

RAPPORT
DU
CORPS COMMUN D'INSPECTION

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : TRENTE-SEPTIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 34 (A/37/34)



NATIONS UNIES

New York, 1982

NOTE

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote dans un texte signifie qu'il s'agit d'un document de l'Organisation.

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
I. INTRODUCTION	1	
II. ORGANISATIONS AYANT ACCEPTE LE STATUT DU CCI	2 - 3	1
III. COMPOSITION DU CORPS COMMUN D'INSPECTION	4 - 5	2
IV. SECRETARIAT	6	2
V. PROGRAMME DE TRAVAIL	7 - 10	3
VI. CONSULTATIONS	11 - 15	3
VII. APERCU DES RAPPORTS DU CCI	16 - 122	4
A. Rapport sur l'application par le système des Nations Unies du Plan d'action de Mar del Plata sur la mise en valeur et la gestion des ressources en eau (JIU/REP/81/8)	17 - 24	4
B. Rapport entre le Directeur général au développement et à la coopération économique internationale et les entités du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies	25 - 33	6
C. Application du principe d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/81/10 et JIU/REP/82/9)	34 - 39	8
D. Les choix possibles en matière de politique du personnel - Rapport sur la notion de carrière, le développement des carrières, les types de contrats demandés au Corps commun d'inspection par la résolution 35/210 de l'Assemblée générale	40 - 45	11
E. Rapport sur l'Université des Nations Unies (JIU/REP/71/12)	46 - 52	12

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u> s
F. Rapport sur la Commission économique pour l'Afrique : programmation régionale, activités, questions de restructuration et de décentralisation (JIU/REP/82/1)	53 - 62	14
G. Organisation du Secrétariat et procédures régissant la préparation des conférences spéciales de l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/82/2)	63 - 73	17
H. Deuxième rapport sur la notion de carrière (JIU/REP/82/3)	74 - 81	19
I. Situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures : deuxième rapport intérimaire (JIU/REP/82/4)	82 - 87	21
J. Contribution des organismes des Nations Unies à la préservation et à la gestion du patrimoine culturel et naturel de l'Amérique latine (JIU/REP/82/5)	88 - 95	22
K. Les communications dans les organismes des Nations Unies (JIU/REP/82/6) ..	96 - 102	24
L. Organisation et méthodes pour les voyages	103 - 122	26
M. Emploi de consultants et d'experts à l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/82/8)	115 - 122	28

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport, le quatorzième que le Corps commun d'inspection (CCI) a établi depuis le 1er janvier 1968, date de sa création, rend compte des activités exercées par le CCI au cours de la période allant du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 1/.

II. ORGANISATIONS AYANT ACCEPTE LE STATUT DU CCI

2. Les organisations du système des Nations Unies qui ont accepté le statut du CCI sont les suivantes :

Organisation des Nations Unies (ONU) et organismes affiliés
Organisation internationale du Travail (OIT)
Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)
Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco)
Organisation de l'aviation civile internationale (OACI)
Organisation mondiale de la santé (OMS)
Union postale universelle (UPU)
Union internationale des télécommunications (UIT)
Organisation météorologique mondiale (OMM)
Organisation maritime internationale
Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)
Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA)

3. L'OMPI a accepté le statut du CCI le 1er janvier 1982. Ainsi, de toutes les institutions spécialisées, seul le Fonds international de développement agricole (FIDA) ne l'a pas encore fait. L'Assemblée générale voudra peut-être inviter le Conseil des gouverneurs du FIDA à envisager d'accepter le statut du CCI.

III. COMPOSITION DU CORPS COMMUN D'INSPECTION

4. Au 30 juin 1982, la composition du Corps commun d'inspection était la suivante :

M. Maurice Bertrand** (France), président
M. Miljenko Vukovic** (Yougoslavie), vice-président
M. Mark E. Allen*** (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)
M. Alexander S. Bryntsev* (Union des Républiques socialistes soviétiques)
M. Alfred N. Forde** (Barbade)
M. Toman Hutagalung*** (Indonésie)
M. Moustapha Ould Khalifa** (Mauritanie)
M. Julio C. Rodríguez-Arias* (Argentine)
M. Joseph A. Sawe* (République-Unie de Tanzanie)
M. Zakaria Sibahi* (République arabe syrienne)
M. Earl D. Sohm** (Etats-Unis d'Amérique)

* Date d'expiration du mandat : 31 décembre 1982.

** Date d'expiration du mandat : 31 décembre 1985.

*** Date d'expiration du mandat : 31 décembre 1987.

5. Conformément à l'article 18 de son statut, le Corps commun a élu M. Maurice Bertrand président et M. Miljenko Vukovic vice-président pour l'année civile prenant fin le 31 décembre 1982. Au cours de l'année 1981, M. Zakaria Sibahi était Président et M. Maurice Bertrand Vice-Président.

IV. SECRETARIAT

6. Le secrétariat du Corps comprend un secrétaire exécutif (M. Murray Chare), sept administrateurs et 11 agents des services généraux.

V. PROGRAMME DE TRAVAIL

7. Conformément à l'article 9 du statut du Corps, celui-ci a établi son programme de travail pour 1982 à l'issue de discussions auxquelles tous les inspecteurs ont participé. Le programme de travail détaillé figure dans le document A/37/103, qui a été communiqué aux Etats Membres et aux organisations intéressées par les soins du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

8. En élaborant le programme de travail, les inspecteurs ont tenu compte, dans la mesure du possible, des demandes et suggestions faites par les organisations intéressées.

9. En mars 1982, après l'adoption du programme de travail du CCI pour 1982, l'Assemblée générale a demandé au Corps d'entreprendre un examen détaillé de l'organisation, du budget et des opérations de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) en

vue d'aider le Commissaire général à utiliser au mieux et de la manière la plus économique les fonds limités dont dispose l'Office. Les inspecteurs ont donc inscrit à leur programme de travail pour 1982 une étude sur cette question et ont modifié en conséquence le calendrier de leurs travaux. Un rapport sur la question sera soumis à l'Assemblée générale à sa trente-huitième session.

10. En mai 1982, le Comité du programme et de la coordination de l'ONU a demandé au CCI d'établir un rapport pour aider l'Assemblée générale à examiner les règles et règlements qui régissent la planification du programme, les aspects du budget concernant le programme et les méthodes d'évaluation. Le CCI a modifié son programme de travail pour 1982 de manière à pouvoir soumettre un rapport sur cette question à l'Assemblée générale à sa trente-septième session.

VI. CONSULTATIONS

11. En octobre 1981 s'est tenue à Vienne une réunion entre le Groupe de vérificateurs extérieurs des comptes et des représentants du CCI. Les discussions ont essentiellement porté sur les rapports entre les budgets-programmes et les comptes des budgets, sur les règles relatives aux voyages et les agences de voyage, sur l'utilisation des communications, sur les consultants et sur les méthodes de collaboration entre les vérificateurs extérieurs des comptes et le CCI.

12. En mars 1982, le Président du CCI a assisté à des réunions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) lors de sa quinzième session à Genève. Les discussions ont essentiellement eu trait aux études entreprises par la CFPI et le CCI sur l'organisation des carrières dans les organismes des Nations Unies.

13. En avril 1982, le CCI a organisé une réunion officieuse interinstitutions de quatre jours sur l'évaluation, réunion à laquelle ont assisté des spécialistes de l'évaluation des organisations ayant accepté le statut du CCI et des représentants d'autres organisations. Cette réunion faisait suite à celles qui ont eu lieu sur le même sujet en 1977, 1979 et 1981. On y a examiné, entre autres choses, la réaction aux résultats des évaluations, les rapports entre l'évaluation et le processus de gestion, des questions relatives au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), les problèmes communs aux systèmes d'évaluation et l'appui apporté à l'évaluation par les organes délibérants et les chefs de secrétariat. Les participants ont exprimé le voeu que le CCI continue d'organiser des réunions officieuses de ce genre; elles permettraient en effet de procéder à des échanges de vues utiles au perfectionnement des méthodes d'évaluation et servaient aussi bien les fins des organisations intéressées que celles du CCI.

14. Le CCI a tenu une réunion avec le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB), au cours de sa session d'avril 1982 à Genève. De fructueuses discussions ont eu lieu sur quatre des rapports établis par le CCI sur des questions intéressant le CCQAB. Des résumés de ces rapports figurent à la section VII du présent rapport, aux points G, K, L et M.

15. Des réunions officieuses ont eu lieu à Genève en septembre et décembre 1981 avec des représentants de deux groupes d'Etats Membres. On y a discuté du programme de travail et du fonctionnement du CCI ainsi que de la manière dont les organes intergouvernementaux pourraient faire meilleur usage des rapports du CCI. Les inspecteurs sont disposés à organiser des réunions similaires avec des représentants d'autres groupes qui en feraient la demande.

VII. APERÇU DES RAPPORTS DU CCI

16. On trouvera ci-après un aperçu des rapports publiés par le CCI de juillet 1981 à juin 1982. L'organisation à laquelle chaque rapport a été envoyé pour suite à donner est également indiquée.

A. Rapport sur l'application par le système des Nations Unies du Plan d'action de Mar del Plata sur la mise en valeur et la gestion des ressources en eau (JIU/REP/81/8) *

17. Ce rapport, daté de juin 1981, constitue la suite d'une étude effectuée en 1972 par le Corps commun d'inspection sur le rôle des organisations du système des Nations Unies dans la mise en valeur des ressources hydrauliques (JIU/REP/72/3), qui portait principalement sur les arrangements interorganisations en vue de la gestion intégrée des ressources en eau. Dans le rapport ici visé, on examine les faits nouveaux qui se sont produits depuis la publication du premier rapport, en accordant une attention particulière aux mesures adoptées par les organismes des Nations Unies pour appliquer le Plan d'action de Mar del Plata approuvé par la Conférence des Nations Unies sur l'eau, tenue en mars 1977 2/.

18. Cette Conférence avait constitué un jalon dans la sensibilisation de l'opinion publique internationale aux problèmes institutionnels, techniques et financiers que l'humanité doit résoudre pour assurer une mise en valeur et une utilisation rationnelles des ressources en eau. Les participants à la Conférence avaient examiné dans une perspective mondiale et pluridisciplinaire l'éventail complet des problèmes qui se posent dans ce secteur, et ils avaient adopté un Plan d'action global faisant apparaître la nécessité d'une approche collective et unifiée pour résoudre ces problèmes.

19. Le rapport met l'accent sur le fait que la responsabilité de la planification et de la gestion des activités à entreprendre en vue de réaliser les objectifs du Plan d'action de Mar del Plata incombe essentiellement aux gouvernements non seulement en raison de la ferme volonté politique requise pour atteindre ces objectifs mais également parce que c'est surtout au niveau national que les gouvernements peuvent exercer leurs prérogatives souveraines de mettre au point et d'appliquer la législation et les programmes nécessaires et de mobiliser les ressources humaines et financières indispensables.

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/36/411.

20. Pour appuyer les efforts des gouvernements, les organismes des Nations Unies sont invités à jouer un rôle de catalyseur (notamment en fournissant des apports techniques et financiers) dans les dix domaines prioritaires suivants, identifiés par le Plan d'action de Mar del Plata : politiques, planification et gestion dans le domaine des ressources en eau; évaluation des ressources en eau; approvisionnement en eau des collectivités et évacuation des eaux usées; l'eau au service de l'agriculture; utilisation de l'eau pour la production d'énergie et utilisations diverses de l'eau; environnement, santé et lutte contre la pollution; catastrophes naturelles, y compris la lutte contre les dégâts provoqués par la sécheresse et contre les inondations; formation, recherche et information; mobilisation et utilisation des ressources financières; et enfin, coopération régionale et internationale dans tous les domaines d'action, en particulier, en vue d'harmoniser et de renforcer le droit international des eaux.

21. Pour contribuer efficacement à la mise en oeuvre de ces mesures, les organismes des Nations Unies devront rationaliser davantage leurs mécanismes institutionnels en vue d'assurer une coordination et une coopération aux niveaux national, régional et international. Le renforcement du rôle des commissions régionales est considéré comme un élément essentiel d'une coopération régionale plus étroite dans le domaine de la mise en valeur et de la gestion des ressources en eau.

22. Dans la conclusion du rapport, il est indiqué que si le système des Nations Unies a assumé avec quelque succès les responsabilités que lui avait imparties la Conférence sur l'eau, beaucoup reste à faire en ce qui concerne l'harmonisation des politiques, des méthodes et des programmes prévue dans le cadre directeur intégré du Plan d'action de Mar del Plata. L'Inspecteur fait une série de recommandations en vue de renforcer l'appui technique et institutionnel du système des Nations Unies à la réalisation des objectifs du Plan d'action.

23. Une note complémentaire au rapport a été publiée sous le titre de "Guide to agencies and offices of the United Nations system active in the water field" (JIU/NOTE/81/1, juin 1981).

24. Le rapport a été communiqué le 14 juillet 1981, pour suite à donner, au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et aux chefs de secrétariat du BIT, de la FAO, de l'Unesco, de l'OMS, de l'OMM et de l'AIEA et, pour information, aux chefs de secrétariat des autres organisations ayant accepté le statut du CCI.

B. Rapport entre le Directeur général au développement et à la coopération économique internationale et les entités du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies
(JIU/REP/81/9) *

25. Par sa résolution 32/197 du 20 décembre 1977 relative à la restructuration des secteurs économique et social du système des Nations Unies, l'Assemblée générale a créé le poste de Directeur général au développement et à la coopération économique internationale. Elle lui a attribué des fonctions très étendues et complexes, à savoir de veiller à ce que chaque élément du système des Nations Unies pour le développement et la coopération économique internationale soit dirigé de façon efficace, d'assurer une coordination d'ensemble des approches du développement à l'intérieur du système et d'assurer aussi, à l'Organisation des Nations Unies même, la cohérence, la coordination et la gestion efficace de toutes les activités dans les domaines économique et social. Par la suite, dans sa résolution 33/202, l'Assemblée lui a également attribué une autorité sur tous les services et organes de l'Organisation des Nations Unies au niveau des secrétariats, dans les secteurs économique et social. Ces fonctions, ainsi que d'autres, étaient bien entendu exercées sous l'autorité du Secrétaire général et sans préjudice des domaines de compétence de ces divers entités ou des mandats établis pour elles par leurs propres organes délibérants.

26. Le rapport, daté de juillet 1981, porte uniquement sur les relations du Directeur général avec des entités du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, et non sur ses fonctions en ce qui concerne les institutions spécialisées. Il a pour objet de suggérer des moyens d'appliquer plus efficacement la résolution 32/197 en ce qui concerne l'Organisation des Nations Unies elle-même.

27. Les Inspecteurs estiment que l'autorité dont dispose le Directeur général pour s'acquitter de ses fonctions est encore insuffisamment définie et mal ajustée à leur nature. Au cours de la phase initiale, l'autorité conférée au Directeur général et les méthodes et procédures lui permettant de l'affirmer étaient naturellement de nature expérimentale, mais les Inspecteurs concluent que le Directeur général ne pourra exercer pleinement ses fonctions que si :

- a) l'autorité dont il dispose est définie plus clairement;
- b) Les méthodes et procédures lui permettant d'user de cette autorité sont améliorées;
- c) Son programme de travail pour chaque année est sélectif et axé sur d'importantes questions de politique générale;

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/36/419.

d) Les autres entités de l'Organisation des Nations Unies l'aident effectivement à exécuter son programme de travail;

e) Ses rapports avec les autres entités des secteurs économique et social sont clarifiés et renforcés.

28. Les mesures proposées par les Inspecteurs dans le rapport visent à répondre en pratique à ces cinq exigences. L'autorité du Directeur général devrait être à la mesure de ses fonctions et clairement spécifiée, et il y aurait lieu de publier dans les meilleurs délais une circulaire du Secrétaire général et une section du Manuel relatif à l'organisation du Secrétariat consacrées au Bureau du Directeur général. L'Assemblée générale souhaitera peut-être examiner à un moment opportun la procédure de nomination du Directeur général, et celui-ci devrait périodiquement faire rapport au Secrétaire général afin de recevoir ses instructions et directives.

29. Dans les domaines économique et social, nombre d'entités jouissent d'une certaine autonomie, tandis que d'autres ne s'occupent qu'accessoirement de sujets d'ordre économique et social. Il y a eu un certain degré d'incertitude au sujet de l'étendue de l'autorité et des responsabilités du Directeur général en ce qui concerne ces dernières. Les organes intergouvernementaux spécialisés dans les domaines économique et social pourraient être informés régulièrement des progrès réalisés et des décisions prises en ce qui concerne l'application des résolutions relatives à la restructuration, et ces organes devraient prier le Directeur général de leur faire rapport sur ces questions et solliciter ses vues sur de nouvelles propositions dans ce domaine. Le Directeur général devrait décider, avec les chefs des entités dont le programme comporte des questions autres qu'économiques et sociales, des aspects de leur programme qui sont essentiellement de nature économique ou sociale, de sorte que ces activités soient placées sous sa direction et son autorité.

30. Une fois son autorité clairement établie, le Directeur général serait en mesure de mettre au point, afin d'exercer ses fonctions, des méthodes et des procédures qui devraient être simples et imposer un minimum de travail supplémentaire aux autres entités. Le Directeur général devrait avoir un plan de travail annuel décrivant les activités prioritaires et bénéficiant de l'appui des autres entités du Secrétariat. Des réunions préparées avec soin et des mécanismes de liaison sont nécessaires pour renforcer les mécanismes de consultation entre le Directeur général et les autres entités; en outre, il faut trouver des modalités plus pratiques de présentation des rapports par les chefs des entités au Directeur général. Les documents destinés au Directeur général dans le cadre de ses responsabilités d'orientation, de coordination et de contrôle devraient être sélectionnés d'une manière plus rigoureuse et lui être soumis rapidement, et les mécanismes de coordination devraient être renforcés en vue de donner plus de cohérence aux programmes.

31. Il faut également mettre au point des méthodes et des procédures concernant des activités déterminées, et les intégrer aux procédures générales décrites ci-dessus. Le rôle du Directeur général dans l'établissement du projet de budget-programme doit encore être précisé; il convient aussi d'améliorer les processus de fixation des priorités, d'identification des activités dépassées, marginales ou inefficaces et de perfectionnement des méthodes d'évaluation. Le

Directeur général devrait identifier les problèmes de gestion prioritaires et contribuer à y porter remède en procédant à des évaluations ou en entreprenant des études de gestion. Le Directeur général devrait être chargé de façon permanente de régler les conflits de juridiction afin de donner plus de cohérence aux programmes. Certaines mesures sont proposées afin d'aider le Directeur général à mieux coordonner et harmoniser les activités en ce qui concerne les analyses économiques et sociales, les synthèses et l'identification des questions de portée internationale ainsi qu'à assumer ses responsabilités en ce qui concerne les activités opérationnelles pour le développement. Le Directeur général doit également avoir des relations étroites de supervision avec le Bureau des services du Secrétariat pour les questions économiques et sociales, et ce en raison de la responsabilité qui lui incombe d'approuver les projets d'ordre du jour et de représenter le Secrétaire général aux réunions des organes intergouvernementaux qui s'occupent d'activités dans les domaines économique et social.

32. Le Bureau du Directeur général est doté d'un effectif raisonnablement limité, et son organisation interne est satisfaisante. Il lui faut cependant maintenir des contacts plus étroits et plus directs avec les entités; aussi doit-on adjoindre au Directeur général un assistant de rang élevé pour l'aider à organiser au mieux son emploi du temps.

33. Le rapport a été communiqué le 24 juillet 1981, pour suite à donner, au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et, pour information, aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées. Dans sa résolution 36/187 du 17 décembre 1981, l'Assemblée générale a pris acte des observations du Secrétaire général au sujet du rapport (A/36/419/Add.1). Elle a décidé de réexaminer à sa trente-septième session la question des rapports entre le Directeur général et les entités du Secrétariat, à la lumière des délibérations qui auront lieu à ce sujet en 1982 au Conseil économique et social.

C. Application du principe d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/81/10* et JIU/REP/82/9**

34. Ce rapport, daté de juillet 1981 et de juillet 1982, a été établi, comme l'indique son introduction, en raison des préoccupations exprimées par de nombreux Etats Membres au sujet de l'application inadéquate de maintes décisions de l'Assemblée générale concernant une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat. A la suite d'une analyse approfondie de documents et de données statistiques de l'Organisation, les Inspecteurs sont arrivés à la conclusion que la situation relative aux postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat laisse encore, en général, à désirer. Un certain nombre de facteurs font obstacle à l'obtention d'une répartition géographique équitable, notamment les efforts insuffisants de nombreux services du Secrétariat pour pourvoir des postes vacants

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous les cotes A/36/407.

** Sera distribué aux membres de l'Assemblée générale.

soumis à la répartition géographique par des candidats originaires de pays non représentés et sous-représentés, la prédominance des contrats permanents et la pratique consistant à pourvoir les postes vacants en donnant aux candidats internes la préférence sur les candidats externes. La preuve qu'on n'a pas assez nommé de candidats de pays non représentés et sous-représentés réside dans le fait que le nombre de ces pays mal partagés au Secrétariat a augmenté à la fois en termes absolus et en proportion du nombre total des Etats Membres.

35. En particulier, les 18 Etats Membres non représentés au 30 juin 1980, étaient tous des pays en développement, et 11 des 22 Etats Membres sous-représentés étaient également des pays en développement. La situation demeure très grave en ce qui concerne les pays d'Europe orientale. Ce groupe de pays a toujours été sous-représenté, et cette sous-représentation s'est encore accentuée ces dernières années pour nombre de pays de cette région. Le pourcentage des ressortissants de ces pays au Secrétariat est tombé de 11,8 p. 100 du total général en 1963 à 10,8 p. 100 en juin 1980 et à 10,2 p. 100 en décembre 1980.

36. Les Inspecteurs s'en déclarent préoccupés. Ils notent qu'on n'applique que très lentement la recommandation faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 1436 (XIV), et réaffirmée par elle dans sa résolution 35/210, par laquelle elle engageait le Secrétaire général à poursuivre ses efforts en vue d'augmenter le nombre de fonctionnaires du Secrétariat nommés pour une période déterminée. Au 30 juin 1981, la proportion des fonctionnaires ainsi nommés s'élevait à 38,5 p. 100 du total, alors qu'elle se situe entre 70 et 80 p. 100, et même plus, dans beaucoup d'autres organismes des Nations Unies. Dans ce contexte, les Inspecteurs analysent les aspects positifs de l'utilisation de contrats de durée déterminée, par opposition aux contrats permanents. Si l'Assemblée générale est déterminée à résoudre complètement et rapidement le problème d'une représentation inadéquate ou inexistante de certains Etats dans le personnel du Secrétariat, problème qui concerne plus d'un quart du total des Etats Membres, il faut, selon les Inspecteurs, procéder à une réduction du nombre de contrats permanents et accroître le nombre de contrats de durée déterminée. La pratique actuelle consistant à pourvoir les postes vacants de préférence sous forme de promotions internes ou de mutations, en particulier en ce qui concerne les postes de rang élevé et de direction, est contraire à la Charte des Nations Unies et aux décisions de l'Assemblée générale. Plusieurs autres facteurs faisant obstacle à l'application du principe d'une répartition géographique équitable sont analysés dans les paragraphes 46 à 70 du rapport.

37. Les Inspecteurs font 10 recommandations en vue d'améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat. Dans la recommandation 1, qui est la plus importante, ils demandent que le principe de la répartition géographique équitable soit appliqué rigoureusement dans toutes les entités de l'Organisation. Cependant, à ce sujet, ils ne suggèrent pas de modifier les décisions de l'Assemblée générale permettant de recruter 75 p. 100 du personnel des commissions

régionales dans les pays de leurs régions respectives. Dans la recommandation 2, les Inspecteurs proposent qu'au cours de la période 1982-1984, au moins trois cinquièmes des candidats nommés dans chaque entité à des postes vacants soumis à la répartition géographique soient des ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés. Dans la recommandation 3, il est indiqué que le nombre de contrats permanents devrait être réduit et le nombre de contrats pour une durée déterminée augmenté afin qu'à l'avenir la majorité des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique soient titulaires d'engagements pour une durée déterminée. Dans la recommandation 4, il est demandé qu'on étudie la possibilité d'introduire un nouveau type de contrat de durée déterminée à renouvellement discontinu (à alternance). Dans la recommandation 5, il est proposé que les avis de vacance de poste soient publiés simultanément à l'intention des candidats appartenant à l'Organisation et des candidats extérieurs, et que l'examen des candidatures et le choix des candidats les plus qualifiés soient faits en se conformant rigoureusement à la Charte des Nations Unies et aux résolutions et dispositions pertinentes du Statut du personnel qui ont été adoptées par l'Assemblée générale. Les autres recommandations portent notamment sur l'amélioration de la représentation des pays non représentés et sous-représentés en ce qui concerne les postes de rang élevé et de direction, sur une réduction du nombre de postes qui ne sont pas soumis à la répartition géographique, et sur la nécessité de prendre des mesures pour abrégier et simplifier le processus de recrutement et de nomination.

38. Ce rapport a été communiqué le 27 juillet 1981, pour suite à donner, au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et, pour information, aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées. La Cinquième Commission de l'Assemblée générale a commencé l'examen du rapport à la trente-sixième session. Dans sa décision 36/456 du 18 décembre 1981, l'Assemblée générale a pris acte du rapport (A/36/407) et des observations du Secrétaire général sur ce dernier (A/36/407/Add.1), et a décidé de poursuivre l'examen de la question lors de sa trente-septième session.

39. Afin de mettre à jour les informations factuelles et d'exprimer leurs vues sur les observations du Secrétaire général (A/36/407/Add.1), les Inspecteurs ont rédigé à l'intention de l'Assemblée générale à sa trente-septième session un additif au rapport sur l'application du principe d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Une analyse des données statistiques et des documents officiels concernant la représentation des Etats Membres au Secrétariat indique qu'il n'y a eu aucun changement important dans la répartition, quantitative ou qualitative, du personnel du Secrétariat depuis la trente-sixième session de l'Assemblée générale. Etant donné que l'additif est un supplément au rapport du CCI publié sous la cote A/36/407, il convient d'examiner conjointement ces deux documents pour avoir une meilleure compréhension du sujet traité.

D. Les choix possibles en matière de politique du personnel - Rapport sur la notion de carrière, le développement des carrières, les types de contrats demandé au Corps commun d'inspection par la résolution 35/210 de l'Assemblée générale (JIU/REP/81/11) x

40. L'Assemblée générale a prié le Corps commun d'inspection et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) "d'étudier plus à fond les notions de carrière, de types de nomination, d'organisation des carrières et autres questions connexes et de présenter des rapports distincts séparément sur ces questions" à l'Assemblée lors de sa trente-sixième session. A cause des difficultés de procédure et des problèmes de fond, le CCI et la CFPI se sont rapidement aperçus qu'il fallait beaucoup plus de temps que l'Assemblée générale ne l'avait prévu pour faire rapport sur ces questions. Il a donc été décidé que, dans leurs rapports respectifs à l'Assemblée lors de sa trente-sixième session, pas plus le CCI que la CFPI ne feraient de recommandations; ils se borneraient à informer l'Assemblée générale de leurs points de vue respectifs sur les sujets considérés et à lui demander des directives pour l'orientation des études ultérieures.

41. En conséquence, tout en s'efforçant de proposer dans le présent rapport des réponses aux points précis mentionnés par la résolution 35/210, les Inspecteurs cherchent surtout à exposer les choix possibles en matière de conception d'ensemble de la fonction publique internationale. Ils essaient de présenter une vue globale de la situation actuelle et de l'absence de système cohérent qui la caractérise; ils expliquent ensuite les divers systèmes possibles entre lesquels l'Assemblée générale pourrait fonder ses choix.

42. Le rapport met en lumière les trois grands faits qui caractérisent la situation actuelle de la fonction publique internationale :

a) L'existence d'un débat idéologique et politique sur la conception même de la fonction publique internationale, qui dure depuis l'origine des Nations Unies et n'a pas abouti pour l'instant à un véritable accord politique sur des questions telles que l'indépendance des fonctionnaires internationaux et la mesure dans laquelle il faudrait accorder aux fonctionnaires des contrats de durée limitée;

b) L'absence de système cohérent de recrutement et de gestion de personnel, d'organisation des carrières, de notation et de promotion, laquelle a de graves conséquences sur le moral du personnel et l'efficacité des secrétariats;

c) Les efforts répétés de réforme qui n'ont abouti jusqu'ici qu'à de modestes résultats. La méthode d'approche par "tranches successives" a été sans doute la seule possible jusqu'à maintenant, mais elle présente de nombreux dangers car elle ne permet pas à l'Assemblée générale et aux organes délibérants des organisations d'avoir une vue d'ensemble des problèmes de personnel.

x Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/36/432 et Add.1.

43. Etant donné les divergences de vues apparues sur quelques problèmes entre la CFPI et le CCI, il est suggéré dans le rapport qu'il est nécessaire de tenter d'obtenir une présentation d'ensemble de tous les problèmes et de faire des choix qui conduiront à définir le type de système de personnel qui est souhaité. Après avoir analysé les systèmes de personnel des organisations internationales extérieures au système des Nations Unies, qui montrent apparemment plus de cohérence et de logique, le rapport identifie les trois grands choix à effectuer pour établir un système de personnel cohérent :

a) La définition de la notion de carrière pour les fonctionnaires internationaux est le premier choix et le plus important qu'il convient de faire pour définir un système de personnel. La définition qui est proposée dans le rapport inclut en particulier l'idée de sécurité de l'emploi, celle des possibilités de promotion équitables et de rythme moyen d'avancement, celle de participation à la définition du développement de la vie professionnelle et d'autre part, l'application de méthodes de recrutement permettant de vérifier les qualifications nécessaires et l'utilisation des groupes professionnels comme cheminement de carrière type;

b) Le deuxième choix indispensable pour permettre la juxtaposition d'un véritable système de carrière et d'un système d'utilisation de personnel pour des durées déterminées concerne la fixation de la proportion entre ces deux catégories de personnel. Selon le rapport, la détermination de cette proportion ne peut être que le résultat d'une négociation politique et non une décision technique. Les types de contrats devraient être revus : une limite supérieure devrait être fixée pour l'utilisation des contrats de durée déterminée et des dispositions permettant des détachements alternés devraient être prises. Il faudrait aussi établir des critères précis pour l'octroi des contrats permanents;

c) Le troisième choix important concerne la définition des groupes professionnels et de leur relation avec les cheminements de carrière et les méthodes de recrutement. Pour le CCI, la définition des groupes professionnels doit être faite essentiellement à partir des qualifications exigées à l'entrée; les groupes ainsi définis représentent des cheminements de carrière types. Ce choix concerne le degré de qualification et de professionnalisme que l'on souhaite avoir dans les secrétariats. A cet égard, la nécessité de distinguer entre fonctionnaires polyvalents mais ayant un degré de qualifications élevé dans un domaine précis et fonctionnaires spécialisés est une considération essentielle;

d) Lorsque les trois choix fondamentaux exposés plus haut auront été effectués, un certain nombre de décisions resteront à prendre en ce qui concerne notamment l'établissement de plans de carrière, la formation et la rotation, les méthodes de notation; et les mécanismes permettant d'assurer les possibilités de promotion.

44. A la fin du rapport, un tableau résume les principaux choix sur lesquels, de l'avis du CCI, l'Assemblée générale devrait se prononcer ou donner des directives de recherche aussi bien au Secrétariat de l'ONU qu'à la CFPI et au CCI.

45. Le rapport a été communiqué le 28 août 1981 au Secrétaire général de l'ONU, pour suite à donner, et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées pour information.

E. Rapport sur l'Université des Nations Unies
(JIU/REP/81/12)*

46. L'Université des Nations Unies (UNU) est née en 1973, lorsque l'Assemblée générale en a approuvé la charte [résolution 3081 (XXVII)]. Conformément à sa charte, l'Université devait se consacrer à l'étude des "problèmes pressants de la survie, du développement et du bien-être de l'humanité, qui relèvent de l'Organisation des Nations Unies et de ses institutions". L'UNU n'a commencé à fonctionner qu'en 1975, lorsque le Recteur a pris ses fonctions.

47. Les Inspecteurs ont été conduits à évaluer la situation de l'UNU et ses perspectives d'avenir pour diverses raisons qui touchent essentiellement à la notion même d'université dans le système des Nations Unies et aux interprétations quelque peu divergentes auxquelles elle a donné lieu. Ils ont eu l'impression en outre que ni le Centre de l'Université ni son réseau mondial d'établissements affiliés ne savaient encore très bien quels objectifs pratiques devrait se fixer une université internationale. Dans le présent rapport, de novembre 1981, ils ont donc tenté d'éclaircir un peu ces questions fondamentales. Ils n'ont considéré le contenu des programmes de l'Université que dans la mesure où il le fallait pour pouvoir formuler des conclusions sur les structures et les méthodes en vue de renforcer les chances de l'Université de se faire une place sur la scène internationale. Ils ont successivement examiné l'organisation, les finances et le budget, les fonctions et les activités de l'UNU.

48. Les Inspecteurs considèrent que l'UNU est une réussite en soi, bien que sa situation financière, ses programmes et son image de marque ne correspondent pas encore à ce que ses fondateurs avaient envisagé. Les six premières années ont démontré les possibilités de cette idée; dans les six prochaines, l'UNU devra prouver non seulement que ce concept original est viable sur le plan institutionnel mais aussi que ses activités sont utiles à la communauté internationale.

49. Les Inspecteurs notent avec satisfaction que nombre de leurs conclusions paraissent coïncider avec la ligne de conduite adoptée par le nouveau Recteur, en particulier en ce qui concerne : a) l'importance d'une meilleure interaction et d'une coordination plus étroite entre les programmes actuels et la nécessité de refondre les trois comités consultatifs actuels en un seul; b) l'opportunité d'établir un budget biennal, qui s'insérerait dans le plan à moyen terme; c) l'opportunité de développer les capacités intellectuelles du siège de l'UNU à Tokyo; d) la nécessité de développer le réseau de l'UNU de manière que celle-ci, d'institution centrale, puisse devenir un système mondial décentralisé; e) la nécessité de fixer pour chaque projet ou activité un plafond de dépenses et un calendrier de réalisation.

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/37/111.

50. Divers autres points sont soulignés. L'Université devrait essayer d'aller de l'avant rapidement, notamment dans les opérations qui la distinguent des organisations internationales ou des établissements de recherche existants. Pour ce faire, elle devra peut-être prendre davantage de risques et mettre en question des idées reçues. Bien qu'en application de son mandat, elle tende à mettre au point des idées et solutions mondiales, l'UNU devra aussi se préoccuper de donner aux pays en développement des moyens qui leur permettent de trouver leurs propres solutions.

51. Quinze recommandations sont faites sur l'organisation, les finances et le budget de l'UNU, ainsi que sur ses fonctions et activités. Les principales recommandations concernent le caractère de l'Université et la position et la composition de son Conseil; les structures et l'organisation de l'Université; les capacités intellectuelles du siège de l'UNU et ses effectifs; diverses suggestions tendant à améliorer les efforts de collecte de fonds; l'établissement d'un budget biennal et d'un plan à moyen terme de six ans; la nature des relations entre le Centre de Tokyo et les institutions associées; la politique d'information et de diffusion de l'information; la coopération et la coordination des activités avec les organisations de recherche existantes du système des Nations Unies; et enfin la possibilité pour l'UNU de devenir un agent d'exécution des projets mondiaux de recherche et de formation du PNUD.

52. Le présent rapport a été communiqué le 10 novembre 1981 au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et au Directeur général de l'Unesco pour suite à donner, et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées pour information.

F. Rapport sur la Commission économique pour l'Afrique :
programmation régionale, activités, questions de
restructuration et de décentralisation (JIU/REP/82/1)^{*}

53. Depuis sa création en 1958, la Commission économique pour l'Afrique (CEA) joue le rôle de catalyseur du développement dans la région africaine. Au cours des années, la Commission a mis au point un programme d'activités plurisectorielles comprenant des analyses et des recherches sur les problèmes africains et consistant à faciliter la circulation de l'information entre les pays, à conseiller les Etats membres et à prendre l'initiative de politiques et de mesures coordonnées en vue de les aider à satisfaire leurs besoins urgents de développement économique et social.

54. Ces dernières années, le rôle de la CEA a été renforcé par des décisions de politique intergouvernementales tendant à confier aux commissions régionales de nouvelles responsabilités en matière de développement et à leur faire entreprendre des activités opérationnelles; il faut mentionner notamment à cet égard la résolution sur la restructuration de 1977 (32/197). En outre, la CEA et l'Organisation de l'unité africaine (OUA) ont jeté les bases du Plan d'action de Lagos et se sont vu assigner un rôle central dans l'exécution de ce plan qui a été adopté en 1980 et qui fournit un schéma de développement autonome de l'Afrique.

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/37/119.

La présente étude fait partie d'une série d'études en cours du CCI sur les commissions régionales. Si certaines des questions qui y sont traitées concernent exclusivement la CEA, les Inspecteurs considèrent que d'autres présentent un intérêt pour toutes les commissions et d'autres encore pour l'ensemble des organismes des Nations Unies.

55. La résolution sur la restructuration exige un effort accru de programmation de la part de la CEA en tant que principal centre de développement jouant un "rôle moteur" au niveau régional. Bien que le Plan de Lagos offre un cadre général en matière de programmation, la CEA a des difficultés considérables à établir des liens efficaces pour une programmation commune avec les nombreux autres participants au développement de l'Afrique, et les progrès ont été assez lents. Sur le plan interne, la CEA a mis au point des méthodes qui augurent favorablement de ses nouveaux rôles en matière de programmation et sur le plan opérationnel, encore que les mécanismes de programmation interne n'aient pas encore été clairement établis. De vastes possibilités semblent ouvertes à l'élaboration de nouvelles méthodes de programmation et de gestion régionales des projets multinationaux donnant un contrôle accru aux Etats Membres et contribuant par là même à leur objectif de réalisation d'autonomie collective.

56. Les responsabilités en matière de restructuration ont posé à la CEA de nombreux problèmes de gestion : la Commission a dû assumer des tâches à la fois plus nombreuses et plus complexes avec pratiquement les mêmes ressources. Les contrôles systèmes et pouvoirs de gestion ne semblent pas correspondre aux nouveaux besoins opérationnels de la CEA. Quant au personnel de rang supérieur, il n'est pas suffisamment nombreux pour superviser la gestion et assurer le perfectionnement des cadres. Les ressources de la CEA en personnel sont également limitées en raison de difficultés diverses. Une programmation plus décentralisée au niveau des cinq services sous-régionaux de la CEA a donné des résultats prometteurs et recueilli l'appui des Etats membres mais l'insuffisance des ressources et leur caractère aléatoire empêchent de tirer pleinement parti des possibilités qu'offrent ces services pour la programmation, la coordination et les activités opérationnelles

57. Dans sa résolution 32/197 relative à la restructuration (annexe, sect. IV), l'Assemblée générale a assigné aux commissions régionales neuf nouvelles tâches fondamentales destinées à rendre plus méthodique et plus efficace la coopération économique pour le développement, tâches que la CEA et d'autres organismes des Nations Unies ont entrepris d'exécuter. Toutefois, ainsi qu'il ressort du rapport de 1980 du Secrétaire général (A/35/546), les progrès ont été lents pour ce qui est de la CEA et des autres commissions, principalement du fait que la situation n'a guère changé en dépit de nombreuses résolutions de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social demandant la décentralisation des activités des Nations Unies et le renforcement des commissions d'année en année. Le redéploiement des ressources des sièges, conformément à la résolution sur la restructuration, était largement terminé dès le début de 1979, mais les dispositions budgétaires et financières appropriées envisagées pour les commissions n'ont pas encore été prises et elles sont actuellement bloquées du fait qu'on traverse une période de sévères limitations budgétaires. De nombreux rapports d'activité ont été établis, mais peu de mesures concrètes ont été prises et aucune initiative d'envergure n'est actuellement envisagée.

58. Pendant les 24 dernières années, les efforts déployés par la CEA pour aider à satisfaire aux besoins urgents de développement en Afrique semblent avoir eu beaucoup de bons résultats, peut-être trop peu remarqués. La résolution sur la restructuration promettait de renforcer le rôle de la CEA; l'élargissement de ses responsabilités et les efforts qu'a faits la CEA pour s'en acquitter ont amené les Etats africains membres à lui demander d'en attendre davantage. Cinq ans après la résolution sur la restructuration, les activités de la CEA ont donc atteint un point critique. Sans les pouvoirs et les ressources nécessaires qu'on avait prévus, la Commission ne pourra assumer pleinement son rôle "moteur", maintenir le rythme d'activité qu'elle a atteint ni développer les possibilités considérables de coopération et de coordination des activités entre les Etats africains et le système des Nations Unies en Afrique.

59. Les Inspecteurs recommandent au Directeur général au développement et à la coopération économique internationale d'étudier en association étroite avec les organismes des Nations Unies de nouvelles méthodes de programmation régionale et sous-régionale et de gestion des projets multinationaux et de faire rapport à ce sujet en mettant l'accent sur la gestion des projets par les Etats Membres avec l'assistance des commissions régionales. Il conviendrait d'envisager d'autres initiatives de coordination et de programmation à l'échelle du système, en particulier dans le cadre du Plan d'action de Lagos.

60. Pour remédier aux longs délais d'application des nombreuses résolutions relatives à la décentralisation et pour doter les commissions régionales des ressources nécessaires pour qu'elles puissent assumer leurs responsabilités en matière de restructuration, les Inspecteurs recommandent également au Directeur général de procéder à un examen complet, en consultation avec les organismes intéressés des Nations Unies, afin de préciser la date à laquelle les pouvoirs, responsabilités et ressources seront décentralisés, en indiquant ceux qui ne le seront pas, et pour quelle raison. Ils suggèrent également un certain nombre de mesures visant à renforcer la capacité des commissions de s'acquitter des nouvelles fonctions qui leur sont dévolues aux termes de la résolution relative à la restructuration, et ils recommandent que chaque service sous-régional dispose d'un noyau d'administrateurs chargés d'appuyer ses opérations, les coûts afférents à ces postes étant imputés sur le budget ordinaire de l'Organisation.

61. Enfin, les Inspecteurs estiment qu'à l'intérieur même de la CEA, les mesures suivantes s'imposent : a) systématiser davantage les fonctions de programmation interne; b) créer à titre temporaire un groupe des services de gestion pour répondre aux besoins urgents d'administration et de gestion; et c) chercher à résoudre les autres problèmes déjà mentionnés.

62. Le présent rapport a été communiqué le 29 janvier 1982 pour suite à donner au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées.

G. Organisation du Secrétariat et procédures régissant la préparation des conférences spéciales de l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/82/2)*

63. Les conférences spéciales de l'Organisation des Nations Unies sont devenues un moyen important d'attirer l'attention de la communauté internationale sur les grands problèmes qui surgissent et d'encourager une action à leur sujet. Dans les années 70, une trentaine de conférences mondiales ont été tenues, dont le coût s'est élevé à des centaines de millions de dollars. Bien que divers organes intergouvernementaux s'occupent depuis longtemps de ces conférences spéciales, ils n'ont guère tenté jusqu'à présent de mettre au point un cadre permettant d'organiser ces conférences et d'en assurer les services d'une manière systématique

64. En 1980 et 1981, le Secrétariat a établi plusieurs études et l'Assemblée générale a approuvé de nouvelles directives en vue de redresser cette situation. L'Assemblée a également invité le CCI (résolution 35/10 C) à effectuer une étude sur l'amélioration de l'organisation des services de secrétariat à fournir aux conférences spéciales, en vue de recommander des procédures permettant de renforcer l'efficacité et la productivité des travaux préparatoires de ces conférences.

65. Les Inspecteurs ont passé en revue les dispositions prises pour un certain nombre de conférences spéciales qui ont eu lieu récemment ou qui sont prévues, y compris deux tenues en 1981. Bien qu'ils aient prêté attention surtout aux grandes conférences mondiales sur les questions économiques et sociales, ils pensent que les idées contenues dans leur rapport peuvent également être utiles à d'autres types de conférences spéciales.

66. Au moins 23 groupes différents de participants interviennent dans l'organisation et la préparation des conférences spéciales à l'intérieur et à l'extérieur du Secrétariat de l'ONU. Chaque groupe a ses propres fonctions et une contribution particulière à apporter et il est important d'harmoniser et d'encourager ces contributions pour assurer le succès d'une conférence et une participation active aux mesures ultérieures que la conférence essaie de susciter.

67. Les problèmes les plus sérieux qu'a posés la préparation des conférences spéciales qui se sont tenues jusqu'ici ont été dus au fait que personne n'avait été clairement chargé des travaux préparatoires, qu'il n'avait pas été établi systématiquement, au départ, de procédures de planification et de contrôle d'ensemble et que les travaux préparatoires n'ont pas retenu l'attention ni été supervisés comme ils le devaient. Les plans initiaux ont souvent été établis d'une manière assez vague, et la planification ultérieure, l'établissement du calendrier et le contrôle ont progressé lentement et de façon irrégulière. Il existe un manque de directives efficaces pour la préparation des conférences, et les rapports sur les préparatifs prêtent à confusion. De ce fait, lorsque des problèmes se posent, on ne voit pas clairement quelle en est l'origine, ce qu'il faudrait faire pour les résoudre ni qui doit intervenir.

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/37/112.

68. Le manque de méthodes générales de planification et de contrôle se fait également sentir dans d'autres activités préparatoires. Il s'est avéré difficile de mettre promptement en place les secrétariats fonctionnels et de conclure rapidement des arrangements préparatoires avec les gouvernements des pays d'accueil, de contrôler et de limiter la documentation, d'évaluer les besoins en services de conférence et, une fois la conférence terminée, d'en tirer des enseignements.

69. En conclusion, les Inspecteurs estiment que trois transformations essentielles sont nécessaires. Des mécanismes précis et coordonnés doivent être créés au Secrétariat pour la préparation des conférences spéciales. Il faut appliquer des techniques de planification et de contrôle méthodiques afin d'orienter le déroulement des travaux préparatoires. En outre, les conférences spéciales doivent être considérées comme un élément des politiques générales de l'Assemblée générale ou élément du programme de conférences et de réunions des Nations Unies et des moyens correspondants pour en assurer le service, et enfin en tant qu'élément des rouages existants du Secrétariat et des programmes et tâches en cours d'exécution.

70. Dans leur rapport (JIU/REP/82/2) de février 1982, les Inspecteurs recommandent d'adopter une nouvelle méthode de planification et de contrôle, selon laquelle le Secrétaire général créerait pour chaque conférence un comité directeur de la conférence, composé de représentants désignés du Secrétariat ayant des pouvoirs et des responsabilités bien définis et bien coordonnés en ce qui concerne la préparation de la Conférence. Le Comité devrait sans cesse exercer un contrôle sur les travaux préparatoires. Quant aux fonctions de secrétaire de la conférence, elles devraient être confiées, pour chaque conférence spéciale, à des personnes initiées aux méthodes de gestion des conférences. Les rapports sur l'état d'avancement des travaux préparatoires des conférences devraient être plus clairs et mieux conçus et il faudrait mettre au point des directives générales ainsi qu'une liste des besoins fondamentaux en matière de services.

71. Les Inspecteurs proposent de rechercher de nouveaux moyens d'assigner un rôle accru aux participants qui ne sont pas membres du Secrétariat et de faire en sorte que, lorsqu'une conférence spéciale a lieu hors siège, les arrangements à prendre et les besoins précis en services de conférence soient déterminés plus rapidement et plus soigneusement et qu'à l'issue de chaque conférence spéciale, le processus de préparation fasse l'objet d'une évaluation détaillée afin que les conférences à venir puissent être mieux préparées. Les Inspecteurs accueillent favorablement la décision prise par l'Assemblée générale d'utiliser, chaque fois que cela est possible, les mécanismes existants du Secrétariat comme secrétariats des conférences spéciales (résolution 35/10 C), et d'harmoniser la conception proposée des conférences spéciales et leurs besoins en documentation de façon à intégrer la préparation des documents nationaux dans les activités préparatoires et à contrôler et limiter la documentation (résolution 36/117 D);

72. Enfin, pour que le Secrétariat puisse préparer les conférences spéciales d'une manière plus méthodique, les Inspecteurs pensent que le Conseil économique et social et l'Assemblée générale devraient envisager de mettre au point et d'adopter, pour la convocation et l'évaluation des futures conférences spéciales, des directives analogues à celles qui ont été adoptées pour les futures années internationales dans la résolution 1980/67 du Conseil économique et social et dans la décision 35/424 de l'Assemblée générale.

73. Le présent rapport a été communiqué au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies le 9 mars 1982, pour suite à donner, et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées pour information.

H. Deuxième rapport sur la notion de carrière (JIU/REP/82/3) *

74. Ce rapport, daté de mars 1982, est la suite et la conclusion du rapport sur "Les choix possibles en matière de politique de personnel" (voir par. 40 à 45 ci-dessus), qui ne contenait aucune recommandation formelle. Il traite d'importants problèmes de principe sur la conception d'ensemble de la fonction publique internationale et est destiné à toutes les organisations du système des Nations Unies.

75. Vu qu'il y a beaucoup à redire à la situation actuelle concernant les questions de personnel - caractérisée par l'absence de méthodes objectives de recrutement, de notation et de promotion, par le manque de "professionnalisme" et l'inexistence d'un système de développement des carrières par groupes professionnels -, il apparaît extrêmement urgent de définir des principes communs et de mettre en oeuvre un processus de réforme qui apporte une réponse aux deux problèmes majeurs posés au sujet de la fonction publique internationale, à savoir :

a) comment garantir véritablement et dans tous les domaines les plus hautes qualités de compétence, en d'autres termes, un haut degré de professionnalisme;

b) comment créer un climat de travail satisfaisant en assurant à la fois la sécurité de l'emploi et des possibilités d'avancement raisonnables et justes.

76. Dans ce rapport, les Inspecteurs proposent à ces deux problèmes des solutions qui tiennent compte de la complexité et de la diversité des situations dans les différentes organisations du système des Nations Unies. Des méthodes et des réformes qui sont concevables au niveau des organisations les plus importantes doivent être adaptées et simplifiées quand il s'agit d'organisations ayant des secrétariats plus réduits. Toutefois, dans toute la mesure du possible, l'unité du système commun doit être préservée.

77. Le premier domaine dans lequel les Inspecteurs s'efforcent de donner une orientation touche la définition des rapports entre les notions de "profession", de "carrière" et de "groupe professionnel". L'organisation de la carrière dans la fonction publique internationale devrait s'inspirer de la pratique de la plupart des fonctions publiques nationales. La "carrière" devrait, par conséquent, être définie comme un système de gestion du personnel comportant les caractéristiques suivantes : des cheminements de carrière-type par groupes professionnels, des méthodes objectives de recrutement et un recrutement objectif, ce dernier étant effectué principalement au grade de début de carrière, des possibilités de promotion et d'avancement équitables, pour autant que les services rendus soient satisfaisants. En outre, les Inspecteurs recommandent aux organisations d'établir une liste de groupes professionnels et de définir un rythme moyen d'avancement par groupe. Les groupes professionnels pourraient alors être considérés comme des cheminements de carrière-type qui inciteraient le personnel à faire preuve d'un grand professionnalisme.

* Sera distribué aux membres de l'Assemblée générale.

78. Conséquence importante de la définition qui précède, il faudrait mettre en place dans toutes les organisations des méthodes objectives de recrutement, si possible les mêmes. Au grade de début (P-2), il conviendrait de s'inspirer de l'exemple de l'ONU, qui a déjà mis au point des méthodes de recrutement par concours. Pour les recrutements à des postes de P-3 et de P-4, des tests écrits et oraux s'imposent et, à partir du grade P-5, il faudrait recourir de façon plus systématique à des entretiens personnels. Les candidats devraient être sélectionnés par des comités ou des jurys spécialisés par groupe professionnel. Des mesures analogues devraient être prises pour le recrutement des agents des services généraux.

79. L'utilisation systématique de la notion de groupe professionnel et l'institution de méthodes objectives de recrutement fournissent les bases d'un système d'organisation des carrières. A cet égard, les Inspecteurs proposent un certain nombre de mesures :

a) Définir les conditions objectives permettant d'offrir à toutes les catégories de personnel des possibilités équitables de promotion, propres à assurer notamment que les recrutements ne soient pas effectués de façon anarchique et qu'une certaine proportion des postes de chaque grade soit réservée aux fonctionnaires de grade immédiatement inférieur, que pour la majorité des groupes professionnels il y ait davantage de recrutement au niveau P-2 (et moins au niveau P-3), que le principe de la répartition géographique équitable soit correctement appliqué au moment du recrutement et que la relation entre possibilités de promotion et disponibilité de postes ne soient pas trop rigides;

b) Définir les mesures permettant de garantir le maximum d'équité dans les décisions de promotion, entre autres en créant des comités des nominations et promotions spécialisés pour les groupes professionnels importants (et des sous-comités pour les groupes à effectifs réduits), ces organes devant jouer le rôle de jury pour la correction des tests écrits et oraux et contrôler les décisions de promotion;

c) Développer à un niveau raisonnable les activités de formation en cours d'emploi et les intégrer à une politique d'organisation des carrières.

80. En ce qui concerne les types de contrats, les Inspecteurs recommandent de définir de façon plus précise les critères régissant l'attribution de contrats permanents et de contrats de durée déterminée (par exemple, les conditions d'âge, la réussite à un concours, l'incompatibilité avec un autre système de carrières). Il devrait être possible, en particulier, de considérer qu'un contrat permanent ne peut être attribué en début de carrière. En d'autres termes, pendant une certaine période dont la durée est à déterminer (cinq ans par exemple), il ne serait possible d'accorder que des contrats de durée déterminée. Réciproquement, l'attribution successive de contrats de durée déterminée au-delà d'une durée de 10 ans serait limitée (sauf pour les fonctionnaires recrutés au-delà d'un certain âge ou les fonctionnaires en "détachement alterné").

81. Ce rapport a été communiqué le 22 mars 1982 au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées, pour suite à donner.

I. Situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures : deuxième rapport intérimaire (JIU/REP/82/4) *

82. Le présent rapport a été établi en mars 1982 comme suite à la section V de la résolution 35/210, par laquelle l'Assemblée générale priait le Corps commun d'inspection de continuer à suivre l'évolution de la situation en ce qui concerne les femmes appartenant à la catégorie des administrateurs et aux catégories supérieures dans le système des Nations Unies et de lui faire rapport lors de sa trente-septième session au plus tard. Dans cette résolution, l'Assemblée se déclarait profondément préoccupée par le fait que la proportion des femmes au Secrétariat n'avait pas augmenté, et elle demandait aux Etats Membres et au Secrétaire général de l'ONU, ainsi qu'aux chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies, de prendre des mesures spécifiques.

83. Le rapport donne un aperçu des mesures prises dans les diverses organisations depuis la présentation du rapport intérimaire (JIU/REP/80/4, distribué sous la cote A/35/182). Les tableaux de base figurant dans le rapport intérimaire ont été mis à jour pour faire apparaître l'évolution de la situation dans chacune des organisations. L'Inspecteur s'efforce aussi d'exposer brièvement les progrès généraux accomplis depuis la publication du premier rapport (JIU/REP/77/7, distribué sous la cote A/33/105).

84. L'Inspecteur reconnaît que le délai qui s'est écoulé entre le présent rapport et le rapport publié en 1980 est relativement court. Il faut un délai considérable pour enregistrer une évolution notable et des progrès importants, mais le temps qui s'est écoulé est suffisant pour permettre de dégager certaines tendances en ce qui concerne la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures. Le pourcentage des femmes occupant un poste de la catégorie des administrateurs a généralement tendance à augmenter, mais cette augmentation n'est pas toujours aussi rapide que celle de l'effectif total. Dans le cas de l'ONU, le nombre de femmes occupant des postes des classes P-4, P-5 et D-1 a considérablement augmenté depuis 1976. Cette tendance en ce qui concerne les classes supérieures de la catégorie des administrateurs semble se retrouver dans la plupart des organisations. En ce qui concerne la répartition par nationalité des femmes occupant des postes d'administrateur, 110 pays étaient représentés en 1980, contre 103 en 1978. En outre, on observe une nette tendance à recruter davantage de femmes originaires de pays en développement.

85. Par ailleurs, l'Inspecteur examine les mesures portant sur des points particuliers : les objectifs, l'égalité des chances de promotion et de carrière, les mesures prises contre la discrimination et les tracasseries, les mesures destinées à accélérer l'application des directives de politique générale, le rôle des Etats Membres et des services du personnel et la création de services de crèches et de garderies.

86. En conclusion, l'Inspecteur déclare que les recommandations figurant dans le rapport intérimaire (JIU/REP/80/4, distribué sous la cote A/35/182) demeurent

* Sera distribué aux membres de l'Assemblée générale.

valables et que les organisations devraient continuer de les étudier et de déterminer comment les appliquer plus avant. Il ne reprend pas toutes ces recommandations mais insiste à nouveau sur certaines d'entre elles : les chefs de secrétariat et les organes délibérants devraient continuer de suivre de près le problème de la représentation des femmes; les chefs de secrétariat devraient manifester effectivement et sans équivoque leur intérêt pour cette question; les organisations devraient insister auprès des Etats Membres pour que ceux-ci assument leur part de responsabilité en proposant un plus grand nombre de candidates; les organisations devraient examiner de nouveau les objectifs qu'elles ont fixés et déterminer de nouveaux objectifs plus ambitieux; elles devraient revoir leurs procédures et pratiques en matière de promotion, ainsi que les moyens de formation offerts aux femmes; les services du personnel devraient s'évertuer à inclure au moins une candidate qualifiée parmi chaque groupe de candidats proposés pour un poste d'administrateur; enfin, le Comité administratif de coordination devrait continuer d'examiner la situation des femmes occupant des postes d'administrateur et présenter régulièrement des rapports sur cette question. L'Inspecteur recommande en outre que toutes les dispositions de la section V de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale soient appliquées le plus tôt possible.

87. Le rapport a été communiqué le 26 avril 1982 au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et aux chefs des secrétariats des autres organisations intéressées, pour suite à donner.

J. Contribution des organismes des Nations Unies à la préservation et à la gestion du patrimoine culturel et naturel de l'Amérique latine (JIU/REP/82/5) *

88. La mauvaise gestion du patrimoine et le peu de cas fait de la protection de l'environnement dans le processus de développement ont des conséquences de plus en plus lourdes pour le monde entier. On en arrivera ainsi à mettre en danger, sinon à réduire à néant les progrès économiques, sociaux et culturels réalisés à grand-peine et à grands frais par les différents pays et par la communauté internationale. Ainsi s'impose la nécessité de préserver et de gérer judicieusement le patrimoine épuisable de l'humanité; c'est aussi la raison pour laquelle la mission d'intervenir activement dans ce domaine a été confiée au système des Nations Unies dans tout un ensemble d'instruments normatifs, de résolutions et de déclarations internationales.

89. Le rapport, daté de mars 1982, fait suite à des études analogues menées par le CCI en Afrique. Un grand nombre de projets de pays et de projets multinationaux de nature diverse portant sur la préservation et la gestion du patrimoine ont été exécutés en Amérique latine avec le soutien des organismes des Nations Unies. Beaucoup de pays ont acquis une grande expérience et une compétence dont ils pourraient faire profiter d'autres pays appartenant ou non à la région, dans le cadre de la coopération technique entre pays en développement. En vue de suggérer des améliorations, le rapport se concentre sur les moyens utilisés par le système des Nations Unies, à l'aide de ressources limitées, pour trouver des solutions rationnelles, coordonnées et complémentaires à ce problème.

* Sera distribué aux membres de l'Assemblée générale.

90. En ce qui concerne le patrimoine naturel, l'étude traite des parcs nationaux, des réserves de la biosphère et des autres zones naturelles protégées en vue de maintenir des processus écologiques et des systèmes entretenant la vie, de préserver la diversité génétique et d'utiliser de façon durable les espèces et les écosystèmes. En ce qui concerne le patrimoine culturel, l'étude porte avant tout sur les monuments, les lieux historiques, les sites archéologiques, etc., et sur leur contenu, ainsi que sur les biens culturels conservés dans les musées. L'idée fondamentale est que les patrimoines naturel et culturel forment un tout, bien qu'ils exigent des mesures de conservation et des politiques de gestion différentes.

91. Le rapport donne un aperçu des politiques et pratiques actuellement en usage dans la région de l'Amérique latine en matière de préservation et de gestion du patrimoine. Ses différents points concernent l'origine du souci de préserver le patrimoine, la prise de conscience croissante de cette nécessité, la ratification des conventions internationales relatives à cette question et l'adhésion à ces dernières, les arrangements institutionnels relatifs à la préservation et à la gestion du patrimoine, les programmes de formation et de recherche, la pression démographique exercée sur les terres, le tourisme, la sensibilisation de l'opinion publique et les capacités en matière d'inventaire. Le rapport décrit le rôle du système des Nations Unies dans ces différents domaines de même que les différentes mesures qui pourraient être prises pour combler les lacunes, en ce qui concerne la formation notamment.

92. Partant des documents disponibles - souvent fragmentaires et difficiles à obtenir, comme le font observer les Inspecteurs - et des constatations faites à l'occasion de visites dans un certain nombre de pays, les Inspecteurs analysent en détail les résultats de la coopération technique fournie par le système des Nations Unies à l'appui des efforts régionaux et nationaux en vue de parvenir à certains objectifs en matière de préservation et de gestion du patrimoine. Les innovations introduites dans la coopération technique - notamment des techniques applicables dans d'autres pays - sont mises en lumière et les insuffisances font l'objet d'une analyse. En outre, il est fait mention brièvement du rôle d'autres organisations gouvernementales et non gouvernementales, en raison de leurs activités étendues dans ce domaine, et en la nécessité qui en résulte d'assurer la complémentarité de l'action entreprise par elles et par les organisations compétentes du système des Nations Unies afin d'utiliser au mieux les ressources disponibles. Cependant, les Inspecteurs font observer que la coordination est très insuffisante aux échelons régional et national et qu'il serait souhaitable d'institutionnaliser un mécanisme de coordination pour améliorer les possibilités d'agir de façon concertée.

93. En conclusion, les Inspecteurs notent que si les organismes des Nations Unies qui sont le plus directement concernés peuvent se prévaloir de certains succès, malgré des apports limités, l'ensemble du système ne semble pas encore avoir pleinement compris les exigences d'une conception du développement orientée vers la conservation dans la région. Ils constatent aussi qu'il n'existe pas d'instance intergouvernementale de haut niveau disposant de l'autorité suffisante pour veiller à l'application uniforme des politiques visant à un développement continu. Les conclusions de l'étude abordent aussi la question du manque de personnel qualifié, en particulier de cadres supérieurs et moyens et de techniciens, pour administrer et gérer correctement les zones protégées.

94. Les Inspecteurs font des recommandations précises portant, entre autres choses, sur la création, sous les auspices de la Commission économique pour l'Amérique latine (CEPAL), d'un organe intergouvernemental et le renforcement du pouvoir d'intervention de la Commission dans les questions relatives à la conservation et à l'environnement par la création d'une division commune du Programme des Nations Unies pour l'environnement et de la CEPAL; sur la mise en oeuvre de la Stratégie mondiale de la conservation; sur la coordination des différentes activités, tant entre les organismes des Nations Unies qu'entre ceux-ci et les organisations ou agences régionales, non gouvernementales et autres institutions de coopération pour le développement; sur la formation; sur la nécessité d'encourager dans le cadre de la coopération technique entre pays en développement, la formation de liens et la signature d'accords dans les domaines de la recherche, la formation, les services consultatifs et la diffusion de l'information; et enfin sur l'organisation de campagnes de sensibilisation du public à la conservation du patrimoine et à l'écodéveloppement.

95. Le rapport a été communiqué le 19 mai 1982 au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et aux chefs de secrétariat de la FAO et de l'Unesco, pour suite à donner, et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées, pour information.

K. Les communications dans les organismes des Nations Unies
(JIU/REP/82/6)*

96. Au cours de ces dernières années, de nombreux faits nouveaux se sont produits dans le domaine des communications : l'évolution convergente des techniques dans les secteurs des satellites, des ordinateurs, des microprocesseurs et des télécommunications a donné naissance à de nombreux services tels que conférences par l'intermédiaire d'ordinateurs, courrier électronique, téléphone avec mise en mémoire, qui sont de plus en plus utilisés par des organisations n'appartenant pas au système des Nations Unies. Dans le système lui-même, qui dépense une certaine de millions de dollars E.-U. par an en matière de communication, on a modernisé tant soit peu les services, mais le courrier, la valise diplomatique, le télex et le téléphone restent des moyens essentiels de communication. Le présent rapport, daté d'avril 1982, suit une étude similaire publiée en 1972 (JIU/REP/72/7) et porte sur deux questions fondamentales : comment utiliser plus efficacement les services de communication actuellement en usage dans les organismes des Nations Unies et comment parfaire les moyens traditionnels par de nouveaux systèmes ou procédés.

97. Pour réaliser la présente étude, le CCI s'est efforcé de rassembler des données comparables, sur une période de 10 ans, concernant les pratiques en vigueur en matière de communications dans les organismes des Nations Unies. Il est cependant rapidement apparu que ces données étaient difficiles à obtenir, pas toujours complètes et de qualité variable. La rareté, le manque de fiabilité et l'incompatibilité des renseignements statistiques disponibles dans de nombreuses organisations, l'absence d'analyse des pratiques en vigueur et le manque de planification à long terme des besoins dans le domaine des communications étaient en elles-mêmes des constatations dont les Inspecteurs ont souligné la gravité.

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/37/372.

98. Par conséquent, le rapport ne saurait examiner de manière approfondie l'efficacité de chaque moyen de communication dans chacun des organismes du système commun. Il s'agit plutôt de procéder à une étude générale des données disponibles sur les dépenses relatives aux communications et sur les tendances de l'utilisation des services de communication, de mettre en lumière divers aspects des problèmes de communication dans le système des Nations Unies et d'appeler sur eux l'attention des responsables et des organismes intergouvernementaux. Le rapport contient également un examen des progrès récents dans le domaine des communications et de la possibilité d'en faire bénéficier le système des Nations Unies. Cette analyse se limite aux services ou moyens ayant déjà fait leurs preuves et pouvant donc être immédiatement appliqués au contexte de l'Organisation des Nations Unies (par exemple la télécopie, les ordinateurs de communication, les machines de traitement de textes, les télécommunications pour remplacer certains voyages, les communications-radio, les canaux de satellite). Enfin, le rapport traite de la coopération en matière de communication dans le système des Nations Unies. A cet égard, les Inspecteurs constatent que les organisations se sont préoccupées surtout, ce qui se comprend, d'amener l'efficacité et le caractère confidentiel de leurs propres services de communication, oubliant parfois qu'un système commun et rationalisé de communications - par exemple le mode d'acheminement de la valise, la location de lignes téléphoniques, l'exploitation du réseau de téléimprimeurs et des centres de transmission de messages des Nations Unies et l'introduction de matériel compatible de télécopie et de traitement de textes - peut être à la fois beaucoup plus efficace et nettement moins coûteux.

99. Dans les recommandations du rapport, le CCI vise à assurer le développement équilibré d'une philosophie des communications et des services de communication appropriés dans les organismes des Nations Unies en tenant compte du fait que les communications de devraient pas être une fin en soi mais un moyen de rendre les organismes des Nations Unies plus efficaces et de leur permettre de mieux s'acquitter de leurs multiples tâches.

100. La recommandation de loin la plus importante a trait à la coopération en matière de communication dans le système des Nations Unies : le Secrétaire général devrait prendre l'initiative, dans le cadre du CAC, de constituer un comité spécial interorganisations des communications composé d'administrateurs de rang élevé qui définirait le programme de recherche et d'action dont l'application serait assurée dans le cadre de réunions, à un niveau inférieur, de fonctionnaires intéressés par les divers types de services de communication. Le mandat de ce comité pourrait être le suivant : son objectif à long terme serait d'examiner et d'adopter, à l'échelle du système, un plan concernant les communications, et d'en suivre l'application; son objectif immédiat devrait être de faciliter les consultations entre experts des communications des organismes des Nations Unies en vue de préparer la mise au point de ce plan. Certaines des tâches qui pourraient être entreprises sous la direction de ce comité sont décrites ci-après :

a) Procéder à des études concernant l'amélioration des installations actuelles ainsi que l'utilité et l'efficacité de nouveaux types de matériel de communication;

b) Examiner et définir des politiques et normes générales touchant les communications; procéder à des échanges de données d'expérience en matière de techniques, de pratiques, etc.;

c) Passer en revue le fonctionnement des réseaux de communication qui existent ou qui pourraient être mis en place à l'échelle du système;

d) Etudier et comparer les coûts et échanger des renseignements en vue de l'établissement d'un budget réaliste des dépenses de communication.

101. Les autres recommandations portent sur l'utilisation par les organismes des Nations Unies de services de communication déterminés :

a) Il conviendrait d'encourager une plus grande utilisation de la télécopie, non seulement comme remplacement rentable du télex mais aussi, par exemple, pour assurer le service à longue distance des réunions au lieu de déplacer un grand nombre de traducteurs et de dactylographes;

b) Il faudrait également encourager une expérimentation continue des systèmes de communication commandés par ordinateur;

c) On devrait utiliser à titre expérimental les communications à la place de consultations de routine ou de missions de courte durée. La téléconférence semble être d'une application plus immédiate mais il y aurait lieu aussi de suivre les techniques de conférence par ordinateur;

d) Avant de vouloir moderniser le réseau radio actuel de l'ONU, il faudrait étudier de près les besoins de communication des divers lieux d'affectation et l'efficacité opérationnelle ainsi que les avantages d'un système fondé sur les radiocommunications;

e) Plutôt que d'envisager d'acquérir leur propre système de satellites de communication, les organismes des Nations Unies devraient négocier avec l'Organisation internationale des télécommunications par satellites (Intelsat) ou avec des groupements similaires et avec les gouvernements des pays hôtes l'acquisition et l'exploitation de voies de communication à des tarifs préférentiels, de sorte que la majorité des bureaux de l'ONU et des autres organismes puissent être raccordés à un réseau de communication par satellite.

102. Le rapport a été communiqué le 6 mai 1982 au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées, pour suite à donner.

L. Organisation et méthodes pour les voyages autorisés (JIU/REP/82/7) *

103. Ce rapport, daté de juin 1982, établit que le coût direct des voyages - frais de transport et indemnité journalière de subsistance - représente environ 5 p. 100 du total des dépenses des organismes des Nations Unies, Banque Mondiale et Fonds monétaire international (FMI) exclus, et s'élève à 149 millions de dollars par an.

* Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/37/357.

Le coût des billets est estimé à lui seul à 85 millions de dollars par an pour ces organisations, et les billets de la Banque Mondiale et du FMI représenteraient un montant additionnel de 47 millions de dollars. Environ 95 p. 100 des voyages se font par voie aérienne. Le système des Nations Unies est donc un client important de nombreuses compagnies aériennes.

104. La plupart des organisations arrangent leurs voyages par l'intermédiaire d'une agence commerciale de voyages avec laquelle elles ont passé des contrats. Les termes de ces contrats et les avantages accordés aux organisations varient beaucoup d'un cas à l'autre. Les arrangements faits par l'Organisation des Nations Unies sont parmi les moins avantageux.

105. L'Organisation des Nations Unies n'a pas pris toutes les mesures possibles pour réduire le coût des voyages. Ces mesures devraient consister notamment à créer à l'ONU une division des voyages dont les services, initialement destinés aux organisations installées à New York, seraient par la suite étendus à d'autres lieux d'affectation importants, à conclure, après un appel à la concurrence, de nouveaux arrangements plus avantageux avec l'agence commerciale de voyages concernant les autres lieux d'affectation, à négocier des tarifs plus économiques avec les compagnies aériennes, à créer par la suite une agence de voyages appartenant à l'ONU et exploitée par elle, et enfin à améliorer le processus d'autorisation des voyages et d'établissement des titres de voyage. Pour appliquer ces mesures, l'Inspecteur fait 11 recommandations qui sont brièvement décrites ci-dessous.

106. L'Organisation des Nations Unies devrait mettre fin au contrat qui la lie à son agence commerciale de voyages et, par un processus d'appel d'offres, choisir pour New York une agence qui installerait ses bureaux au Siège. Cela permettrait d'utiliser les revenus tirés des recettes des compagnies aériennes pour couvrir le coût des arrangements de voyages faits par l'ONU. Pour New York seul, ce revenu additionnel représenterait plus d'un million de dollars par an.

107. L'arrangement devrait permettre, si possible, de desservir également des bureaux de l'Organisation situés en d'autres lieux d'affectation que New York. Si cela ne pouvait se faire immédiatement, lesdits bureaux devraient conclure de nouveaux accords avec leurs agences de voyages, en procédant par appel d'offres et en fondant les nouveaux accords sur les conditions les plus favorables en vigueur dans le système des Nations Unies.

108. La création d'une agence de voyages appartenant à l'ONU et exploitée par elle avec la participation des autres organisations du système qui le souhaiteraient permettrait de faire des recettes considérables sur les commissions. Actuellement, la réglementation internationale exclut ce genre d'arrangements, mais il se peut que ces obstacles disparaissent bientôt aux Etats-Unis. Il conviendrait de garder cette solution à l'esprit et d'étudier de près toute possibilité éventuelle de l'adopter.

109. Les transporteurs aériens consentent lorsque les règlements le permettent d'importantes réductions à diverses catégories de clients privilégiés. L'ONU devrait entrer en négociations avec ces compagnies en vue de s'assurer des

avantages tarifaires en contrepartie d'un important volume d'affaires et étudier les possibilités de se faire accorder des réductions par les gouvernements, de faire des achats de billets en bloc et d'obtenir un assouplissement des conditions qui empêchent l'Organisation de bénéficier des tarifs les plus économiques.

110. Le coût d'un même trajet, effectué avec la même compagnie et dans la même classe, est extrêmement variable. Le soin de trouver les tarifs offrant des conditions convenables au prix le plus bas ne devrait pas être laissé pour l'essentiel à l'agence de voyages, comme c'est le cas à Genève, mais devrait au contraire incomber collectivement au voyageur lui-même, au département d'origine et au service des voyages. L'Inspecteur suggère quelques règles à suivre pour faciliter la recherche et l'utilisation des tarifs appropriés les plus bas.

111. De nombreuses compagnies aériennes ont créé une classe intermédiaire entre la première classe et la classe économique, à savoir la classe affaires. Il faudrait y recourir s'il n'en résulte pas une augmentation de l'ensemble des coûts directs et indirects du voyage. Les hauts fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général et les représentants devraient toujours voyager en classe affaires lorsqu'il en existe une.

112. L'ONU devrait surveiller plus attentivement la durée des voyages en mission. Il faudrait simplifier la procédure administrative concernant la délivrance des autorisations de voyage et le remboursement des frais de voyage. Il conviendrait d'étudier la possibilité d'utiliser les ordinateurs et les terminaux existants pour faciliter la recherche des tarifs les plus avantageux et simplifier la procédure administrative relative aux titres de voyage.

113. Bien que les recommandations qui figurent dans le rapport ne s'adressent qu'à l'ONU même, il serait fort profitable que les diverses organisations travaillent en coopération, en particulier pour négocier des tarifs avantageux avec les transporteurs aériens ou pour créer éventuellement une agence de voyages des Nations Unies. L'Inspecteur suggère donc que le Secrétaire général appelle l'attention du Comité administratif de coordination sur les problèmes soulevés dans le rapport, afin que l'on puisse coordonner la recherche de solutions, et qu'il fasse rapport à ce sujet à l'Assemblée générale lors de sa trente-huitième session.

114. Le rapport a été communiqué le 30 juin 1982 au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour suite à donner, et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées, pour information.

M. Emploi de consultants et d'experts à l'Organisation des Nations Unies
(JIU/REP/82/8) *

115. L'emploi à l'ONU de consultants et d'experts constitue depuis que l'Organisation existe un sujet de préoccupation pour les Etats Membres. Les crédits budgétaires ouverts au titre de ces services sont passés de 487 690 dollars en 1962 à 8 004 600 dollars en 1981, soit un coefficient d'augmentation de 16,4 en 20 ans, alors que l'ensemble des crédits ouverts au budget ordinaire de l'ONU

*Distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/37/358.

passait de 85,8 à 670 millions de dollars, soit un coefficient d'augmentation de 7,8 seulement. On peut donc dire que le taux d'accroissement des crédits affectés aux services de consultants et d'experts a été plus du double de celui du budget ordinaire. A sa vingt-sixième session, l'Assemblée générale a demandé au Corps commun d'inspection d'entreprendre une étude sur l'emploi d'experts et de consultants dans différents services de l'ONU. Le CCI a donc établi un rapport sur l'emploi d'experts et de consultants à l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/73/3), distribué aux membres de l'Assemblée générale sous la cote A/9112, que l'Assemblée générale a examiné en 1974. A la suite de ce rapport, l'Assemblée a énoncé, dans une décision en date du 18 décembre 1974, les principes et les directives devant régir l'emploi d'experts et de consultants.

116. Depuis 1974, l'Assemblée générale se montre de plus en plus préoccupée lorsqu'elle aborde cette question, car malgré certaines mesures prises par le Secrétaire général, la situation à cet égard laisse encore à désirer. Les dépenses consacrées aux services d'experts de l'extérieur ont continué à augmenter ; les crédits ouverts au titre des consultants et experts sont passés de 5,8 millions de dollars en 1974-1975 à 16 millions de dollars en 1980-1981, soit un coefficient d'augmentation de 2,75.

117. Dans le présent rapport (JIU/REP/82/8, daté de juin 1982), les Inspecteurs analysent la situation actuelle en ce qui concerne l'emploi à l'ONU de consultants et d'experts rémunérés sur le budget ordinaire, et ils étudient les raisons fondamentales pour lesquelles il est difficile de se conformer intégralement aux directives de l'Assemblée générale.

118. L'une des principales difficultés que rencontre l'application des décisions de l'Assemblée générale concernant l'emploi de services d'experts extérieurs à l'Organisation tient à l'absence d'une définition précise des termes "consultant", "expert" et "entrepreneur". Les définitions données dans l'instruction administrative ST/AI/232 du 28 novembre 1975 ne sont pas claires, ce qui prête inévitablement à confusion.

119. L'absence de bonnes méthodes d'établissement des rapports sur l'utilisation des compétences extérieures à l'Organisation constitue une autre lacune sérieuse, qui s'est traduite dans la pratique par le fait qu'aucun contrôle ne s'exerce vraiment, au niveau des finances et du personnel, sur la façon dont les divers départements et entités administratives utilisent les fonds affectés à ce titre.

120. Parmi les autres éléments faisant obstacle à la pleine observation des principes et directives de l'Assemblée générale, les Inspecteurs relèvent les suivants :

- a) Absence de normes de productivité pour de nombreuses catégories de personnel permanent;
- b) Absence de méthodes précises pour déterminer les critères applicables aux consultants;
- c) Système inadéquat pour évaluer les demandes de services de consultants;

d) Recrutement des consultants sur une base géographique qui n'est pas aussi étendue que possible;

e) Manque d'uniformité dans la fixation du niveau de rémunération des consultants.

121. Le rapport contient sept recommandations visant à améliorer l'utilisation des compétences extérieures. La recommandation 1 insiste sur la validité des principes et directives établis par l'Assemblée générale en 1974 concernant l'utilisation de compétences extérieures à l'Organisation et sur la nécessité de les appliquer intégralement dans toutes les entités administratives du Secrétariat. La recommandation 2 suggère de publier dans les meilleurs délais une nouvelle instruction administrative au sujet de l'utilisation de compétences extérieures comportant des définitions exactes et claires des termes "consultant", "expert", "entrepreneur" et "personnel temporaire", rappelant les principes et directives de l'Assemblée générale et passant en revue, sous tous ses aspects, l'expérience acquise depuis 1975 dans l'utilisation des compétences extérieures. La recommandation 3 dit que pour accroître l'efficacité du Secrétariat, ce qui aurait pour effet de rendre moins nécessaire le recours à des compétences extérieures, il serait utile d'envisager d'établir, quand c'est possible, des normes de productivité applicables à diverses catégories de personnel permanent. La recommandation 4 préconise l'adoption de méthodes permettant de déterminer les besoins en consultants. La recommandation 5 porte sur la sélection des consultants. La recommandation 6 conseille d'étudier l'établissement éventuel d'une règle fixant un plafond de rémunération pour les consultants qui sont d'anciens fonctionnaires internationaux percevant une pension de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. La recommandation 7 a trait à la nécessité d'introduire de bonnes méthodes d'établissement des rapports sur l'utilisation des compétences extérieures, rapports qui devraient renseigner sur les principaux aspects de l'utilisation des consultants et des experts.

122. Le rapport a été communiqué en juillet 1982 au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour suite à donner, et aux chefs de secrétariat des autres organisations intéressées, pour information.

NOTES

1/ Les rapports relatifs aux années précédentes ont été distribués par le Secrétaire général sous les cotes suivantes : A/C.5/1241, A/C.5/1304, A/C.5/1368, A/C.5/1433, A/C.5/1515, A/C.5/1598, A/C.5/1676, A/C.5/31/1, A/C.5/32/6, A/C.5/33/5, A/C.5/34/1, Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 34 (A/35/34), et *ibid.*, [trente-sixième session, Supplément No 34 (A/36/24)]

2/ Rapport de la Conférence des Nations Unies sur l'eau, Mar del Plata, 14-25 mars 1977 (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.77.II.12 et rectificatif), chapitre premier.