



# Assemblée générale

Distr. générale  
12 avril 2024  
Français  
Original : anglais

## Soixante-dix-neuvième session

Points 139 et 140 de la liste préliminaire\*

## Projet de budget-programme pour 2025

### Planification des programmes

## Projet de budget-programme pour 2025

### Titre X

### Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales

### Chapitre 31

### Activités administratives financées en commun

### Programme 27

### Activités financées en commun

## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Commission de la fonction publique internationale . . . . .	3
A. Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023**. . . . .	3
Orientations générales . . . . .	3
Programme de travail. . . . .	3
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2025***. . . . .	9
Vue d'ensemble . . . . .	9

\* [A/79/50](#).

\*\* Comme demandé au paragraphe 10 de la résolution [77/267](#), la partie consacrée au plan-programme et à l'exécution du programme (partie II) est soumise à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité du programme et de la coordination.

\*\*\* Comme demandé au paragraphe 10 de la résolution [77/267](#), la partie consacrée aux postes et aux objets de dépense autres que les postes (partie III) est soumise à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires.



---

II.	Corps commun d'inspection .....	14
A.	Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023** .....	14
	Orientations générales .....	14
	Programme de travail .....	14
B.	Postes et autres objets de dépense proposés pour 2025*** .....	20
	Vue d'ensemble .....	20
III.	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination .....	24
A.	Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023** .....	24
	Orientations générales .....	24
	Programme de travail .....	24
B.	Postes et autres objets de dépense proposés pour 2025*** .....	31
	Vue d'ensemble .....	31
Annexes		
I.	Organigramme et répartition des postes pour 2025 .....	35
II.	Récapitulatif, par composante et sous-programme, des changements qu'il est proposé d'apporter aux postes .....	38
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 .....	39
IV.	Ressources financières et postes : vue d'ensemble .....	40

## **I. Commission de la fonction publique internationale**

### **A. Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023**

#### **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 réglementer 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 et facteurs externes pour 2025**

- 31.3 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre du programme, la Commission :
- a) continuera d'élargir et de renforcer, conformément aux principes Noblemaire et Flemming, le régime commun des traitements, indemnités et autres prestations ;
  - b) appliquera les méthodes de détermination des traitements et de classement aux fins des ajustements ;
  - c) donnera 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 apportera un appui technique à toutes les parties prenantes ;
  - d) mettra 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) ;
  - e) recueillera des informations auprès des organisations sur les conditions d'emploi du personnel ;
  - f) organisera des ateliers pour informer les fonctionnaires sur ses travaux et sur les prestations et avantages prévus dans le régime commun des Nations Unies ;
  - g) conduira périodiquement des enquêtes mondiales auprès de l'ensemble du personnel, afin de déterminer les conditions d'emploi les plus appropriées ;
  - h) analysera les conditions d'emploi du personnel dans les lieux d'affectation difficiles ;
  - i) procédera tous les cinq ans à un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

- 31.4 Afin d'accroître la diversité et de rajeunir le personnel des organisations appliquant le régime commun, la Commission recueillera des informations auprès de ces organisations afin de procéder à son examen et de proposer à l'Assemblée générale des mises à jour pertinentes sur les nouvelles tendances et les améliorations liées à la diversité géographique et au rajeunissement du personnel.
- 31.5 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- a) la promotion de la diversité géographique et du rajeunissement des effectifs ;
  - b) un système de gestion des ressources humaines cohérent et efficace, étroitement aligné sur la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation ;
  - c) des conditions d'emploi adéquates pour toutes les catégories de personnel.
- 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 2025 : les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies fournissent en temps voulu les informations demandées par la Commission et appliquent intégralement les décisions et recommandations de celle-ci.
- 31.7 En ce qui concerne la coopération avec d'autres entités aux niveaux mondial, régional, national et local, la Commission continuera de procéder à des comparaisons avec d'autres organisations internationales et avec des organisations des secteurs public et privé pour savoir si les organisations appliquant le régime commun restent compétitives et attractives sur le marché du travail.
- 31.8 En ce qui concerne la coordination et la liaison interorganisations, la Commission continuera de dialoguer avec le personnel et la direction des organisations appliquant le régime commun dans le cadre de diverses instances. Ce dialogue renforcera les partenariats existants et conduira à une plus grande coopération entre les parties prenantes et à la pleine application des décisions et des recommandations de la Commission et de l'Assemblée générale.
- 31.9 La Commission prend en compte les questions de genre dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient. En 2025, elle rendra compte à l'Assemblée générale de l'exécution des politiques relatives à la parité des genre dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et de la suite donnée à ses recommandations.
- 31.10 Conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, la Commission réexaminera la méthode appliquée et le niveau de l'indemnité pour enfant handicapé à charge en regard de l'indemnité pour enfant à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge.

## **Exécution du programme en 2023**

### **Un nouveau congé parental au service de perspectives de carrière plus équitables pour les femmes dans les organisations appliquant le régime commun**

- 31.11 En 2022, après avoir analysé pendant trois ans les politiques de congé parental en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun et en dehors de celles-ci, la Commission a indiqué à l'Assemblée générale qu'elle avait décidé de remplacer les dispositions encadrant le congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents et d'accorder 10 semaines de congé supplémentaires aux mères biologiques pour tenir compte de leurs besoins spécifiques avant et après l'accouchement (A/77/30, par. 92). En 2023, elle a lancé des discussions approfondies pour aider les organisations appliquant le régime commun à adopter le nouveau congé parental et à suivre sa mise en place. La nouvelle politique devrait permettre aux femmes d'avoir les mêmes perspectives de carrière que les hommes, puisqu'elles n'auraient pas à suspendre ou à abandonner leur carrière pour s'occuper de leurs enfants. De plus, si les hommes bénéficiaient d'un congé parental suffisamment long, ils seraient plus enclins à partager la responsabilité parentale et à prendre en charge une partie des tâches que les femmes assument traditionnellement seules.

- 31.12 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.1).

Tableau 31.1  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
–	Dans sa résolution 77/256, l'Assemblée générale a accueilli favorablement la mise en place du nouveau congé parental et encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à l'appliquer	21 des 29 organisations appliquant le régime commun ont déclaré avoir mis en place le nouveau congé parental

## Résultats escomptés pour 2025

### Résultat 1 : renforcement des mesures d'incitation visant à promouvoir le multilinguisme du personnel des organisations appliquant le régime commun

#### Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 31.13 Le travail effectué par la Commission a contribué à la conduite de l'étude sur la diversité du personnel, dans laquelle les membres de la Commission ont fait part de leurs points de vue et de leurs recommandations sur le multilinguisme du personnel selon le contexte propre à chacun ; de plus, l'Assemblée générale s'est déclarée consciente que le multilinguisme renforçait la diversité du personnel et a envisagé des possibilités pour l'adoption et l'inscription du multilinguisme du personnel au programme de travail de la Commission, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 31.14 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.2).

Tableau 31.2  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
–	Les membres de la Commission font part de leurs points de vue et de leurs recommandations sur le multilinguisme du personnel selon le contexte propre à chacun. Dans sa résolution 77/256 A-B, l'Assemblée générale se déclare consciente que le multilinguisme renforce la diversité du personnel et se	Les membres de la Commission examinent et l'Assemblée générale envisage des possibilités pour l'adoption de mesures d'incitation plus cohérentes et ciblées visant à promouvoir le multilinguisme à la faveur de la révision du Cadre de gestion des ressources humaines	Sur la base des recommandations formulées par la CFPI à l'issue de son examen, l'Assemblée générale donne aux organisations appliquant le régime commun des orientations visant à promouvoir le multilinguisme et une plus grande diversité du personnel	Les organisations appliquant le régime commun mettent en œuvre les recommandations de la CFPI en suivant les orientations visant à promouvoir le multilinguisme et une plus grande diversité du personnel

<i>2021 (résultat effectif)</i>	<i>2022 (résultat effectif)</i>	<i>2023 (résultat effectif)</i>	<i>2024 (résultat escompté)</i>	<i>2025 (résultat escompté)</i>
félicite de l'inscription du multilinguisme du personnel au programme de travail de la Commission				

**Résultat 2 : les organisations appliquant le régime commun offrent un ensemble de prestations adéquat, compétitif et financièrement avantageux**

### Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 31.15 Le travail effectué par la Commission a aidé à organiser un examen de l'ensemble de prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, à définir sa portée, ses paramètres, son calendrier et sa structure, et facilité une participation accrue à l'enquête mondiale menée auprès du personnel ; de plus, l'Assemblée générale a examiné la question, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 31.16 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.3).

Tableau 31.3  
**Mesure des résultats**

<i>2021 (résultat effectif)</i>	<i>2022 (résultat effectif)</i>	<i>2023 (résultat effectif)</i>	<i>2024 (résultat escompté)</i>	<i>2025 (résultat escompté)</i>
L'Assemblée générale a procédé à un examen préliminaire de l'ensemble des prestations	L'Assemblée générale a demandé à la Commission de lui décrire en détail l'approche qu'elle suivrait aux fins du prochain examen de l'ensemble des prestations, en particulier pour ce qui est de la structure, des paramètres et du calendrier	L'Assemblée générale a examiné une description détaillée de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, qui devait commencer en 2024	Les organisations, les représentantes et représentants du personnel et les membres du personnel qui indiquent être satisfaits de l'ensemble des prestations offert par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies sont plus nombreux que d'habitude	L'Assemblée générale examine un rapport d'activité de la Commission sur la poursuite de l'examen du rapport coût-efficacité, de la simplification et de l'attrait de l'ensemble des prestations

**Résultat 3 : une plus grande souplesse est prévue pour le personnel travaillant dans des lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles**

## Projet de plan-programme pour 2025

- 31.17 Les membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation classés difficiles où ils ne peuvent pas installer leur famille se heurtent à des problèmes spécifiques : ils doivent vivre séparés de leur famille et engager des dépenses supplémentaires, notamment pour loger celle-ci en dehors du lieu d'affectation. Après avoir examiné la situation, la Commission a décidé de recommander une certaine souplesse et notamment de laisser aux membres du personnel un élément de choix. Ainsi, à

titre expérimental, des membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation de la catégorie 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.

#### Enseignements tirés et changements prévus

- 31.18 L'enseignement tiré est le suivant : dans le cadre de l'étude pilote, la Commission a constaté que des conditions difficiles similaires, notamment en matière de logement, d'éducation et de santé, étaient observées dans d'autres lieux d'affectation. Compte tenu de cet enseignement, la Commission élargira l'étude pilote à ces lieux d'affectation et y proposera une indemnité.
- 31.19 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.4).

Tableau 31.4  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
D'après des données tirées de l'étude pilote lancée en 2018 dans les lieux d'affectation de la catégorie « E », les membres du personnel sont satisfaits du choix qui leur est proposé et en tirent parti	L'Assemblée générale a décidé de poursuivre l'étude pilote et d'accorder, toujours à titre expérimental, un montant annuel de 14 000 dollars aux fonctionnaires travaillant dans des lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée jusqu'au 31 décembre 2024	Les mesures prises permettent d'attirer et de retenir du personnel, en particulier des femmes, dans les lieux d'affectation classés comme extrêmement difficiles	La Commission recommande le versement d'une indemnité, sur la base d'un examen approfondi de l'incidence qu'un tel versement aurait sur différentes catégories de lieux d'affectation, y compris les lieux classés famille non autorisée, notamment pour ce qui est de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et du coût effectivement supporté par les organisations	L'Assemblée générale approuve la recommandation de la Commission visant à généraliser le versement d'une indemnité dans les lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles

#### Textes des organes délibérants définissant les mandats

- 31.20 On trouvera ci-après la liste des mandats définis pour la Commission.

#### Résolutions de l'Assemblée générale

3357 (XXIX) Statut de la Commission de la fonction publique internationale 76/240 et 77/256 (A-B) Régime commun des Nations Unies

#### Produits

- 31.21 On trouvera dans le tableau 31.5 les produits retenus pour la Commission.

Tableau 31.5

**Produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie**

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</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>56</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>119</b>
Réunions ou séances :				
2. Cinquième Commission	1	2	1	1
3. Comité du programme et de la coordination	1	1	1	1
4. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
5. Comité consultatif pour les questions d'ajustement	1	12	1	12
6. Sessions de printemps et d'été de la Commission de la fonction publique internationale	44	44	44	44
7. Réunion de la Commission de la fonction publique internationale sur des questions relatives aux conditions d'emploi (groupe de travail)	8	40	8	60
<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>14</b>	<b>20</b>
8. Ateliers sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	17	17	14	20
<b>Publications</b> (nombre de publications)	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>54</b>
9. Révisions mensuelles (ou bimensuelles) et fixation des seuils d'application de l'indemnité de poste et de l'allocation-logement	9	24	9	24
10. Révisions mensuelles (ou bimensuelles) et fixation des montants de l'indemnité journalière de subsistance (environ 400)	9	24	9	24
11. Brochure sur les traitements et indemnités	1	1	1	1
12. Brochure sur le système des ajustements	2	2	2	2
13. Guide pratique sur le régime de la prime de mobilité et de sujétion et les dispositifs apparentés	1	1	1	1
14. Informations sur les lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger	1	1	1	1
15. Régime des congés de détente	1	1	1	1
<b>C. Activités de fond</b>				
<b>Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause</b> : 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.				
<b>E. Activités d'appui</b>				
<b>Administration</b> : site Web de la Commission de la fonction publique internationale ; 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 2025

### Vue d'ensemble

31.22 On trouvera dans les tableaux 31.6 à 31.8 des informations sur les ressources qu'il est proposé de consacrer aux activités administratives financées en commun en 2025 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.6

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

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements		Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
Postes	8 372,9	9 086,4	245,3	—	—	245,3	2,7	9 331,7
Autres dépenses de personnel	55,9	154,4	—	—	—	—	—	154,4
Émoluments des non-fonctionnaires	660,6	626,2	—	—	—	—	—	626,2
Dépenses de représentation	2,9	3,8	—	—	—	—	—	3,8
Consultants	395,4	615,0	—	—	—	—	—	615,0
Voyages des représentants	669,3	482,9	—	—	—	—	—	482,9
Voyages du personnel	326,2	253,8	—	—	—	—	—	253,8
Services contractuels	172,0	362,5	—	—	—	—	—	362,5
Frais généraux de fonctionnement	43,9	1 113,3	—	—	—	—	—	1 113,3
Fournitures et accessoires	8,1	35,3	—	—	—	—	—	35,3
Mobilier et matériel	71,9	62,1	—	—	—	—	—	62,1
<b>Total</b>	<b>10 779,9</b>	<b>12 795,7</b>	<b>245,3</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>245,3</b>	<b>1,9</b>	<b>13 041,0</b>

Tableau 31.7

#### Vue d'ensemble : postes proposés et changements relatifs aux postes pour 2025 (activités financées en commun)

(Nombre de postes)

	Nombre	Informations sur les postes
Effectif approuvé pour 2024	47	1 D-2, 3 D-1, 4 P-5, 11 P-4, 3 P-3, 4 P-2/1, 3 G(1°C), 18 G(AC)
Effectif proposé pour 2025	47	1 D-2, 3 D-1, 4 P-5, 11 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 : AL = agent(e) local(e) ; 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 (financés en commun), par catégorie et par classe**

(Nombre de postes)

Catégorie et classe	Effectif approuvé pour 2024	Changements			Total	Effectif proposé pour 2025
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur						
D-2	1	—	—	—	—	1
D-1	3	—	—	—	—	3
P-5	4	—	—	—	—	4
P-4	11	—	—	—	—	11
P-3	3	—	—	—	—	3
P-2/1	4	—	—	—	—	4
Total partiel	26	—	—	—	—	26
Agents des services généraux et des catégories apparentées						
G(1°C)	3	—	—	—	—	3
AL	18	—	—	—	—	18
Total partiel	21	—	—	—	—	21
Total	47	—	—	—	—	47

- 31.23 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 31.10 et la figure 31.I.
- 31.24 Comme le montre le tableau 31.6, les ressources proposées pour 2025 s'élèvent globalement à 13 041 000 dollars avant actualisation des coûts, soit une augmentation nette de 245 300 dollars (1,9 %) par rapport au budget approuvé pour 2024. La variation entre dans la catégorie Ajustements techniques. Les ressources demandées permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 31.25 Conformément à l'article 21 du statut de la Commission, les prévisions budgétaires sont établies après consultation du Réseau Finances et budget du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. En mars 2024, le Réseau a examiné le budget proposé par la Commission pour 2025 et en a pris note, en se disant préoccupé par le montant demandé au titre des voyages du personnel et des voyages des représentants, et par les modalités d'organisation des réunions de la Commission en personne, qui alourdissent les dépenses des autres entités du système des Nations Unies dont les représentants doivent se déplacer pour participer aux réunions alors que ces entités sont encouragées à prévoir dans les prochains projets de budget des pratiques et des approches qui permettent de réaliser des économies. Les ressources demandées pour 2025 qui figurent dans le présent fascicule du budget sont celles proposées par la Commission. L'examen effectué par le Réseau est fondé sur les principes suivants : a) les budgets devraient refléter les nouvelles façons de travailler et l'engagement du système des Nations Unies en faveur de l'initiative « ONU – Du bleu au vert » et des objectifs de développement durable, ce qui entraîne une diminution des montants proposés au titre des voyages et d'autres rubriques budgétaires par rapport aux niveaux d'avant la pandémie ; b) la grande majorité des entités du système des Nations Unies ont des budgets en baisse, et toutes celles qui exécutent des activités financées en commun sont fortement encouragées à chercher à limiter ou à réduire les dépenses discrétionnaires ; c) le Réseau doit s'appuyer sur les avis des organes interorganisations compétents (le Réseau ressources humaines pour la CFPI et le Réseau interorganisations pour la

gestion des mesures de sécurité pour le système de gestion de la sécurité des Nations Unies) qui sont chargés de l'examen et de l'évaluation technique des projets de budget.

- 31.26 Comme le montre le tableau 31.10, la variation entre dans la catégorie Ajustements techniques. L'augmentation de 245 300 dollars au titre des postes tient compte des crédits demandés pour financer deux postes (P-4) créés en 2024 en application de la résolution 78/252 de l'Assemblée générale, pour lesquels un taux de vacance de 50 % a été appliqué conformément à la pratique établie pour le calcul du coût des nouveaux postes.
- 31.27 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier à la cible 12.6 des objectifs de développement durable, dans laquelle les organismes sont encouragés à donner des informations sur la durabilité dans leurs rapports périodiques, et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, la CFPI incorpore des méthodes de gestion de l'environnement dans ses activités. En 2025, la Commission continuera de gérer son référentiel en ligne, où sont conservées la plupart des données issues de ses enquêtes, et d'encourager les participants aux réunions à consulter les documents en ligne et, dans les cas où cela n'est pas possible, de leur envoyer les documents par courrier électronique. De plus, l'utilisation de Microsoft Teams permet de partager les documents avec les participants sans qu'il soit nécessaire d'en imprimer des exemplaires papier. Le nombre de documents imprimés et envoyés par la poste a de ce fait fortement diminué.
- 31.28 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. La proportion de billets d'avion achetés dans les délais est plus faible que prévu parce que des organisations ont demandé à la dernière minute que la Commission participe à des réunions et à des formations, qu'en raison de leurs propres obligations, des membres de la Commission ont pris tardivement la décision de participer aux réunions et que certains membres de la Commission ont obtenu leur visa très tard. La Commission a de la difficulté à respecter les délais d'achat des billets d'avion quand son personnel et ses membres sont invités au pied levé à des réunions pour examiner des questions touchant le personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. En 2023, la Commission a soumis tous ses documents dans les délais prescrits.

Tableau 31.9  
Respect des délais

(En pourcentage)

	2021 (taux effectif)	2022 (taux effectif)	2023 (taux effectif)	2024 (taux prévu)	2025 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	97	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	71	73	74	100	100

Tableau 31.10  
Vue d'ensemble : évolution des ressources financières et des postes (activités financées en commun)

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

	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Changements				Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements				
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses									
Postes	8 372,9	9 086,4	245,3	—	—	245,3	2,7	9 331,7	
Autres objets de dépense	2 407,5	3 709,3	—	—	—	—	—	3 709,3	
Total	10 779,9	12 795,7	245,3	—	—	245,3	1,9	13 041,0	

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

	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements		Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
<b>Postes, par catégorie</b>								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		26	–	–	–	–	–	26
Agents des services généraux et des catégories apparentées		21	–	–	–	–	–	21
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>47</b>

Figure 31.I

**Répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)**

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

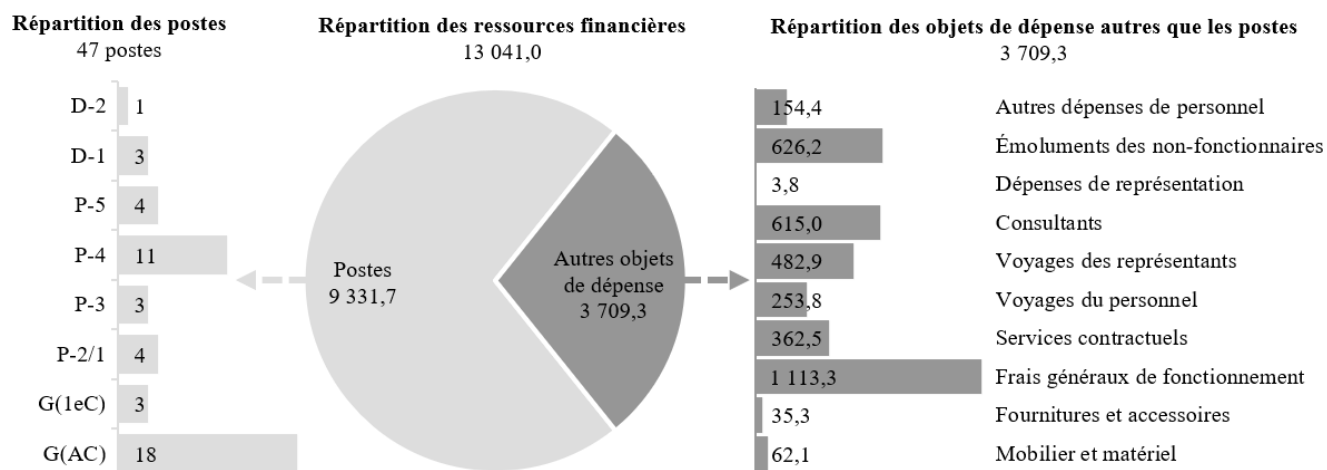


Tableau 31.11

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

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

	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements		Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
<b>Ressources financières, par grande catégorie de dépenses</b>								
Autres objets de dépense								
Subventions et contributions	4 591,7	4 896,1	63,8	–	–	63,8	1,3	4 959,9
<b>Total</b>	<b>4 591,7</b>	<b>4 896,1</b>	<b>63,8</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>63,8</b>	<b>1,3</b>	<b>4 959,9</b>

31.29 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 4 959 900 dollars, soit une augmentation nette de 63 800 dollars (1,3 %) par rapport au budget approuvé pour 2024. Comme le montre le tableau 31.11, la variation entre dans la catégorie Ajustements techniques

et tient compte de : a) l'augmentation due à la part à la charge du Secrétariat de l'ONU (93 300 dollars) de l'ajustement technique au titre des postes financés en commun (245 300 dollars), la part du budget de la CFPI à la charge du Secrétariat ayant été fixée à 38,0 % pour 2025 par le Conseil des chefs de secrétariat selon la formule établie ; en partie compensée par b) la diminution de la part du budget de la CFPI à la charge du Secrétariat (29 500 dollars), laquelle a été ramenée à 38,0 % pour 2025, contre 38,3 % pour 2024.

## **II. Corps commun d'inspection**

### **A. Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023**

#### **Orientations générales**

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

- 31.30 De par son statut, énoncé dans la résolution [31/192](#) de l'Assemblée générale, le Corps commun d'inspection 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. Le Corps commun 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**

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

##### **Stratégie et facteurs externes pour 2025**

- 31.32 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre du programme, le Corps commun d'inspection :
- a) 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 ;
  - b) 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 ;
  - c) concentrera son attention sur les problèmes systémiques qui peuvent être mis en évidence dans toutes les entités ou dans plusieurs d'entre elles ;
  - d) élaborera et mettra en place des plateformes efficaces pour le partage des bonnes pratiques et des connaissances dans les différents domaines thématiques de ses travaux ;
  - e) analysera les taux d'acceptation et d'application de ses recommandations afin de déterminer comment les améliorer et rendre plus efficace l'examen de ses rapports par les organes délibérants.

- 31.33 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.
- 31.34 En ce qui concerne les facteurs externes, les hypothèses ci-après ont été retenues lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2025 : les organisations participantes font preuve d'une totale coopération pendant les examens du Corps commun d'inspection et les recommandations sont acceptées et appliquées.
- 31.35 En ce qui concerne la coordination et la coopération dans le système des Nations Unies, le Corps commun d'inspection continuera de participer aux travaux des différentes instances créées à cet effet, dont le Comité des commissaires aux comptes, le Bureau des services de contrôle interne et les comités d'audit et de contrôle des organisations participantes. 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 permettant d'améliorer les processus métiers. Il faut dans cette optique continuer de renforcer les partenariats existants avec les entités de contrôle interne indépendantes et les comités de contrôle des organisations participantes, mais aussi en établir de nouveaux à même de favoriser des approches innovantes. Le Corps commun prendra des mesures pour continuer de promouvoir une démarche cohérente qui faciliterait l'application des recommandations figurant dans ses rapports.
- 31.36 Le Corps commun d'inspection prend en compte les questions de genre dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient. Il continuera de passer en revue les politiques et les pratiques relatives aux questions de genre en vigueur dans les organisations qui doivent faire l'objet de ses examens de gestion et d'administration et d'en rendre compte.
- 31.37 Conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le Corps commun d'inspection 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 2023

### **Les organisations participantes répondent plus rapidement aux demandes du Corps commun d'inspection grâce à une meilleure planification**

- 31.38 Après avoir échangé avec les organisations participantes à l'occasion de la réunion biennale de ses points focaux tenue en 2023, le Corps commun a pris des mesures pour répondre à l'avis largement exprimé par les organisations participantes selon lequel une plus grande assistance à la planification serait nécessaire pour faciliter leur participation aux examens du Corps commun. Pour fournir l'appui attendu, il a immédiatement mis en place un mécanisme devant permettre de favoriser la transparence et la visibilité et d'aider les organisations participantes à planifier les réponses à apporter aux multiples demandes qu'il formule. Il a élaboré et appliqué chaque mois des prévisions d'activité sur deux mois pour les organisations participantes et demandé aux inspecteurs de vérifier chaque mois les principales étapes de chaque examen et de s'assurer qu'il se déroulait comme prévu. De plus, il a inscrit à titre permanent à l'ordre du jour des réunions mensuelles des inspecteurs une question relative à l'état d'avancement des principales étapes de chaque examen prévu dans le programme de travail.
- 31.39 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.12).

Tableau 31.12  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
—	—	Les mécanismes mis en place pour favoriser la transparence et la visibilité font l'objet de retours positifs des organisations participantes, qui répondent plus rapidement aux demandes du Corps commun d'inspection

**Résultats escomptés pour 2025**

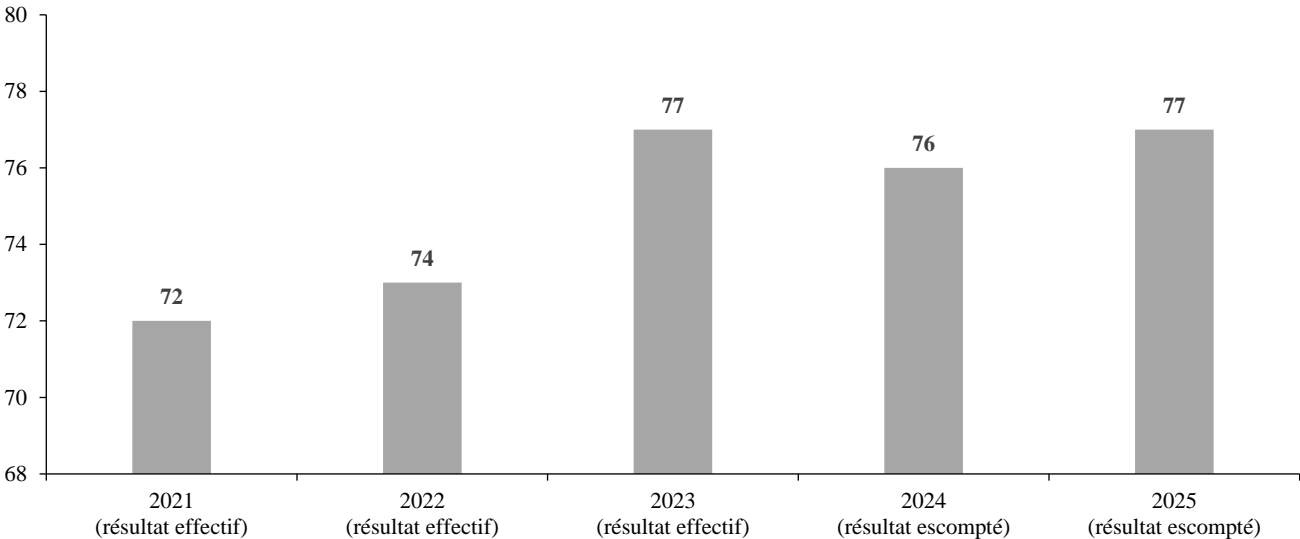
**Résultat 1 : une plus large acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection**

**Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025**

- 31.40 Le travail effectué par le Corps commun d'inspection a permis que 77 % des recommandations soient acceptées, ce qui a permis de faire mieux que la cible fixée, à savoir 76 %.
- 31.41 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 31.II).

Figure 31.II  
Mesure des résultats : taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection par les organisations participantes

(En pourcentage)



**Résultat 2 : les examens doivent être disponibles en temps voulu afin que les organisations participantes prennent les mesures appropriées pour appliquer les recommandations**

**Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025**

- 31.42 Le travail effectué par le Corps commun d'inspection a abouti à un taux de 88 %, mais n'a pas permis d'atteindre la cible fixée, à savoir 100 %. La cible n'a pas été atteinte en raison du report d'un

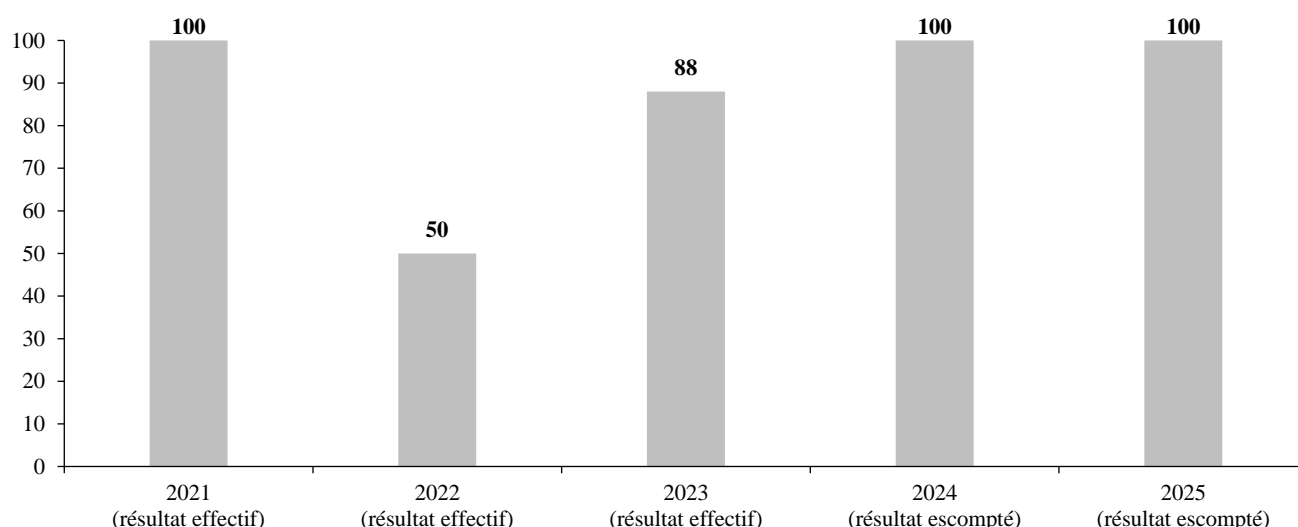
examen, la priorité ayant été donnée au traitement des documents et aux autorisations éditoriales concernant un précédent examen, achevé en 2022.

- 31.43 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 31.III).

Figure 31.III

**Mesure de performance : disponibilité des examens reportés de l'année précédente (par an)**

(En pourcentage)



**Résultat 3 : les questions administratives et les questions relatives aux programmes sont mieux gérées par les entités des Nations Unies grâce à l'application, par le Corps commun d'inspection, de recommandations stratégiques et opérationnelles**

- 31.44 Le Corps commun d'inspection s'est engagé à répondre aux demandes des organisations participantes, des organes délibérants et des organes directeurs et à poursuivre les efforts qu'il fait pour gagner en efficacité et pour améliorer la valeur ajoutée, l'efficacité et la qualité de son travail au regard des priorités des organes délibérants et des entités des Nations Unies. Il a entrepris d'évaluer la situation actuelle d'un point de vue stratégique et opérationnel. L'auto-évaluation du programme a été achevée en 2022 et a donné lieu à des recommandations que les inspecteurs ont entrepris d'appliquer au cours des années suivantes. Le Corps commun a intégralement appliqué 10 des 48 recommandations en 2023 et appliquera les autres recommandations en 2024 et 2025 afin de procéder aux changements requis selon un ordre de priorité.

*Enseignements tirés et changements prévus*

- 31.45 L'enseignement tiré est le suivant : il faut prévoir des procédures permettant d'apporter des précisions dans le document relatif au programme de travail de manière à donner suite aux recommandations issues de l'auto-évaluation. Compte tenu de cet enseignement, le Corps commun d'inspection donnera des informations supplémentaires dans le programme de travail ; il précisera notamment la source des projets, les critères de décision et la manière dont les sujets sélectionnés s'inscrivent dans son cadre stratégique, et fixera le nombre de rapports à publier au cours de l'année afin de répondre aux attentes des organisations participantes et de leur permettre de participer aux examens du Corps commun.
- 31.46 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.13).

Tableau 31.13  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	Les rapports du Corps commun d'inspection sont plus utiles aux entités des Nations Unies et leur incidence est renforcée grâce à une collecte et une analyse plus efficaces et plus poussées des données	Les rapports du Corps commun d'inspection sont plus utiles aux entités des Nations Unies et leur incidence est renforcée grâce à des recommandations mieux formulées qui précisent tous les éléments requis (c'est-à-dire quoi, par qui, quand et pour quel résultat)	Les rapports du Corps commun d'inspection sont plus utiles aux entités des Nations Unies et leur incidence est renforcée grâce à des mesures de communication visant à diffuser leurs conclusions auprès de l'ensemble des entités des Nations Unies et des États Membres

## Textes des organes délibérants définissant les mandats

31.47 On trouvera ci-après la liste des mandats définis pour le Corps commun d'inspection.

## Résolutions de l'Assemblée générale

31/192 Statut du Corps commun d'inspection 73/287 ; 75/270 ; 76/261 Corps commun d'inspection

## Produits

31.48 On trouvera dans le tableau 31.14 les produits retenus pour le Corps commun d'inspection.

Tableau 31.14

## Produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
<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>7</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>8</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	6	9	5	6
<b>Services fonctionnels pour les réunions</b> (nombre de réunions de trois heures)	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
Réunions ou séances :				
3. Cinquième Commission	10	6	10	8
4. Deuxième Commission	1	—	—	—

## Chapitre 31 Activités administratives financées en commun

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</i>
5. Comité du programme et de la coordination	1	1	1	1
6. 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>1</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
7. Notes et lettres d'observations	1	1	10	2

## B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2025

### Vue d'ensemble

31.49 On trouvera dans les tableaux 31.15 à 31.17 des informations sur les ressources qu'il est proposé de consacrer aux activités administratives financées en commun en 2025 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.15

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

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements				2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Postes	8 778,3	8 239,9	103,4	—	—	103,4	1,3	8 343,3
Autres dépenses de personnel	—	54,2	—	—	(21,8)	(21,8)	(40,2)	32,4
Consultants	20,8	75,9	—	—	—	—	—	75,9
Voyages du personnel	105,1	214,9	—	—	(3,2)	(3,2)	(1,5)	211,7
Services contractuels	18,1	42,4	—	—	1,6	1,6	3,8	44,0
Frais généraux de fonctionnement	35,3	60,7	—	—	(7,9)	(7,9)	(13,0)	52,8
Fournitures et accessoires	0,7	11,1	—	—	(7,6)	(7,6)	(68,5)	3,5
Mobilier et matériel	30,7	28,4	—	—	152,8	152,8	538,0	181,2
<b>Total</b>	<b>8 989,0</b>	<b>8 727,5</b>	<b>103,4</b>	<b>—</b>	<b>113,9</b>	<b>217,3</b>	<b>2,5</b>	<b>8 944,8</b>

Tableau 31.16

#### Vue d'ensemble : postes proposés et changements relatifs aux postes pour 2025 (activités financées en commun)

(En nombre de postes)

	Nombre	Informations sur les postes
Effectif approuvé pour 2024	32	12 D-2 <sup>a</sup> , 2 P-5, 3 P-4, 5 P-3, 1 P-2/1, 1 G(1°C), 8 G(AC)
Effectif proposé pour 2025	32	12 D-2 <sup>a</sup> , 2 P-5, 3 P-4, 5 P-3, 1 P-2/1, 1 G(1°C), 8 G(AC)

<sup>a</sup> Y compris 11 postes temporaires d'inspecteur(trice) de classe D-2.

Tableau 31.17

#### Vue d'ensemble : postes proposés (financés en commun), par catégorie et par classe

(Nombre de postes)

Catégorie et classe	Effectif approuvé pour 2024	Changements			Total	Effectif proposé pour 2025
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur						
D-2	12 <sup>a</sup>	—	—	—	—	12 <sup>a</sup>
P-5	2	—	—	—	—	2

Catégorie et classe	Effectif approuvé pour 2024	Changements			Total	Effectif proposé pour 2025
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
P-4	3	–	–	–	–	3
P-3	5	–	–	–	–	5
P-2/1	1	–	–	–	–	1
<b>Total partiel</b>	<b>23</b>	–	–	–	–	<b>23</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>9</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	–	–	–	–	<b>32</b>

<sup>a</sup> Y compris 11 postes temporaires d'inspecteur(trice) de classe D-2.

- 31.50 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 31.19 et la figure 31.IV.
- 31.51 Comme le montre le tableau 31.15, les ressources proposées pour 2025 s'élèvent globalement à 8 944 800 dollars avant actualisation des coûts, soit une augmentation nette de 217 300 dollars (2,5 %) par rapport au budget approuvé pour 2024. La variation entre dans les catégories Ajustements techniques et Autres changements. Les ressources demandées permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 31.52 Conformément à l'article 20 du statut du Corps commun d'inspection, les prévisions budgétaires sont établies après consultation du Réseau Finances et budget du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. En mars 2024, le Réseau a examiné le budget proposé par le Corps commun pour 2025 et en a pris note, en se déclarant favorable au projet de mise à jour du système de suivi en ligne et en se félicitant de l'intention du secrétariat du Corps commun de continuer de rechercher les moyens optimaux de travailler qui permettraient de faire des économies sur les frais de voyage. Les ressources demandées pour 2025 qui figurent dans le présent fascicule du budget sont celles proposées par le Corps commun. L'examen effectué par le Réseau est fondé sur les principes décrits au paragraphe 31.25.
- 31.53 Comme le montre le tableau 31.19, la variation entre dans les catégories Ajustements techniques et Autres changements :

**Ajustements techniques** : l'augmentation de 103 400 dollars au titre des postes tient compte des crédits demandés pour financer un poste P-3 créé en 2024 en application de la résolution [78/252](#) de l'Assemblée générale, pour lequel un taux de vacance de 50 % a été appliqué conformément à la pratique établie pour le calcul du coût des nouveaux postes ;

**Autres changements** : l'augmentation de 113 900 dollars au titre des autres objets de dépense tient compte des dépenses de mise à jour non renouvelables (140 400 dollars), le système de suivi en ligne utilisé par le Corps commun et les organisations participantes pour suivre l'application des recommandations du Corps commun devant être remplacé, de l'achat d'un nouveau système de conférence (12 400 dollars) destiné à remplacer un système obsolète, et de l'augmentation des dépenses prévues au titre des services contractuels pour le traitement des données (1 600 dollars), compensés en partie par la diminution des crédits demandés au titre d'autres dépenses de personnel (21 800 dollars), des voyages du personnel (3 200 dollars), des frais généraux de fonctionnement (7 900 dollars) et des fournitures et accessoires (7 600

dollars), le Corps commun ayant fait des efforts concertés pour faire des économies sur les dépenses de fonctionnement.

- 31.54 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier à 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 réduisant la quantité de documents imprimés, en limitant les voyages et en recourant à des méthodes qui lui permettront de tenir des réunions à distance, autant que possible.
- 31.55 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 projets inscrits à son programme de travail soient accompagnés d'un plan de voyage afin que les billets d'avion puissent être achetés suffisamment à l'avance. Grâce à une meilleure planification, il a pu respecter presque complètement la règle stipulant que les billets d'avion doivent être achetés au moins deux semaines avant le départ, ce qui a contribué à réduire les frais de voyage. En 2023, le Corps commun a continué de soumettre tous ses documents dans les délais prescrits.

**Tableau 31.18**  
**Respect des délais**

(En pourcentage)

	2021 (taux effectif)	2022 (taux effectif)	2023 (taux effectif)	2024 (taux prévu)	2025 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	100	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	55	81	93,5	100	100

**Tableau 31.19**  
**Vue d'ensemble : évolution des ressources financières et des postes (activités financées en commun)**

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

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	8 778,3	8 239,9	103,4	—	—	103,4	1,3	8 343,3
Autres objets de dépense	210,7	487,6	—	—	113,9	113,9	23,4	601,5
Total	8 989,0	8 727,5	103,4	—	113,9	217,3	2,5	8 944,8
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		23	—	—	—	—	—	23
Agents des services généraux et des catégories apparentées		9	—	—	—	—	—	9
Total		32	—	—	—	—	—	32

Figure 31.IV

**Répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts) (activités financées en commun)**

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

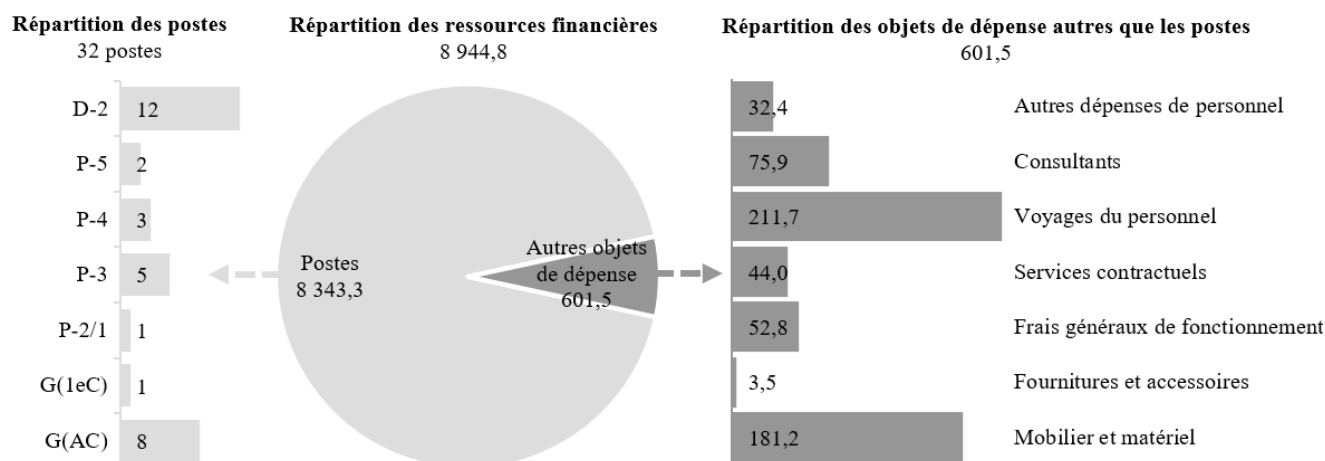


Tableau 31.20

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

(En milliers de dollars des États-Unis)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Autres objets de dépense								
Subventions et contributions	2 612,4	2 397,1	(31,4)	—	30,5	(0,9)	0,0	2 396,2
Total	2 612,4	2 397,1	(31,4)	—	30,5	(0,9)	0,0	2 396,2

- 31.56 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 2 396 200 dollars, soit une diminution nette de 900 dollars (0,04 %) par rapport au budget approuvé pour 2024. Comme le montre le tableau 31.20, la variation entre dans les catégories Ajustements techniques et Autres changements :

**Ajustements techniques** : la diminution de 31 400 dollars s'explique par : a) la diminution de la part du budget du Corps commun d'inspection à la charge du Secrétariat de l'ONU (59 100 dollars), cette part ayant été fixée par le CCS, selon la formule établie, à 26,8 % pour 2025 (contre 27,5 % pour 2024) ; en partie contrebalancée par b) une augmentation due à des ajustements techniques concernant le budget complet cofinancé (103 400 dollars), la part du budget du Corps commun à la charge du Secrétariat ayant été fixée à 26,8 % pour 2025 ;

**Autres changements** : l'augmentation de 30 500 dollars tient compte de la part devant être prise en charge par le Secrétariat de l'ONU dans l'augmentation de 113 900 dollars prévue pour 2025 au titre des activités financées en commun, la part du budget du Corps commun à la charge du Secrétariat ayant été fixée à 26,8 % pour 2025.

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

#### **A. Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023**

##### **Orientations générales**

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

- 31.57 Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), 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. Le mandat du CCS 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 est impératif que les entités du système des Nations Unies se concertent et coordonnent leur action. Il est essentiel de tirer parti de la capacité du système d'agir collectivement pour accélérer les progrès accomplis dans la mise en œuvre à grande échelle et intégrée du Programme de développement durable à l'horizon 2030 par les États Membres et l'exécution de tous les mandats confiés aux entités des Nations Unies.

##### **Programme de travail**

##### **Objectif**

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

##### **Stratégie et facteurs externes pour 2025**

- 31.59 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, le Conseil des chefs de secrétariat :
- a) donnera 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 ;
  - b) définira une vision et imprimera une direction qui guideront l'exécution efficace et cohérente des mandats des organismes du système des Nations Unies ;
  - c) par l'intermédiaire du Comité de haut niveau sur les programmes :
    - i) promouvra la cohérence stratégique 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 ;
    - ii) 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 ;

- d) par l'intermédiaire du Comité de haut niveau sur la gestion :
  - i) encouragera la mise au point d'approches novatrices visant à améliorer l'efficacité des organismes des Nations Unies et à simplifier leurs pratiques de fonctionnement, accélérera l'harmonisation, la reconnaissance mutuelle et l'intégration des activités menées, encouragera l'adoption d'une approche coordonnée du multilinguisme dans l'ensemble des organismes membres et respectera l'engagement qu'il a pris de prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du système et d'y répondre ;
  - ii) 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, encourager leur mutualisation, et pour recueillir et publier des données exhaustives sur les ressources humaines et financières de l'ensemble du système.

31.60 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, y compris le suivi et l'application des textes issus du Sommet de l'avenir ;
- b) l'adoption, par le système des Nations Unies, d'une réponse plus cohérente, mieux coordonnée et plus efficace face aux problèmes mondiaux tels que le recul du développement durable, les inégalités, les menaces pesant sur les droits humains, les changements climatiques et les risques liés aux technologies nouvelles et émergentes ;
- c) le renforcement de la capacité des organismes du système de prendre des mesures de gestion efficaces à l'appui de changements systémiques propices à la bonne exécution des mandats par l'amélioration des données, de l'analyse et de la communication, l'innovation et la transformation numérique, l'analyse prévisionnelle stratégique, le renforcement de la priorité donnée aux résultats et l'instauration d'une culture de travail qui simplifie et encourage la collaboration ;
- d) l'amélioration de la qualité analytique de l'exhaustivité et de la comparabilité des données relatives aux ressources humaines et financières de l'ensemble du système, la poursuite, fondée sur des données probantes, de l'examen de l'ensemble des prestations mené par la CFPI et le renforcement de la transparence et de l'application du principe de responsabilité concernant les flux financiers du système.

31.61 En ce qui concerne les facteurs externes, l'hypothèse ci-après a été retenue lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2025 : 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.

31.62 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 définies à l'échelle du système). Il continuera de présenter, dans son bulletin statistique annuel sur les ressources humaines, des données sur le personnel du système des Nations Unies par catégorie, classe et genre, ce qui permettra d'assurer un suivi systématique de la représentation des genres dans le système. Le secrétariat du CCS continuera de collaborer avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) pour appliquer une méthode commune visant à suivre la manière dont les activités de l'Organisation contribuent financièrement à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. De plus, le Comité de haut niveau sur les programmes continuera de combattre les inégalités, notamment en promouvant l'égalité des genres et l'avancement des femmes, et de renforcer l'incidence des travaux des organismes des Nations Unies concernant les objectifs de développement durable n<sup>os</sup> 5 et 10 d'une manière coordonnée, cohérente et complémentaire.

- 31.63 Conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le Comité de haut niveau sur la gestion du CCS continuera, dans le cadre de ses réseaux intersectoriels, de promouvoir une prise en compte accélérée de la question du handicap dans les opérations internes des organisations.

## **Exécution du programme en 2023**

### **Instauration de principes communs propres à renforcer la solidarité intergénérationnelle pour le bien des générations actuelles et futures**

- 31.64 Pour assurer l'équité intergénérationnelle, il faut prendre conscience de l'importance qu'il y a à penser, à planifier et à agir à long terme. Faisant fond sur l'engagement de longue date de l'Organisation des Nations Unies envers les générations futures, le Comité de haut niveau sur les programmes a créé en 2022 le Groupe restreint sur les devoirs envers l'avenir et l'a chargé d'étudier comment traduire sur le plan opérationnel les notions d'équité et de solidarité intergénérationnelles dans le système des Nations Unies. Un document de réflexion intitulé « Duties to the future through an intergenerational equity lens » a permis de mieux comprendre les concepts, les possibilités et les difficultés ainsi que le rôle du système des Nations Unies à cet égard. En 2023, le Groupe restreint a élaboré, par le biais de consultations interinstitutions, la position commune du système des Nations Unies sur les générations futures (CEB/2023/1/Add.1). Adoptée par le CCS, celle-ci a été complétée par une foire aux questions qui facilitera son application dans le cadre des activités de planification et de programmation du système des Nations Unies.
- 31.65 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.21).

Tableau 31.21  
**Mesure des résultats**

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
—	—	Accord entre les entités du système des Nations Unies sur une position commune devant favoriser la solidarité intergénérationnelle et permettre une plus grande clarté dans la terminologie

## **Résultats escomptés pour 2025**

### **Résultat 1 : adoption d'une approche plus cohérente et plus moderne dans le système des Nations Unies pour la mise à disposition de données actualisées, pertinentes et ouvertes**

#### **Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025**

- 31.66 Le travail effectué par le secrétariat du CCS a contribué à renforcer la cohérence et l'intégration dans la production de données et de statistiques grâce à l'appui apporté à la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système pour l'innovation dans le domaine des données et des statistiques des Nations Unies (CEB/2020/1/Add.1) et aux progrès accomplis dans la modernisation du portail de données des Nations Unies<sup>1</sup>, qui favorise l'interopérabilité des données statistiques et bénéficie d'une coopération et d'une intégration interinstitutions, notamment grâce à une responsabilité partagée des données, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.

<sup>1</sup> <https://unstats.un.org/UNSDWebsite/undatacommons/sdgs>.

31.67 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.22).

Tableau 31.22  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Quelques initiatives politiques importantes du système des Nations Unies, telles que le projet pilote d'analyse prévisionnelle au Sahel et la contribution du système des Nations Unies à la question des mesures allant « au-delà du PIB », tirent parti des compétences de la communauté statistique des Nations Unies	D'autres initiatives politiques tirent parti des compétences de la communauté statistique des Nations Unies, telles que les activités d'assistance technique et analytique menées à l'appui de l'action menée pour aller « au-delà du produit intérieur brut (PIB) », ainsi que l'analyse des approches et des plateformes internationales de gouvernance des données aux fins de l'utilisation des données au service du bien public	La cohérence et l'intégration dans la production de données et de statistiques sont renforcées	La communauté statistique des Nations Unies s'implique davantage et joue un rôle de premier plan dans certaines initiatives de politique générale du système des Nations Unies	La communauté statistique des Nations Unies anticipe de plus en plus les besoins du système en matière de données et de statistiques et y répond de manière intégrée et coordonnée

## Résultat 2 : application du principe de reconnaissance mutuelle aux fins de la mise en œuvre de la réforme de la gestion dans l'ensemble du système des Nations Unies

### Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 31.68 Le travail effectué par le secrétariat du CCS a contribué à éliminer les obstacles à l'application du principe de reconnaissance mutuelle grâce à une meilleure sensibilisation et à la mise en œuvre des directives de gestion, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 31.69 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.23).

Tableau 31.23  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Mise en place ou transposition à une plus grande échelle d'initiatives interinstitutions qui	Mise en évidence d'exemples réussis et de bonnes pratiques en matière de	Élimination des obstacles à l'application du principe de reconnaissance	Mise en œuvre d'autres initiatives interinstitutions appliquant la	Généralisation des services partagés grâce à l'application du principe de

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
tirent parti de la reconnaissance mutuelle des meilleures pratiques	reconnaissance mutuelle Élaboration d'une stratégie visant à surmonter les obstacles à l'application de la reconnaissance mutuelle	mutuelle grâce à une meilleure sensibilisation et à la mise en œuvre des directives de gestion	reconnaissance mutuelle	reconnaissance mutuelle

### Résultat 3 : l'identité numérique des Nations Unies, une composante essentielle de l'interopérabilité entre les entités des Nations Unies

#### Projet de plan-programme pour 2025

- 31.70 L'initiative d'identité numérique des Nations Unies vise à régler les questions de fragmentation et de transportabilité des données dans les entités des Nations Unies et à simplifier et rationaliser les processus et les transactions dans toutes les fonctions opérationnelles. Elle consiste à fournir à chaque membre du personnel des Nations Unies une identité universelle et facile à utiliser qui le suivrait de l'entrée en fonctions à la retraite. Une fois l'initiative lancée par le Comité de haut niveau sur la gestion en 2021, la gouvernance du projet a été établie, 17 cas d'utilisation de l'identité numérique des Nations Unies ont été recensés et, à ce jour, six organisations parrainantes participent au projet. L'équipe de projet a également défini les exigences opérationnelles et spécifications techniques et élaboré une identité visuelle et un logo. Le premier cas d'utilisation avait trait à la cessation de service : il s'agissait de permettre aux membres du personnel de communiquer des informations correctes et actualisées à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avant leur départ à la retraite. Depuis, chaque organisation parrainante est convenue d'une mise en service en 2024, en accord avec ses initiatives internes de changement et de transformation. L'objectif est de fournir un premier produit qui puisse être facilement transposé à plus grande échelle, dans d'autres entités des Nations Unies et pour d'autres cas d'utilisation.

#### *Enseignements tirés et changements prévus*

- 31.71 Les enseignements tirés sont les suivants : un même membre du personnel des Nations Unies peut avoir plusieurs identités distinctes dans différentes organisations, et il faut consacrer du temps à vérifier les données relatives aux ressources humaines et d'autres données et à les partager entre entités. Compte tenu de ces enseignements, on créera un porte-monnaie numérique universel qui permettra au personnel d'accéder facilement et en toute sécurité aux données relatives aux ressources humaines et aux pensions, aux données médicales et à d'autres informations. L'initiative d'identité numérique des Nations Unies simplifiera le partage de données entre organisations, réduira le nombre de dossiers du personnel qui existent en plusieurs exemplaires et rationalisera la gestion des mouvements de personnel entre les entités des Nations Unies.
- 31.72 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 31.24).

Tableau 31.24  
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	—	L'identité numérique des Nations Unies est mise en service pour le premier cas d'utilisation, à savoir la mise à jour des données relatives aux ressources humaines et des données financières devant permettre aux caisses des pensions des organisations parrainantes concernées de calculer les prestations de retraite	L'identité numérique des Nations Unies est mise en service pour d'autres cas d'utilisation et dans un plus grand nombre d'entités des Nations Unies, ce qui facilite le transfert des données et la collaboration entre entités

### Textes des organes délibérants définissant les mandats

31.73 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	75/233	Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement 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)	77/254	Planification des programmes

#### Résolutions et décisions du Conseil économique et social

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

### Produits

31.74 On trouvera dans le tableau 31.25 les produits retenus pour le CCS.

Tableau 31.25

**Produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie**

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</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>8</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
1. Rapport d'ensemble annuel 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	—
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	7	3	6	5
<b>Services fonctionnels pour les réunions</b> (nombre de réunions de trois heures)	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
Réunions ou séances :				
4. Cinquième Commission	6	7	6	6
5. Deuxième Commission	1	0	1	0
6. Comité du programme et de la coordination	2	2	2	2
7. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
8. Conseil économique et social	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>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
9. Rapports sur les statistiques financières et statistiques relatives aux achats et aux ressources humaines des organismes des Nations Unies	3	3	3	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
<b>C. Activités de fond</b>				
<b>Bases de données et supports numériques</b> : données issues de tout le système sur l'information financière et les ressources humaines (collecte annuelle auprès d'environ 40 entités) à disposition des États Membres et d'autres parties prenantes.				
<b>D. Activités de communication</b>				
<b>Plateformes numériques et contenus multimédias</b> : 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.				
<b>E. Activités d'appui</b>				
<b>Administration</b> : résumé des délibérations tenues lors des deux sessions ordinaires du CCS, 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 ; rapports destinés aux réunions de la Commission de la fonction publique internationale sur les positions communes du système des Nations Unies relatives aux conditions d'emploi ; publication semestrielle des barèmes des traitements des interprètes et traducteurs indépendants ; directives comptables et documents d'appui à l'intention des entités des Nations Unies ; fourniture de services de secrétariat pour les réunions du CCS, du Comité de haut niveau sur les programmes et du Comité de haut niveau sur la gestion ; prestation de services de secrétariat pour le Groupe de travail des normes comptables et les dispositifs spéciaux interorganisations et représentation de l'Organisation des Nations Unies aux réunions du Conseil des normes comptables internationales pour le secteur public ; tenue à jour du portail de gestion des données consacré à la collecte de données issues de tout le système des Nations Unies sur les ressources humaines et l'information financière (collecte annuelle auprès d'environ 40 entités) ; décompte annuel des membres du personnel de terrain de l'ensemble du système.				

## B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2025

### Vue d'ensemble

31.75 On trouvera dans les tableaux 31.26 à 31.28 des informations sur les ressources qu'il est proposé de consacrer aux activités administratives financées en commun en 2025 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 (activités financées en commun)

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Changements				Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements				
Postes	3 518,4	3 590,6	—	—	25,7		25,7	0,7	3 616,3
Autres dépenses de personnel	356,2	250,5	—	—	129,6		129,6	51,7	380,1
Consultants	22,5	31,3	—	—	—		—	—	31,3
Voyages du personnel	199,4	176,3	—	—	—		—	—	176,3
Services contractuels	26,5	150,7	—	—	—		—	—	150,7
Frais généraux de fonctionnement	76,2	99,3	—	—	—		—	—	99,3
Fournitures et accessoires	—	13,0	—	—	—		—	—	13,0
Mobilier et matériel	2,8	22,9	—	—	—		—	—	22,9
<b>Total</b>	<b>4 202,0</b>	<b>4 334,6</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>155,3</b>		<b>155,3</b>	<b>3,6</b>	<b>4 489,9</b>

Tableau 31.27

#### Vue d'ensemble : postes proposés et changements relatifs aux postes pour 2025 (activités financées en commun)

(Nombre de postes)

	Nombres	Informations sur les postes
Effectif approuvé pour 2024	15	1 D-2, 2 D-1, 3 P-5, 2 P-4, 2 P-3, 5 G(AC)
Reclassement		Reclassement d'un poste G(AC) en poste G(1°C)
Effectif proposé pour 2025	15	1 D-2, 2 D-1, 3 P-5, 2 P-4, 2 P-3, 1 G(1°C), 4 G(AC)

Tableau 31.28

#### Vue d'ensemble : postes proposés (financés en commun), par catégorie et par classe

(Nombre de postes)

Catégorie et classe	Effectif approuvé pour 2024	Changements				Total	Effectif proposé pour 2025
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
<b>Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</b>							
D-2	1	—	—	—		—	1
D-1	2	—	—	—		—	2

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

Catégorie et classe	Effectif approuvé pour 2024	Changements			Total	Effectif proposé pour 2025
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
P-5	3	—	—	—	—	3
P-4	2	—	—	—	—	2
P-3	2	—	—	—	—	2
<b>Total partiel</b>	<b>10</b>	—	—	—	—	<b>10</b>
<b>Agents des services généraux et des catégories apparentées</b>						
G(1°C)	—	—	—	1	1	1
G(AC)	5	—	—	(1)	(1)	4
<b>Total partiel</b>	<b>5</b>	—	—	—	—	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>15</b>	—	—	—	—	<b>15</b>

- 31.76 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 31.30 et la figure 31.V.
- 31.77 Comme le montre le tableau 31.26, les ressources proposées pour 2025 s'élèvent globalement à 4 489 900 dollars avant actualisation des coûts, soit une augmentation nette de 155 300 dollars (3,6 %) par rapport au budget approuvé pour 2024. La variation entre dans la catégorie Autres changements. Les ressources demandées permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 31.78 Les activités du secrétariat du CCS étant financées conjointement par les organismes, fonds et programmes appliquant le régime commun des Nations Unies, les prévisions budgétaires ont été établies après consultation du Réseau Finances et budget du Comité de haut niveau sur la gestion du CCS. En mars 2024, le Réseau a examiné le budget proposé par le secrétariat du CCS (y compris le groupe de travail sur les normes IPSAS) pour 2025 et en a pris note, en approuvant les crédits demandés au titre des initiatives du secrétariat du CCS en matière de données et en notant les crédits supplémentaires demandés pour financer un emploi de temporaire de classe P-3. Les ressources demandées pour 2025 qui figurent dans le présent fascicule du budget sont celles proposées par le CCS. L'examen effectué par le Réseau était fondé sur les principes décrits au paragraphe 31.62.
- 31.79 Comme le montre le tableau 31.30, la variation entre dans les catégorie Ajustements techniques et Autres changements :
- L'augmentation de 25 700 dollars au titre des postes tient au reclassement d'un poste d'assistant(e) administratif(ive) [agent(e) des services généraux (Autres classes)] en poste d'assistant(e) administratif(ive) principal(e) [agent(e) des services généraux (1<sup>re</sup> classe)], visant à renforcer l'appui aux capacités d'analyse et de gestion des données du CCS. On trouvera des renseignements supplémentaires à l'annexe II.
  - L'augmentation de 129 600 dollars au titre des autres dépenses de personnel concerne un emploi de temporaire (P-3) réservé à un(e) administrateur(trice) de programme, qui doit aider au développement des activités courantes et ad hoc de collecte et d'analyse de données à l'échelle du système des Nations Unies, comme les organisations membres du CCS l'ont demandé, afin de faciliter davantage la prise de décision fondée sur des données probantes, en particulier dans le domaine des ressources humaines, en corrélation avec l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun que mène actuellement la CFPI.

- 31.80 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier à la cible 12.6 des objectifs de développement durable, dans laquelle les organismes sont encouragés à donner des informations sur la durabilité 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 2025, 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 afin de réduire les déchets et les émissions de carbone, ainsi que de promouvoir une culture respectueuse de l'environnement.
- 31.81 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 continuera de veiller au respect des délais, notamment en se servant d'un tableau de bord. Il continue de sensibiliser le personnel et l'encadrement à la nécessité de respecter les directives et encourage les membres du Conseil, dans la mesure du possible, à programmer les voyages suffisamment à l'avance et à désigner au plus tôt les fonctionnaires devant assister aux réunions et conférences. En 2023, le CCS a continué de soumettre tous ses documents dans les délais prescrits.

Tableau 31.29  
**Respect des délais**

(En pourcentage)

	2021 (taux effectif)	2022 (taux effectif)	2023 (taux effectif)	2024 (taux prévu)	2025 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	100	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	100	93	93	100	100

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

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

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	3 518,4	3 590,6	—	—	25,7	25,7	0,7	3 616,3
Autres objets de dépense	683,8	744,0	—	—	129,6	129,6	17,4	873,6
Total	4 202,2	4 334,6	—	—	155,3	155,3	3,6	4 489,9
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		10	—	—	—	—	—	10
Agents des services généraux et des catégories apparentées		5	—	—	—	—	—	5
Total		15	—	—	—	—	—	15

Figure 31.V

**Répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)**

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

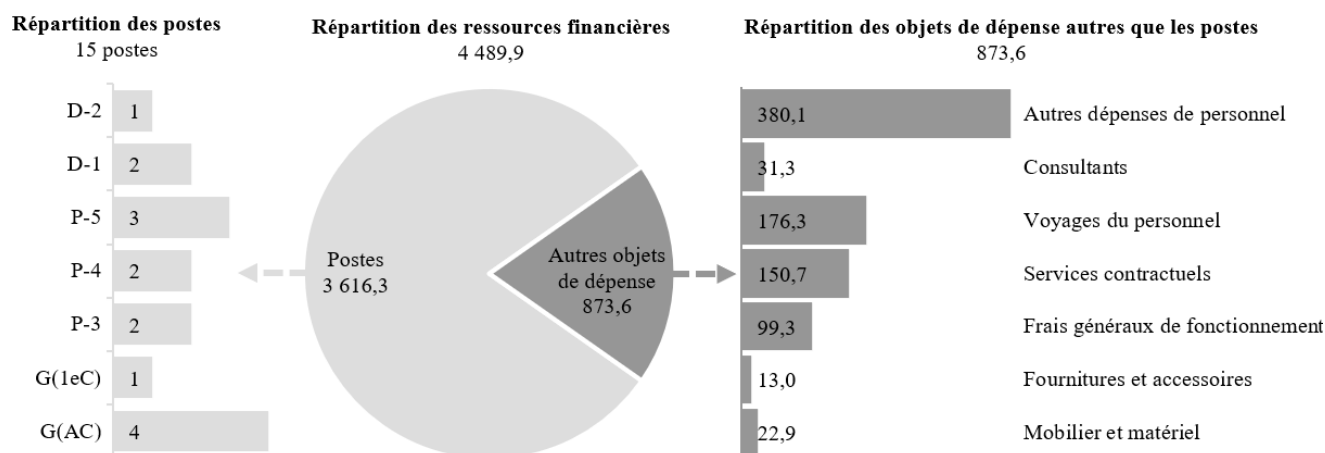


Tableau 31.31

**Vue d'ensemble : évolution des ressources financières (part à la charge de l'ONU)**

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements		Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
Autres objets de dépense								
Subventions et contributions	1 296,1	1 318,6	(20,2)	–	46,5	26,3	1,9	1 344,9
<b>Total</b>	<b>1 296,1</b>	<b>1 318,6</b>	<b>(20,2)</b>	<b>–</b>	<b>46,5</b>	<b>26,3</b>	<b>1,9</b>	<b>1 344,9</b>

31.82 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 1 344 900 dollars, soit une augmentation nette de 26 300 dollars (1,9 %) par rapport au budget approuvé pour 2024. Comme le montre le tableau 31.31, la variation découle d'ajustements techniques et d'autres changements, à savoir :

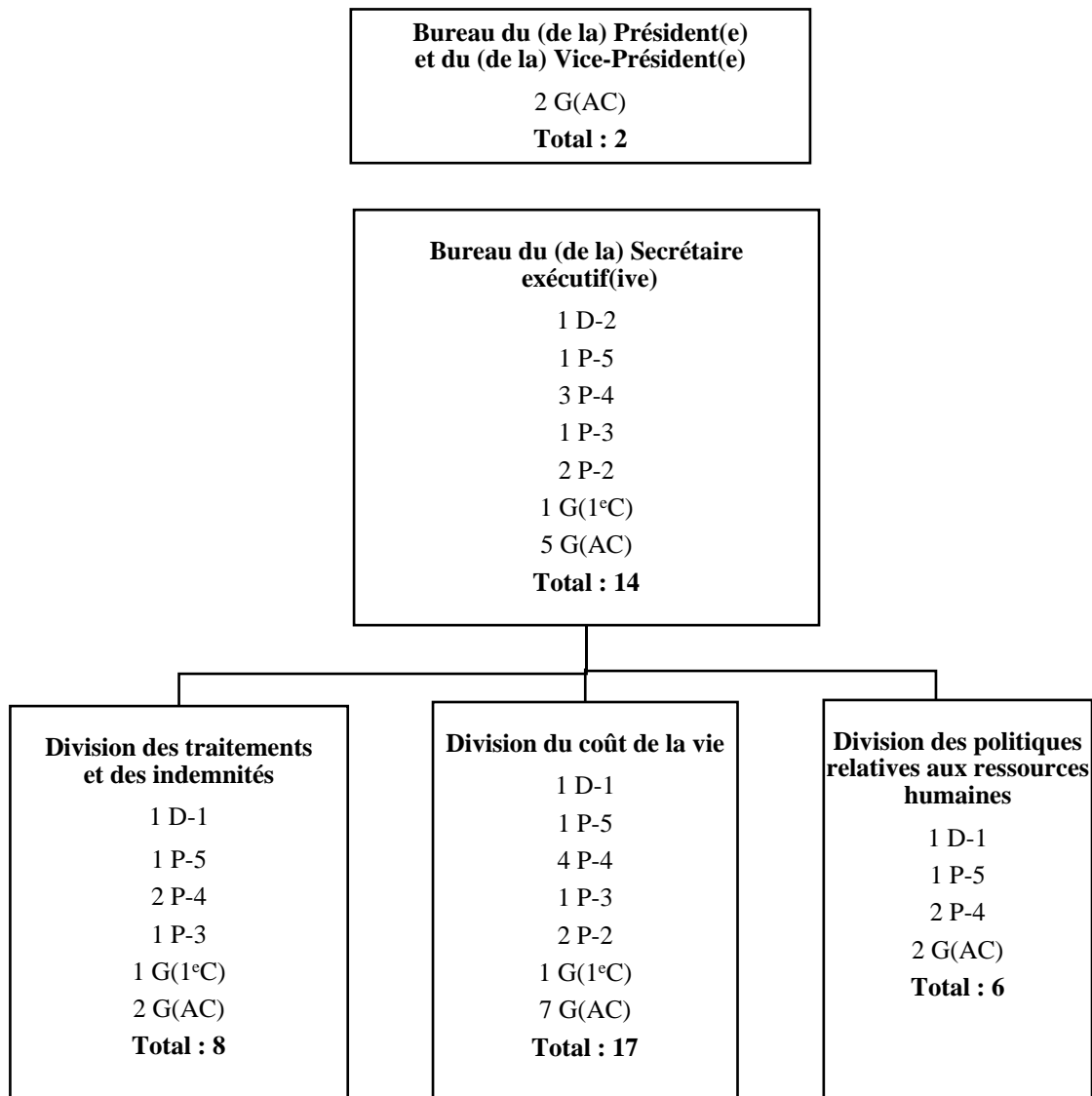
**Ajustements techniques** : une diminution de 20 200 dollars de la part du budget du secrétariat du CCS à la charge du Secrétariat de l'ONU, cette part ayant été fixée par le CCS, selon la formule établie, à 29,9 % pour 2025 (contre 30,4 % pour 2024) ;

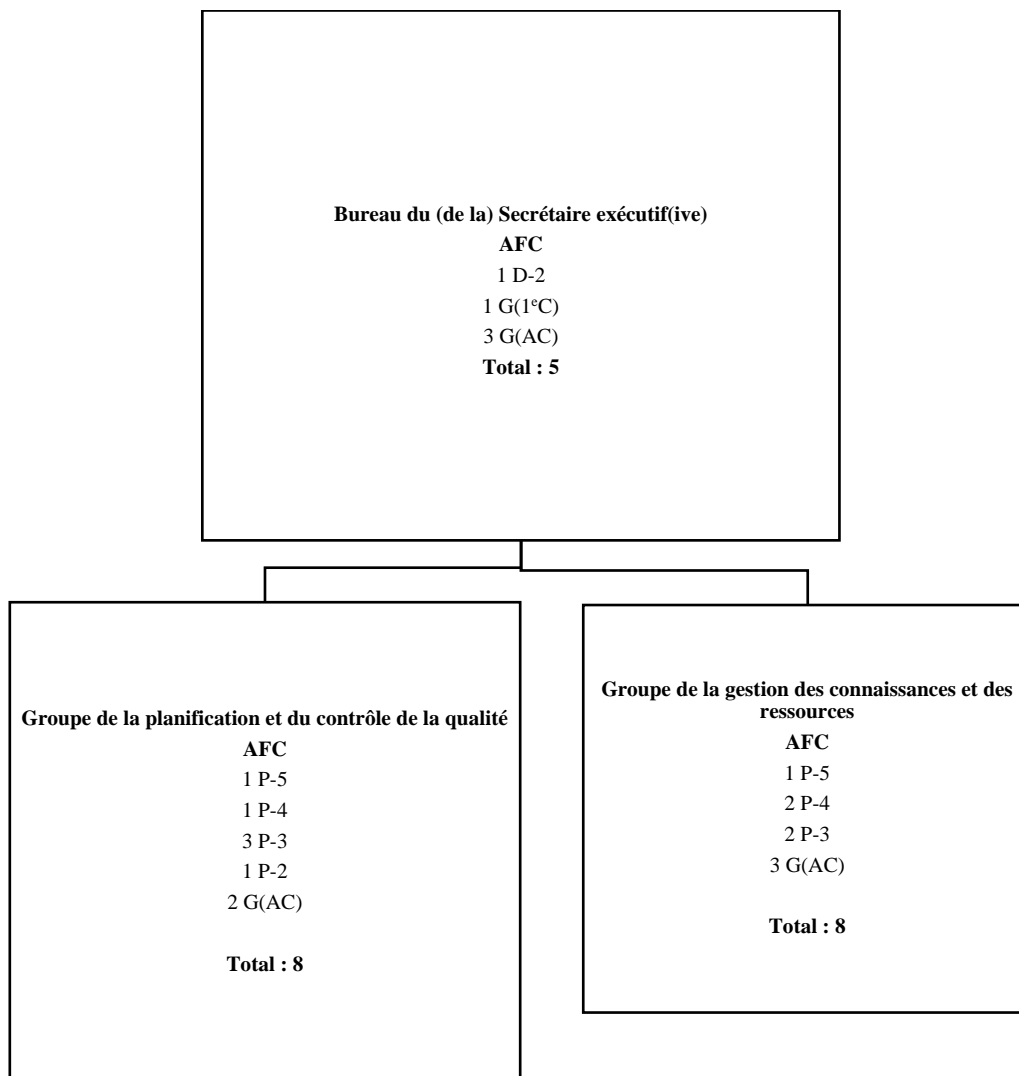
**Autres changements** : une augmentation de 46 500 dollars, qui tient compte de la part revenant au Secrétariat de l'ONU en 2025 dans l'augmentation de 155 300 dollars des ressources prévues au titre des activités financées en commun, la part du budget du secrétariat du CCS à la charge du Secrétariat de l'ONU ayant été fixée à 29,9 % pour 2025.

## Annexe I

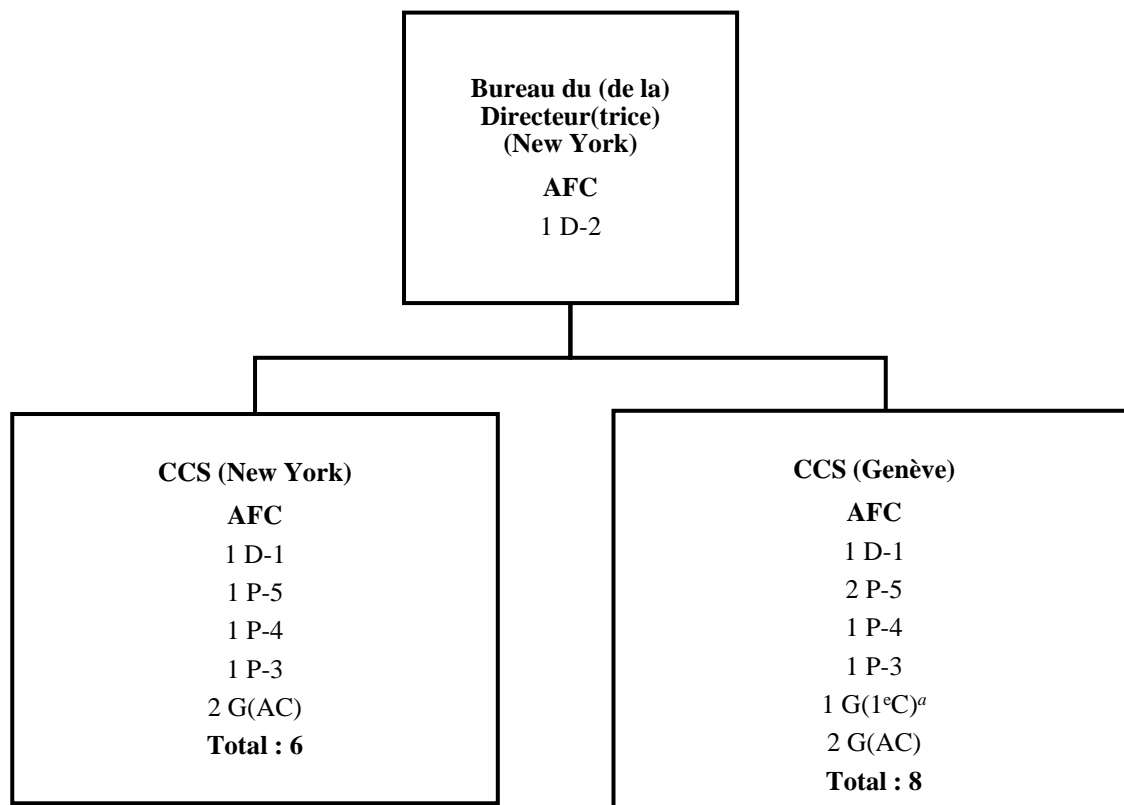
### Organigramme et répartition des postes pour 2025

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



**B. Corps communs d'inspection**

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



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

<sup>a</sup> Reclassement.

## **Annexe II**

### **Récapitulatif, par composante et sous-programme, des changements qu'il est proposé d'apporter aux postes**

<i>Composante/sous-programme</i>	<i>Postes</i>	<i>Classe</i>	<i>Description</i>	<i>Justification</i>
Conseil des chefs de secrétariat	1 (1)	G(1°C) G(AC)	Reclassement d'un poste G(AC) réservé à un(e) assistant(e) administratif(ive) en poste G(1°C) réservé à un(e) assistant(e) administratif(ive) principal(e)	Le reclassement prend en compte les fonctions et attributions nouvelles et supplémentaires d'un plus haut niveau dictées par la nécessité de renforcer l'appui (administratif et opérationnel) aux capacités d'analyse et de gestion des données du CCS. Il faciliterait en particulier le développement des statistiques relatives aux finances et aux ressources humaines à l'échelle du système, une initiative étendue et très complexe en matière de données.

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

## 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. Depuis 1974, le partage des coûts inscrits au budget de la Commission de la fonction publique internationale (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 Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (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.
2. Quant aux coûts du Corps commun d'inspection, ils sont répartis depuis l'exercice 1996-1997 en fonction des dépenses des organisations participantes qui sont indiquées 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.
3. Depuis 2006, 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.
4. 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

Les budgets cofinancés de la Commission de la fonction publique internationale et du Corps commun d'inspection, tels qu'ils sont présentés dans le présent fascicule, sont soumis à l'Assemblée générale, qui les examine et les approuve, ainsi que la part à la charge de l'ONU. Le budget cofinancé du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination est présenté à titre d'information, tandis que la part incombant à l'ONU l'est pour approbation.

Tableau 1

## Évolution des ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements		Total	Pourcentage	2025 (prévisions)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
Budget complet (activités financées en commun) : ressources financières								
Commission de la fonction publique internationale	10 779,9	12 795,7	245,3	—	—	245,3	1,9	13 041,0
Corps commun d'inspection	8 989,0	8 727,5	103,4	—	113,9	217,3	2,5	8 944,8
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	4 202,0	4 334,6	—	—	155,3	155,3	3,6	4 489,9
Total	23 970,9	25 857,8	348,7	—	269,2	617,9	2,4	26 475,7
Budget complet (activités financées en commun) : grandes catégories de dépenses								
Postes	20 669,6	20 916,9	348,7	—	25,7	374,4	1,8	21 291,3
Autres objets de dépense	3 301,3	4 940,9	—	—	243,5	243,5	4,9	5 184,4
Total	23 970,9	25 857,8	348,7	—	269,2	617,9	2,4	26 475,7
Budget ordinaire (part à la charge de l'ONU) : ressources financières								
Commission de la fonction publique internationale	4 591,7	4 896,1	63,8	—	—	63,8	1,3	4 959,9
Corps commun d'inspection	2 612,4	2 397,1	(31,4)	—	30,5	(0,9)	—	2 396,2
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	1 296,1	1 318,6	(20,2)	—	46,5	26,3	1,9	1 344,9
Total	8 500,2	8 611,8	12,2	—	77,0	89,2	1,0	8 701,0

Tableau 2  
**Postes : vue d'ensemble**  
(Nombre de postes)

	<i>Budget complet (activités financées en commun)</i>		
	<i>Effectif approuvé pour 2024</i>	<i>Effectif prévu pour 2025</i>	<i>Variation</i>
<b>Budget complet (activités financées en commun)</b>			
Commission de la fonction publique internationale	47	47	—
Corps commun d'inspection	32	32	—
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	15	15	—
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>—</b>