

**Assemblée générale**

Distr. générale
10 février 2005
Français
Original: anglais

Cinquante-neuvième session

Points 118 et 123 de l'ordre du jour

**Rapport du Secrétaire général sur les activités
du Bureau des services de contrôle interne**

**Aspects administratifs et budgétaires du financement
des opérations de maintien de la paix des Nations Unies**

**Rapport du Bureau des services de contrôle interne
sur l'audit des politiques et des procédures relatives
à l'indemnité de subsistance en mission***Résumé*

Conformément à la résolution 58/258 de l'Assemblée générale, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a procédé à un nouvel audit concernant la question de l'indemnité de subsistance (missions). L'indemnité de subsistance (missions) est une indemnité journalière versée au personnel international – personnel civil, police civile et observateurs militaires – de certaines missions spéciales de maintien de la paix afin de défrayer ces personnels de leurs frais de subsistance. Ces versements continuent à représenter environ 15 à 20 % de l'ensemble du coût des missions de maintien de la paix.

Le Bureau des services de contrôle interne a examiné le taux de l'indemnité dans plusieurs grandes opérations de maintien de la paix et la suite donnée aux recommandations figurant dans le rapport de 2001 du Secrétaire général sur les taux de l'indemnité de subsistance (missions) (A/56/648). Ce rapport signalait entre autres une divergence de vues entre le BSCI, d'une part, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix, de l'autre, sur la relation qu'il devrait y avoir entre le taux de l'indemnité de subsistance (missions) et celui de l'indemnité journalière de subsistance, le BSCI ayant la ferme conviction que le taux de l'indemnité de subsistance (missions) devrait toujours être inférieur à celui de l'indemnité journalière, le Bureau de la gestion des ressources humaines estimant pour sa part que les conditions de vie dans nombre de lieux d'affectation étaient suffisamment difficiles pour justifier des taux plus élevés de l'indemnité de subsistance (missions).



Cette divergence de vues n'a pas disparu après 2001, pendant que l'on préparait le présent audit. Durant des pourparlers prolongés avec le BSCI, le Bureau de la gestion des ressources humaines a marqué qu'il répugnait à abaisser automatiquement les taux de l'indemnité de subsistance (missions) quand les taux de l'indemnité journalière diminuaient.

Après une argumentation aussi énergique du Bureau de la gestion des ressources humaines, il ne semblait pas très utile que le BSCI continue à avancer des recommandations auxquelles les départements continueraient à opposer une vive résistance. Mais une voie s'offrait pour sortir de l'impasse : le BSCI a remarqué qu'en 2002, le Comité spécial des opérations de maintien de la paix avait « invité le Secrétariat à veiller à ce que la structure des rémunérations soit revue, en tenant compte de la difficulté des conditions de vie et des responsabilités dans les opérations de maintien de la paix, à mettre en place une gamme de services de façon ouverte et transparente et à communiquer des informations en temps voulu aux États Membres. Le Comité prie le Secrétaire général de lui faire rapport sur les mesures prises à cet égard ». Le BSCI a noté que l'examen détaillé demandé par le Comité spécial des opérations de maintien de la paix n'avait pas eu lieu.

Le Bureau des services de contrôle interne a donc recommandé, comme moyen le plus constructif de résoudre ses divergences d'opinion avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix, d'entreprendre l'examen détaillé recommandé par le Comité spécial dans un esprit d'ouverture et de transparence. Il a recommandé en outre d'envisager à l'occasion de cet examen d'établir une structure à deux volets de l'indemnité de subsistance (missions), l'un correspondant à la subsistance (alimentation, logement, faux frais), l'autre destiné à dédommager le personnel en fonction des conditions de vie particulières dans certains lieux d'affectation. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix ont accepté cette recommandation.

Le Bureau des services de contrôle interne a recommandé également que l'examen serve à fixer la méthode de calcul des taux d'indemnité de subsistance (missions) basés sur la structure à deux volets, et à déterminer le moment où ces taux seraient à appliquer sur le terrain.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–6	5
II. Constatations	7–23	6
A. Montant de l'indemnité de subsistance (missions)	8–16	6
B. Moment d'adoption des nouveaux taux de l'indemnité de subsistance (missions)	17–20	8
C. Différences de taux dans une même zone	21–23	9
III. Conclusions et recommandations	24–30	10

Abréviations

MANUTO	Mission d'appui des Nations Unies au Timor oriental
MINUBH	Mission des Nations Unies en Bosnie-Herzégovine
MINUEE	Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUSIL	Mission des Nations Unies en Sierra Leone
MONUC	Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo
MONUG	Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie
MONUIK	Mission d'observation des Nations Unies pour l'Iraq et le Koweït

I. Introduction

1. L'audit faisant l'objet du présent rapport a été réalisé en application de la résolution 58/258 de l'Assemblée générale en date du 23 décembre 2004, où l'Assemblée priait le Secrétaire général de lui présenter un rapport actualisé sur l'indemnité de subsistance (missions) lors de la deuxième partie de la reprise de sa cinquante-huitième session. Le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) s'est entretenu avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix de ses premières constatations et recommandations.

2. En vertu de la disposition 103.21 du Règlement du personnel, le Secrétaire général peut décider que certaines affectations sont des affectations spéciales à une mission et que le versement d'une indemnité de subsistance (missions) est autorisé. C'est le Bureau de la gestion des ressources humaines qui est chargé de surveiller les conditions d'emploi. Pour les missions hors Siège, il est chargé également de fixer, de suivre et d'actualiser les taux de l'indemnité de subsistance (missions).

3. Selon la circulaire administrative applicable (ST/AI/1997/6), l'indemnité de subsistance (missions) est une indemnité journalière versée par l'Organisation au titre des frais de subsistance encourus par les fonctionnaires affectés temporairement ou nommés hors Siège à une mission spéciale. Elle est versée à tout le personnel international – personnel civil, police civile et observateurs militaires – affecté à une mission spéciale. Le montant en est calculé sur la base des dépenses que doivent engager les fonctionnaires au lieu d'affectation considéré : logement pour des périodes de longue durée, alimentation et faux frais.

4. Lorsqu'une mission spéciale est créée, un spécialiste des indemnités enquête sur place pour collecter des données sur les frais de subsistance, qui servent ensuite de base pour déterminer les taux initiaux de l'indemnité de subsistance (missions) applicables au personnel de cette mission. Cette enquête une fois achevée, un rapport présentant les recommandations correspondantes est soumis au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour examen et promulgation au nom du Secrétaire général des taux de l'indemnité de subsistance (missions). Par la suite, on revoit régulièrement ces taux pour vérifier que les différents éléments et frais pris en compte pour le calcul des taux initiaux restent valables. Au besoin, le Bureau de la gestion des ressources humaines réalise une enquête, par questionnaire ou sur le terrain, lorsque le coût de la vie augmente ou diminue.

5. Dans un rapport précédent du BSCI intitulé « Audit de l'établissement et de la gestion des taux de l'indemnité de subsistance (missions) » (A/56/648), on relevait un certain nombre de cas où, contrairement à ce que présumait le BSCI, les taux de l'indemnité étaient plus élevés que ceux de l'indemnité journalière de subsistance fixés par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour les mêmes zones. Entre 2001 et 2004, le Bureau de la gestion des ressources humaines a étudié la situation dans plusieurs missions et ajusté les taux de l'indemnité de subsistance (missions). Il y a eu des augmentations dans certains cas, mais l'examen réalisé ensuite par le Bureau de la gestion des ressources humaines a eu pour conséquence des taux plus bas, qui ont permis des économies appréciables dans le budget des missions¹.

6. Le présent audit était conçu comme faisant suite à ceux que le BSCI avait précédemment consacrés à l'indemnité de subsistance (missions). Il avait pour objet : d'évaluer si les taux de l'indemnité de subsistance (missions) en vigueur dans les grandes missions spéciales de maintien de la paix étaient raisonnables, d'examiner dans quelle mesure les recommandations antérieures étaient appliquées, et de déterminer comment résoudre les divergences de vues entre le BSC, d'une part, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix, de l'autre, sur certains aspects de l'indemnité. Le BSCI a également évalué la capacité de surveillance du Bureau de la gestion des ressources humaines s'agissant de fixer et de revoir les taux de l'indemnité de subsistance (missions) et s'est penché sur le fonctionnement des services du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Département des opérations de maintien de la paix chargés de gérer l'établissement, le suivi et l'application de l'indemnité au cours de la période écoulée depuis son dernier examen, qui avait eu lieu en 2001. Les commentaires du Bureau de la gestion des ressources humaines et du BSCI sont indiqués en italiques.

II. Constatations

7. Les objectifs de l'audit étaient de déterminer si les taux de l'indemnité de subsistance (missions) dans certaines missions étaient inférieurs à ceux de l'indemnité journalière de subsistance fixés par la Commission de la fonction publique internationale pour la même zone (ou ne les dépassaient pas), et d'examiner comment le Bureau de la gestion des ressources humaines surveillait l'indemnité.

A. Montant de l'indemnité de subsistance (missions)

8. Le BSCI a adopté le principe selon lequel les taux de l'indemnité de subsistance (missions) devant couvrir des dépenses à plus long terme et non des dépenses à court terme plus élevées, ils devraient toujours être inférieurs à ceux de l'indemnité journalière de subsistance. Mais ce principe a été contesté dès le début par le Bureau de la gestion des ressources humaines, qui a fait observer que *« l'indemnité de subsistance (missions) et l'indemnité journalière de subsistance ont des objets différents. L'indemnité journalière de subsistance, dans son principe, est destinée à défrayer de dépenses engagées dans des circonstances normales au cours d'un voyage en mission, alors que l'indemnité de subsistance (missions) est conçue pour dédommager les fonctionnaires de frais encourus pendant des périodes plus longues d'affectation à une mission spéciale, dans des conditions d'emploi qui varient selon les missions. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a noté qu'il n'y avait aucune raison incontestable d'utiliser une simple comparaison avec les taux de l'indemnité journalière de subsistance pour déterminer ceux de l'indemnité de subsistance (missions), ou de lier les ajustements aux taux de cette dernière à l'indemnité journalière de subsistance ... il ne devrait pas y avoir d'ajustement automatique des taux de l'indemnité de subsistance (missions) basé sur les modifications apportées à l'indemnité journalière de subsistance. »*

9. De plus, le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait observer à juste titre qu'il *« n'existait pas de mécanisme permettant de dédommager le personnel à*

raison de facteurs tels que les problèmes de sécurité et de sûreté, la situation médicale médiocre et les restrictions aux déplacements, tous facteurs qui peuvent exister dans les missions. L'indemnité de subsistance (missions) reste la seule indemnité payable exclusivement au personnel affecté à de telles missions. »

10. Pour déterminer l'élément « frais divers » des taux actuels de l'indemnité de subsistance (missions), le Bureau de la gestion des ressources humaines se sert du pourcentage de base de la CFPI, soit 15 % de la somme des frais de logement à long terme et d'alimentation, lorsque les enquêtes font apparaître des coûts inférieurs à 15 %. Toutefois, dans les missions où les résultats des questionnaires ou des enquêtes font apparaître des frais divers supérieurs aux 15 % calculés, c'est le montant effectif qui est utilisé.

11. Le BSCI a pensé qu'il était possible que cette pratique gonfle artificiellement les taux de l'indemnité de subsistance (missions), et qu'il faudrait donc y mettre fin. Le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a pas été de cet avis, disant que *« lorsqu'il détermine l'élément frais divers de l'indemnité de subsistance (missions), il prend en compte les conditions de vie et de travail que connaissent les fonctionnaires dans la zone de la mission considérée. Comme le montrent les chiffres qu'il a cités à l'appui de ses assertions, la part des dépenses correspondant aux frais divers peut être dans les faits supérieure ou inférieure à 15 %, et peut varier d'une mission à l'autre. Suivre la recommandation du BSCI, d'utiliser un pourcentage de base de 15 % de la somme des frais de logement à long terme et d'alimentation pour déterminer l'élément frais divers de l'indemnité de subsistance (missions), ne permettrait pas de prendre en compte les frais de subsistance effectifs et vérifiables du personnel des missions. »*

12. Le BSCI a choisi sept missions pour son audit : MANUTO, MINUEE, MINUK, MINURSO, MINUSIL, MONUC et MONUG.

13. Partant du principe que les taux de l'indemnité de subsistance (missions) devraient toujours être inférieurs à ceux de l'indemnité journalière de subsistance, le BSCI a constaté que dans trois missions (MINURSO, MINUEE et MANUTO), ils étaient supérieurs aux taux de l'indemnité journalière de subsistance applicables dans les mêmes zones.

14. S'agissant de la MINURSO, le BSCI a fait observer au Bureau de la gestion des ressources humaines qu'il faudrait ramener les taux de l'indemnité de subsistance (missions) de 50 dollars à 14 dollars (15 % de l'indemnité journalière de subsistance, établie à 93 dollars). Le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a pas été de cet avis, estimant que *« la visite sur place avait montré que le personnel vivait et travaillait dans des conditions médiocres, logements isolés, manque de lieux de loisir, conditions climatiques difficiles, absence de vie privée, le logement étant partagé, alimentation de piètre qualité et manquant de variété. Le Bureau de la gestion des ressources humaines avait donc pris en compte les dépenses supplémentaires que le personnel devait engager en conséquence, et fixé l'indemnité de subsistance (missions) à 50 dollars par jour à l'issue de l'examen réalisé sur place. »*

15. À la MINUEE, l'indemnité de subsistance (missions) était de 80 dollars par jour, en Érythrée comme en Éthiopie. Or, les taux de l'indemnité journalière de subsistance fixés par la CFPI étaient de 69 dollars pour l'Érythrée et de 57 dollars pour l'Éthiopie. Le BSCI a estimé que les taux de l'indemnité de subsistance

(missions) devraient être ramenés à ces montants respectifs. Là encore, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix n'ont pas accepté l'idée, disant qu'à leur avis il n'était pas souhaitable d'avoir deux taux différents, et faisant observer que « *les besoins opérationnels de la MINUEE, qui exerce dans deux pays et dont le personnel doit se déplacer dans les zones de la mission, seraient mieux satisfaits avec un taux unique pour l'ensemble de la mission, plutôt que deux taux distincts* ».

16. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix ont noté qu'« *à Addis-Abeba, les taux de l'indemnité journalière de subsistance après 60 jours étaient effectivement inférieurs à 80 dollars, taux actuel de l'indemnité de subsistance (missions), mais que la plupart des membres de la MINUEE choisissaient de résider dans les hôtels Hilton ou Sheraton, et que le taux de l'indemnité de subsistance (missions) devrait être fixé à 131 dollars au moins si l'on appliquait la méthode suggérée dans l'audit. De même, à Asmara, on aurait aussi à porter le taux de l'indemnité de subsistance (missions) à celui de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur, applicable à l'hôtel Intercontinental (137 dollars) où la plupart des membres de la MINUEE résident en Érythrée* ». Ils ont redit également qu'« *il n'y avait aucune raison incontestable d'utiliser une simple comparaison avec les taux de l'indemnité journalière de subsistance pour déterminer ceux de l'indemnité de subsistance (missions), ou de lier l'ajustement des taux de cette dernière à l'indemnité journalière de subsistance* ».

B. Moment d'adoption des nouveaux taux de l'indemnité de subsistance (missions)

17. En examinant les rapports du Bureau de la gestion des ressources humaines concernant ses enquêtes sur le coût de la vie, le BSCI a constaté qu'à chaque fois que les taux de l'indemnité de subsistance (missions) devaient diminuer, le Bureau de la gestion des ressources humaines donnait un préavis de trois mois à la mission intéressée avant de faire entrer la diminution en vigueur. Cette pratique s'appliquait particulièrement à la MINURSO, à la MONUC et à la MONUIK. En revanche, lorsque le taux devait augmenter, le nouveau taux entrait en vigueur dans le mois qui suivait l'achèvement du rapport. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait observer qu'il « *s'agissait d'une période (2001-2002) où il avait dû faire face à des circonstances particulières, ayant annoncé une baisse spectaculaire des taux de l'indemnité de subsistance (missions), qui n'a jamais pris effet à cause des réclamations reçues du Département des opérations de maintien de la paix. M^{me} Salim avait décidé expressément de donner trois mois de préavis dans les lieux d'affectation les plus touchés. On se souviendra qu'en 2002, le Bureau de la gestion des ressources humaines avait entrepris de nombreux examens sur place (MINURSO, MONUIK, MONUC, MINUSIL, MINUBH, Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix au Tadjikistan). Les conclusions de ces examens ont par la suite été appliquées.* »

18. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu qu'il pratiquait une méthode cohérente et transparente lorsqu'il se servait de questionnaires et d'enquêtes sur place pour garantir que les taux de l'indemnité de subsistance (missions) traduisaient bien les frais de subsistance effectifs et vérifiables. À l'exception des cas mentionnés ci-dessus, il avait régulièrement eu pour règle de

donner effet aux taux révisés de l'indemnité de subsistance (missions) le premier jour du mois suivant l'approbation des nouveaux taux.

19. Le BSCI a constaté également que le Bureau de la gestion des ressources humaines n'avait pas comparé tous les mois les taux de l'indemnité de subsistance (missions) et ceux de l'indemnité journalière de subsistance comme il l'avait recommandé dans son rapport d'audit de 2001. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu qu'il « *accepterait, à titre expérimental, de comparer tous les mois à compter de janvier 2004 l'évolution des taux de l'indemnité journalière de subsistance par rapport à ceux de l'indemnité de subsistance (missions), étant entendu qu'il ne devrait pas y avoir d'ajustement automatique des taux de l'indemnité de subsistance (missions) en fonction de l'évolution de ceux de l'indemnité journalière de subsistance* ».

20. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a dit en outre utiliser les résultats des questionnaires d'enquête sur l'indemnité de subsistance (missions) pour fixer et ajuster les taux de cette indemnité. Ces résultats sont ensuite saisis et analysés sur feuilles de calcul MS Excel. L'opération exige beaucoup de travail. Pour la MONUC, par exemple, 462 agents ont participé à l'enquête. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a confirmé que pour les grandes missions, le dépouillement des questionnaires pouvait prendre en moyenne jusqu'à trois mois, surtout quand le personnel est disséminé sur l'ensemble de la zone de la mission. Le Bureau a convenu que des améliorations technologiques seraient les bienvenues. De l'avis du BSCI, on pourrait gagner beaucoup de temps en utilisant un logiciel spécialisé pour réaliser et dépouiller ces enquêtes, ce qui libérerait du personnel pour d'autres tâches.

C. Différences de taux dans une même zone

21. Les questionnaires d'enquête du Bureau de la gestion des ressources humaines ne portaient pas sur d'autres zones que celles des quartiers généraux de missions, la majorité du personnel étant généralement en poste dans la zone de la ville principale. Au fil des années, on en est venu à établir un taux uniforme d'indemnité de subsistance (missions) dans l'ensemble d'une zone de mission pour rendre l'administration plus commode. Mais avec un meilleur contrôle exercé par les responsables de la mission sur les mouvements internes et externes de personnel, le BSCI ne voit pas de raison de ne pas instituer plusieurs taux différents, traduisant les différences de coût de la vie entre les différents lieux de la zone de la mission. De l'avis du BSCI, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait au besoin enquêter séparément au quartier général et dans les autres lieux des zones de mission, car il pourrait alors, en fixant plusieurs taux, traduire plus exactement les écarts du coût de la vie entre ces différents endroits.

22. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait observer que les nécessités opérationnelles d'une mission entraînaient un roulement fréquent du personnel entre différents lieux d'une zone de mission. Pour la gestion globale de chaque mission et dans un souci de simplicité administrative, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix avaient jugé utile d'établir un taux uniforme pour l'indemnité de subsistance (missions).

23. Le Département des opérations de maintien de la paix a répondu que « la suggestion d'instituer plusieurs taux de l'indemnité de subsistance (missions) pour une même zone de mission entraînerait un gros travail administratif, le personnel se déplaçant constamment à l'intérieur de la zone pour les nécessités de son travail. Le Département estime que les éventuelles économies financières seraient annulées par les dépenses engagées pour le suivi, le calcul et l'administration des différents taux appliqués aux différents lieux de la zone de la mission ».

III. Conclusions et recommandations

24. Il apparaît clairement que le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix n'acceptent pas le principe selon lequel les taux de l'indemnité de subsistance (missions) devraient toujours, dans tous les cas, être plus bas que ceux de l'indemnité journalière de subsistance. De l'avis du Bureau des services de contrôle interne, on pourrait pour faire avancer les choses appliquer la recommandation du Comité spécial des opérations de maintien de la paix invitant « le Secrétariat à veiller à ce que la structure des rémunérations soit revue, en tenant compte de la difficulté des conditions de vie et des responsabilités dans les opérations de maintien de la paix, à mettre en place une gamme de services de façon ouverte et transparente et à communiquer des informations en temps voulu aux États Membres ». La principale recommandation du Bureau des services de contrôle interne est donc que l'on entame sans délai cet examen recommandé par le Comité spécial des opérations de maintien de la paix.

Recommandation 1*

Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département des opérations de maintien de la paix, secondés par des experts indépendants, devraient revoir la structure des indemnités versées au personnel des opérations de maintien de la paix, en s'attachant particulièrement à l'indemnité de subsistance (missions) (AP2004/600/13/01).

25. Sur la base des entretiens avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'un examen des réactions écrites au projet de rapport d'audit, il est apparu clairement que les conditions de vie sur le terrain étaient au nombre des grandes préoccupations du Bureau de la gestion des ressources humaines, et que pour garantir la transparence, cet élément devrait être dissocié des autres aspects – alimentation, logement et faux frais. Le Bureau des services de contrôle interne considère donc que la révision recommandée ci-dessus devrait aboutir à une structure à deux volets ou composantes de l'indemnité de subsistance (missions) : l'un correspondant au coût de l'alimentation, du logement et des faux frais, l'autre servant à dédommager le personnel de conditions de vie difficiles (isolement, stress, manque d'agrément).

* Les cotes entre parenthèses renvoient à une codification interne dont le Bureau des services de contrôle interne se sert pour enregistrer ses recommandations.

Recommandation 2

La révision de l'indemnité de subsistance (missions) devrait porter sur les conditions d'emploi du personnel affecté aux missions de maintien de la paix. L'objectif de cet examen devrait être d'établir une composante « conditions d'emploi » de l'indemnité de subsistance (missions), qui traduirait les conditions de vie difficiles dans diverses missions sur le terrain, et s'ajouterait à la composante correspondant au coût de l'alimentation, du logement et des faux frais (AP2004/600/13/02).

26. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a accepté les recommandations 1 et 2. Le Bureau des services de contrôle interne, qui attend avec intérêt le résultat de cette révision, est disposé à apporter son concours pour que les indemnités versées au personnel des missions soient établies de façon transparente et équitable.

27. Les recommandations qui suivent sont à envisager en liaison avec la révision proposée dans les recommandations 1 et 2 ci-dessus.

Recommandation 3

Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait réaliser tous les mois une analyse comparée des taux de l'indemnité de subsistance (missions) et de l'indemnité journalière de subsistance. Les différences entre ces taux devraient déclencher un ajustement des taux de l'indemnité de subsistance (missions) dans les missions en cause (AP2004/600/13/03).

28. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a accepté de comparer tous les mois les deux taux, à compter de 2004. Le Département des opérations de maintien de la paix a fait observer qu'« il considérerait comme entendu que le Bureau de la gestion des ressources humaines réaliserait cette comparaison à des fins de surveillance, et non pas pour établir un lien entre les deux taux ».*

Recommandation 4

Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait pratiquer une politique uniforme de promulgation lors des révisions des taux de l'indemnité de subsistance (missions), de manière que les nouveaux taux prennent effet le premier jour du mois suivant l'achèvement de son rapport sur cette indemnité (AP2004/600/13/04).

29. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait savoir que dans la plupart des cas les nouveaux taux de l'indemnité de subsistance (missions) prenaient effet le mois suivant la présentation du rapport. Le Département des opérations de maintien de la paix a suggéré de donner un préavis de trois mois aux missions lorsque l'indemnité devait baisser, de manière que le personnel puisse modifier ses dépenses en conséquence, et de donner effet immédiatement aux nouveaux taux en cas d'augmentation. Le Bureau des services de contrôle interne estime pour sa part qu'il convient d'éviter les dépenses inutiles entraînées par les arrangements administratifs lorsque le taux de l'indemnité de subsistance (missions) baisse. Il ne devrait pas y avoir à l'avenir de diminution importante des taux, qui seront surveillés plus régulièrement et ajustés plus fréquemment.*

Recommandation 5

Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait mettre au point ou acheter un logiciel spécialisé qui permettra de diffuser, de faire remplir et d'analyser par voie électronique les questionnaires d'enquête (AP2004/600/13/05).

30. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a convenu qu'il serait utile d'améliorer les moyens technologiques dont il dispose.*

Le Secrétaire général adjoint
aux services de contrôle interne
(Signé) Dileep Nair

Notes

- ¹ Les rapports du BSCI donnaient des prévisions détaillées des économies qui pourraient être réalisées à raison de l'indemnité de subsistance (missions) (voir A/56/381 et A/57/451).
-