examen global.

Étude des progiciels de gestion intégrés (PGI) dans les organismes du système des Nations Unies (JIU/REP/2012/8)

13. Le CCI avait formulé quatre recommandations, dont deux étaient adressées aux chefs de secrétariat et une aux organes délibérants/directeurs des organisations du système des Nations Unies.

Recommandation 1

14. Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient veiller à ce que les fonctionnaires reçoivent une formation répondant à leurs besoins spécifiques tout au long du cycle de vie du système et que des ressources suffisantes soient en permanence allouées à cette formation.

15. L'OMS estime que le personnel doit absolument être formé à l'utilisation de son progiciel de gestion intégré (le Système mondial de gestion) afin que celui-ci soit mieux mis en œuvre. Depuis la mise en service de ce système, l'OMS a organisé plusieurs séances de formation en face à face et a mis au point des cours en ligne auxquels tous les membres du personnel peuvent accéder en permanence. Le personnel bénéficie également, à la demande, de conseils et d'un appui.

Recommandation 2

16. Les organes délibérants ou directeurs des organismes des Nations Unies devraient suivre et contrôler en permanence l'avancement du projet PGI qui les concerne, notamment la mise en place du système, la politique de maintenance et de croissance, la rentabilité et la réalisation des objectifs généraux qui ont été fixés.

17. L'OMS a communiqué des documents au Comité du programme, du budget et de l'administration tout au long du cycle de vie du projet afin de permettre aux organes directeurs d'assurer leur rôle de surveillance et de supervision.

Recommandation 3

18. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient établir des mécanismes de suivi et de rapport périodiques pour les projets de mise en place de PGI tout au long de leur cycle de vie.

19. Le Département Technologies de l'information et télécommunications suit les progrès opérationnels accomplis par rapport à divers paramètres, ainsi que les améliorations et les projets, et en rend compte chaque semaine aux responsables. En outre, des informations sont régulièrement données lors des réunions du Comité des responsables du Système mondial de gestion.

TAUX D'ACCEPTATION ET D'EXÉCUTION DES RECOMMANDATIONS DU CCI

20. L'OMS continue à veiller au suivi de toutes les recommandations du CCI qui la concernent, et le tableau joint en annexe au présent rapport indique les taux d'acceptation et d'exécution des recommandations formulées entre 2009 et 2013.

MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ DU PROGRAMME, DU BUDGET ET DE L'ADMINISTRATION

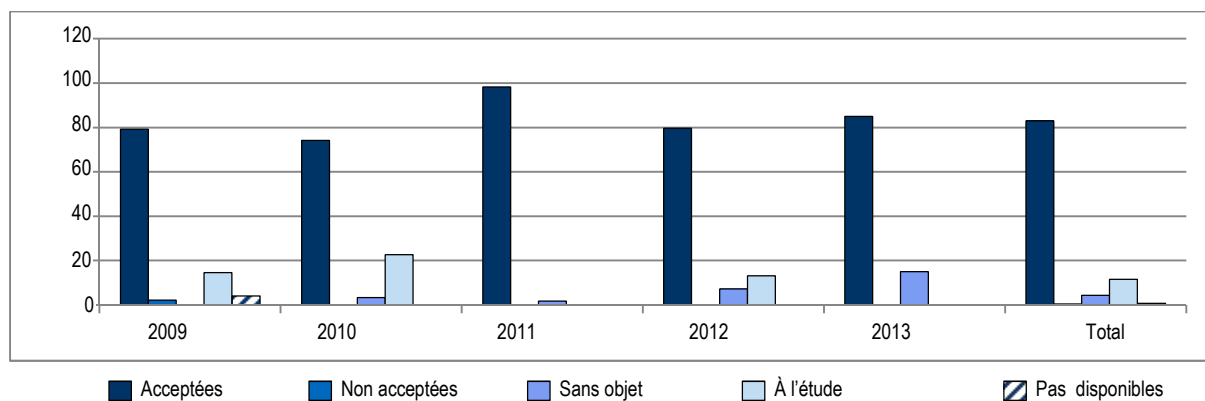
21. Le Comité est invité à prendre note du rapport.

ANNEXE

**GRAPHIQUES INDIQUANT LE TAUX D'ACCEPTATION ET
DE MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS PAR PÉRIODE
(en pourcentage)**

Années de publication	Périodicité	Organisation	Type de document	Niveau du système	Statut du document
2009-2013	Annuelle	OMS	Rapport, note, lettre	Ensemble du système, une seule organisation, plusieurs organisations	En cours, archivé

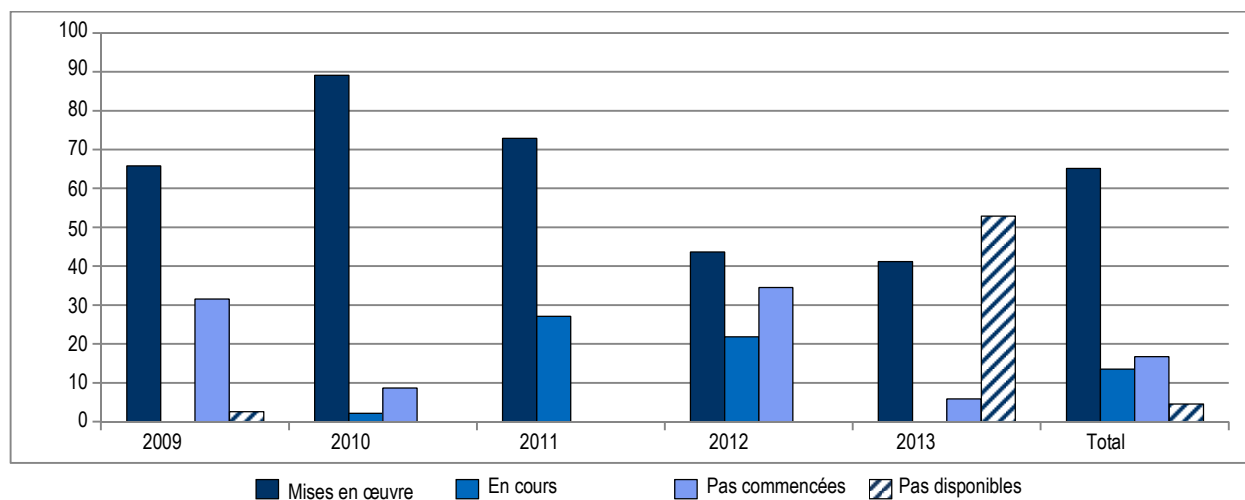
Acceptation



%	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Acceptées	79,17	74,19	98,33	79,71	85,00	83,01
Non acceptées	2,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,39
Sans objet	0,00	3,23	1,67	7,25	15,00	4,25
À l'étude	14,58	22,58	0,00	13,04	0,00	11,58
Pas disponibles	4,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,77

Valeurs	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Acceptées	38	46	59	55	17	215
Non acceptées	1	0	0	0	0	1
Sans objet	0	2	1	5	3	11
À l'étude	7	14	0	9	0	30
Pas disponibles	2	0	0	0	0	2

Mise en œuvre



%	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Mises en œuvre	65,79	89,13	72,88	43,64	41,18	65,12
En cours	0,00	2,17	27,12	21,82	0,00	13,49
Pas commencées	31,58	8,70	0,00	34,55	5,88	16,74
Pas disponible	2,63	0,00	0,00	0,00	52,94	4,65
Valeurs	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Mises en œuvre	25	41	43	24	7	140
En cours	0	1	16	12	0	29
Pas commencées	12	4	0	19	1	36
Pas disponible	1	0	0	0	9	10

= = =