



Assemblée générale

Distr. générale
8 avril 2020
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session
Points 141 et 142 de la liste préliminaire*

Projet de budget-programme pour 2021

Planification des programmes

Projet de budget-programme pour 2021

Titre X

Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales

Chapitre 31

Activités administratives financées en commun

Programme 27

Activités financées en commun

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Commission de la fonction publique internationale	3
Avant-propos	3
A. Projet de plan-programme pour 2021 et exécution du programme en 2019**	4
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2021***	10
II. Corps commun d'inspection	15
Avant-propos	15
A. Projet de plan-programme pour 2021 et exécution du programme en 2019**	16
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2021***	22

* [A/75/50](#).

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

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



III. Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	27
Avant-propos	27
A. Projet de plan-programme pour 2021 et exécution du programme en 2019**	28
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2021***	37
Annexes aux postes et autres objets de dépense proposés pour 2021***	
I. Organigrammes et répartition des postes pour 2021	41
II. État récapitulatif de la suite donnée aux recommandations formulées par les organes de contrôle	44
III. Brève explication de la formule de partage des coûts servant au calcul de la part des dépenses financées en commun à la charge de l'ONU	45
IV. Ressources financières et postes : vue d'ensemble	46

I. Commission de la fonction publique internationale

Avant-propos

Depuis que j'ai pris la présidence de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), ma priorité est d'obtenir d'excellentes conditions d'emploi pour les fonctionnaires. La Commission joue un rôle clé en aidant ses organisations membres à s'acquitter de leur mandat. La ressource la plus précieuse des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies est leur personnel et, s'il est important que ces organisations soient en mesure d'attirer les meilleurs éléments, il est également important qu'elles puissent les retenir.

Le rôle de la CFPI ayant été réaffirmé dans la résolution [74/255 A](#) de l'Assemblée générale, la Commission formulera sous ma direction des recommandations visant à améliorer encore les conditions d'emploi afin de favoriser l'épanouissement du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Compte tenu de la résolution [74/255 B](#) de l'Assemblée, en 2021, nous finaliserons les préparatifs d'une nouvelle série d'enquêtes sur le coût de la vie et nous modifierons la méthode de calcul des ajustements. L'objectif est de rendre le système des ajustements plus stable et plus prévisible. Nous terminerons également de revoir la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi du personnel recruté sur le plan local, examen qui devrait être achevé en 2021, après quoi les premières enquêtes suivant la nouvelle méthode seront lancées.

La CFPI s'efforce de construire une fonction publique moderne et tournée vers l'avenir, qui soit au service de la réalisation des objectifs de développement durable et qui ait une forte influence sur le devoir de protection des organisations membres envers leur personnel.

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

A. Projet de plan-programme pour 2021 et exécution du programme en 2019

Orientations générales

Mandats et considérations générales

- 31.1 Créée par la résolution [3357 \(XXIX\)](#) de l'Assemblée générale, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est chargée de réglementer et de coordonner les conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies. En vertu de son statut, elle est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale. Ce faisant, elle est guidée par les principes énoncés dans les accords conclus entre l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations qui visent à établir une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel.

Programme de travail

Objectif

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

Stratégie

- 31.3 Pour contribuer à l'établissement de conditions d'emploi justes et harmonisées dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la Commission continuera à étoffer et à renforcer le régime commun des traitements, indemnités et autres prestations régi par les principes Noblemaire et Flemming, à appliquer les méthodes de détermination des traitements et de classement aux fins des ajustements, à donner des orientations et des conseils concernant l'administration des politiques et systèmes de gestion des ressources humaines, notamment les normes et outils d'évaluation des emplois, et à apporter un appui technique à toutes les parties prenantes. Le travail qui sera effectué devrait avoir le résultat suivant : des conditions d'emplois équitables dans chaque lieu d'affectation et un système de gestion des ressources humaines cohérent et efficace, étroitement aligné sur la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation. Parmi les résultats déjà obtenus citons une application généralement cohérente des politiques, systèmes, normes et méthodes de la Commission, comme le montrent les informations transmises chaque année à la Commission par les organisations appliquant le régime commun.
- 31.4 La Commission mettra également ses compétences à la disposition des parties prenantes et travaillera en étroite collaboration avec le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, recueillera des informations auprès des organisations sur les conditions d'emploi du personnel, organisera des ateliers pour informer les fonctionnaires sur ses travaux et sur les prestations et avantages prévus dans le régime commun des Nations Unies et conduira périodiquement des enquêtes mondiales auprès de l'ensemble du personnel, le tout dans le but de déterminer quelles sont les conditions d'emploi les plus appropriées. Elle analysera les conditions d'emploi du personnel dans les lieux d'affectation difficiles. En 2021, l'accent sera mis sur l'élément sujétion et sur d'éventuelles recommandations concernant le devoir de protection, basées sur les informations recueillies à l'aide des enquêtes menées auprès du personnel et sur celles communiquées par les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun concernant la nécessité d'examiner la question en continu et d'apporter des améliorations en permanence en raison de l'instabilité qui règne et de l'évolution des besoins du personnel, surtout dans les lieux d'affectation hors Siège.

Facteurs externes pour 2021

- 31.5 En ce qui concerne les facteurs externes, l'hypothèse ci-après a été retenue lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2021 : les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies fournissent en temps voulu les informations demandées par la CFPI et appliquent intégralement les décisions et recommandations de celle-ci.
- 31.6 La Commission prend en compte les questions de genre dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient. Ainsi, à sa cinquante et unième session, elle a adopté le Cadre de gestion des ressources humaines, qui sert à orienter les politiques et les pratiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Y sont répertoriés un certain nombre d'éléments essentiels en matière de gestion des ressources humaines, assortis d'explications claires concernant les liens entre les divers domaines et les principes applicables dans chaque domaine. Lors de la dernière révision, en 2018, une section consacrée aux questions de genre et à la diversité y a été ajoutée. Comme prévu dans son programme de travail pour 2020-2021, le secrétariat de la CFPI recueillera des informations auprès des organisations appliquant le régime commun afin d'établir un rapport complet sur les questions de genre et de diversité.

Exécution du programme en 2019, par rapport à l'un des résultats escomptés

- 31.7 L'un des résultats escomptés pour 2019, à savoir l'actualisation régulière, pour toutes les organisations appliquant le régime commun, du classement aux fins des ajustements, des seuils d'application de l'allocation-logement et du classement aux fins de l'application de la prime de mobilité et de sujétion (voir le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2018-2019), a été atteint, la Commission ayant donné suite à 100 % des demandes de classement des lieux d'affectation aux fins de l'application du régime de la prime de sujétion. Le fait de disposer de classements actualisés garantit que les prestations sont à jour et que le personnel n'est pas temporairement pénalisé ou avantagé.

Exécution du programme en 2019 : la Commission de la fonction publique internationale au service du régime commun des Nations Unies

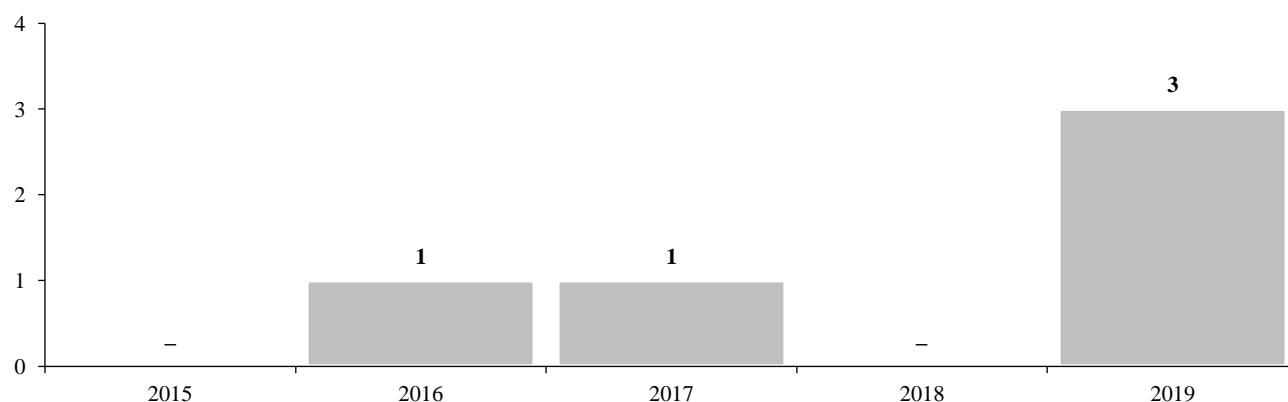
- 31.8 S'appuyant sur l'expérience acquise en 2018, la CFPI s'est efforcée d'établir une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel. Lors de sa création en 1975, 12 organisations (dont l'ONU et ses programmes affiliés et ses institutions spécialisées) ont accepté le Statut de la CFPI. S'est ensuivie la création du régime commun des Nations Unies et d'un régime commun des traitements, indemnités et autres conditions d'emploi. Au fil des ans, les organisations appliquant le régime commun ont bénéficié d'économies d'échelle grâce à la gestion centralisée des barèmes des traitements et des indemnités, gagné en équité grâce à une approche commune des conditions d'emploi et de la maîtrise des coûts, de sorte que les États Membres peuvent examiner un ensemble commun de conditions d'emploi.
- 31.9 Un certain nombre d'organisations internationales ont reconnu les avantages qu'il y avait à adhérer au régime commun des Nations Unies et ont donc accepté le Statut de la CFPI. La Commission compte actuellement 28 organisations membres. Depuis qu'elle a achevé la révision de l'ensemble des prestations, approuvée en 2015 par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244, elle organise plus fréquemment des ateliers sur les prestations dans diverses régions, à savoir en Amérique du Sud, en Afrique et, plus récemment, au Moyen-Orient, afin d'apporter des informations sur le nouvel ensemble aux fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun mais aussi à ceux d'autres organisations internationales qui suivent le régime. En outre, elle s'est dotée d'un site Web plus convivial qui fournit, entre autres, des informations sur les changements apportés à l'ensemble des prestations et sur le régime commun.

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

31.10 Le travail effectué a contribué à l'établissement de conditions d'emploi justes et harmonisées dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, comme le montre le fait que, grâce à l'action qu'elle mène, un nombre croissant d'organisations se disent intéressées par l'adhésion au régime commun ou suivent le régime des traitements, indemnités et autres conditions d'emploi. Deux organisations ont adhéré en 2016 et en 2017 et trois autres se sont récemment dites intéressées par l'adhésion au régime commun. La demande de ces dernières est actuellement en cours d'examen. Trente-six autres organisations internationales suivent le régime des traitements, indemnités et autres conditions d'emploi établi par la Commission, mais n'ont pas déposé de demande d'adhésion officielle. L'arrivée de nouvelles organisations est bénéfique, car de nouvelles idées et de nouvelles expériences sont partagées avec la Commission et les autres organisations membres, ce qui profite à l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Figure 31.I

Mesure des résultats : nombre d'organisations adhérant au régime commun des Nations Unies ou intéressées par celui-ci



Résultats escomptés pour 2021

Résultat 1 : améliorer l'ensemble des prestations (résultat déjà défini pour 2020)

31.11 Les travaux portant sur l'ensemble des prestations se poursuivront, conformément au mandat qui a été défini, et la CFPI mènera des enquêtes pour recueillir des informations sur les conditions d'emploi avant de proposer toute modification et de mieux aider les États Membres à prendre des décisions concernant les éventuelles modifications à apporter à l'ensemble des prestations, comme devrait le montrer la mesure des résultats ci-après, qui a été fixée pour 2021. Une mesure supplétive est utilisée pour 2020, car, dans sa résolution 74/251, l'Assemblée générale a approuvé un texte explicatif pour les sous-programmes qui ne porte que sur les objectifs.

Tableau 31.1
Mesure des résultats

2017	2018	2019	2020	2021
s.o.	Les 28 organisations appliquant le régime commun mettent uniformément en œuvre le nouvel ensemble de prestations	Les 28 organisations appliquant le régime commun mettent intégralement en œuvre le nouvel ensemble de prestations	Les organisations appliquant le régime commun mettent uniformément et intégralement en œuvre l'ensemble des prestations, et les États Membres rendent compte de l'utilité des informations fournies concernant ces prestations	Les données qualitatives et quantitatives recueillies auprès des fonctionnaires et des organisations montrent que l'ensemble des prestations répond aux objectifs fixés et a un impact positif sur l'exécution des programmes

Abréviation : s.o. = sans objet.

Résultat 2 : se concentrer davantage sur les besoins des parties prenantes (nouveau résultat)

- 31.12 Le mandat de la CFPI, défini dans son Statut, englobe la plupart des aspects des conditions d'emploi des fonctionnaires. Il incombe à la Commission de prendre des décisions sur certains sujets tels que l'indemnité de poste, l'indemnité journalière de subsistance et la prime de sujétion. S'agissant d'autres sujets, tels que le traitement des administrateurs et l'indemnité pour frais d'études, la Commission fait des recommandations à l'Assemblée générale, qui prend la décision finale, et pour d'autres encore, elle fait des recommandations aux chefs de secrétariat des organisations, par exemple en ce qui concerne les politiques des ressources humaines ou les barèmes des traitements des agents locaux dans les villes sièges.
- 31.13 Pour toutes ces questions, la CFPI associe, depuis sa création, les parties prenantes à la prise de décisions et à la formulation des recommandations. Lorsqu'elle procède à des examens, elle forme parfois des groupes de travail dans lesquels les organisations et les fonctionnaires sont représentés. Les décisions sont prises en présence de tous les membres du groupe de travail et soumises à la Commission en séance plénière, où les fonctionnaires et les organisations sont également représentés et autorisés à exprimer leur opinion sur les questions examinées. Il est tenu compte de tous les points de vue et il est parfois décidé de poursuivre l'examen de la question ou de la soumettre à l'Assemblée générale.

Situation interne et réponse

- 31.14 Pour la CFPI, la situation était la suivante : les intérêts des fonctionnaires et des organisations en matière de prestations ne sont pas toujours les mêmes, comme le montre le recours formé en 2019 par les fonctionnaires basés à Genève comme suite aux résultats de l'enquête du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Genève, qui avaient entraîné une réduction du coefficient d'ajustement. L'enquête a été menée à Genève de la même manière et selon la même méthode que dans tous les autres lieux d'affectation, mais les résultats ont entraîné une baisse de l'indice d'ajustement et des poursuites ont été engagées par un certain nombre de fonctionnaires de Genève.
- 31.15 En réponse, afin d'éviter qu'une telle situation se reproduise, la CFPI communiquera davantage avec toutes les parties prenantes, non seulement concernant les différents aspects des prestations prévues dans le régime commun des Nations Unies, mais aussi concernant le rôle qu'elle joue. Elle redoublera d'efforts pour mettre en place une solide stratégie de communication. Elle publiera plus

fréquemment des documents sur les différents avantages et indemnités, les changements en matière de prestations et son rôle et organisera davantage de séances de questions-réponses pour l'ensemble du personnel.

Progrès escomptés en ce qui concerne la réalisation de l'objectif et mesure des résultats

- 31.16 Le travail qui sera effectué devrait contribuer à l'établissement de conditions d'emploi justes et harmonisées dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, comme devrait le montrer l'absence de recours formés par des fonctionnaires et le fait que les fonctionnaires et les organisations confirment qu'ils comprennent l'ensemble des prestations et le rôle de la Commission.

Tableau 31.2

Mesure des résultats

2017	2018	2019	2020	2021
s.o.	s.o.	Recours formé par des fonctionnaires contre une décision de la Commission	Meilleure compréhension par les fonctionnaires du rôle de la Commission	Aucun recours formé par des fonctionnaires

Abréviation : s.o. = sans objet.

Textes des organes délibérants définissant les mandats

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

Résolutions de l'Assemblée générale

3357 (XXIX)	Statut de la Commission de la fonction publique internationale	74/255 A-B	Régime commun des Nations Unies
67/257	Régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale		

Produits

- 31.18 On trouvera dans le tableau 31.3 les produits retenus pour la période 2019-2021, classés par catégorie et sous-catégorie, qui ont contribué et devraient continuer de contribuer à la réalisation de l'objectif énoncé ci-dessus.

Tableau 31.3

Commission de la fonction publique internationale : produits retenus pour la période 2019-2021, par catégorie et sous-catégorie

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2019</i>	<i>Produits livrés : 2019</i>	<i>Produits prévus : 2020</i>	<i>Produits prévus : 2021</i>
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	1	1	1	1
1. Rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale	1	1	1	1
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	51	52	51	52
2. Séances de la Cinquième Commission	1	1	1	1
3. Séance du Comité du programme et de la coordination	1	1	1	1
4. Séance du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
5. Réunion avec le Comité consultatif pour les questions d'ajustement	1	1	1	1
6. Réunions de la Commission de la fonction publique internationale	1	2	1	2
7. Réunions des groupes de travail de la Commission de la fonction publique internationale sur des questions précises liées aux conditions d'emploi	4	4	4	4
Services de conférence et de secrétariat pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	42	42	42	42
B. Création et transfert de connaissances				
Séminaires, ateliers et activités de formation (nombre de jours)	17	17	17	17
8. Révisions mensuelles (ou bimensuelles) et fixation des seuils d'application de l'indemnité de poste et de l'allocation-logement	9	9	9	9
9. Révisions mensuelles (ou bimensuelles) et fixation des montants de l'indemnité journalière de subsistance (environ 400)	8	8	8	8
Publications (nombre de publications)	6	6	6	6
10. Brochure sur les traitements et indemnités	1	1	1	1
11. Brochure sur le système des ajustements	2	2	2	2
12. Guide pratique sur le régime de la prime de mobilité et de sujétion et les dispositifs apparentés	1	1	1	1
13. Informations sur les lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger	1	1	1	1
14. Régime des congés de détente	1	1	1	1
C. Activités de fond				
Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause : conseils donnés au Tribunal d'appel des Nations Unies et au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur des questions spécifiques liées à la gestion des ressources humaines, réunions d'information avec les États Membres et les organisations n'ayant pas adhéré au régime commun des Nations Unies.				
E. Activités d'appui				
Administration : mise à jour et maintenance du site Web de la Commission de la fonction publique internationale, préparation de la documentation et des documents de fond pour les rapports de la Commission et du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, études sur des questions spécifiques soulevées par les États Membres, les organisations et les représentants du personnel (documents de la Commission à distribution restreinte), enquêtes sur les conditions d'emploi et sur le coût de la vie menées dans les lieux d'affectation hors Siège.				

B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2021**Commission de la fonction publique internationale****Vue d'ensemble**

31.19 On trouvera dans les tableaux 31.4 à 31.6 des informations sur les ressources financées en commun qui sont proposées pour 2021 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.4

Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements					2021 (prévisions avant actualisation des coûts)	Actualisation des coûts	2021 (prévisions après actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage			
Postes	7 545,6	6 521,1	–	–	–	–	–	6 521,1	184,9	6 706,0
Autres dépenses de personnel	40,5	132,6	–	–	–	–	–	132,6	2,6	135,2
Émoluments des non- fonctionnaires	623,3	577,2	–	–	–	–	–	577,2	–	577,2
Dépenses de représentation	2,5	3,3	–	–	–	–	–	3,3	0,1	3,4
Consultants	199,9	528,4	–	–	–	–	–	528,4	10,0	538,4
Voyages des représentants	482,9	542,9	–	–	–	–	–	542,9	10,3	553,2
Voyages du personnel	278,1	251,9	–	–	–	–	–	251,9	4,8	256,7
Services contractuels	230,2	132,0	–	–	–	–	–	132,0	2,5	134,5
Frais généraux de fonctionnement	1 480,5	956,6	–	–	–	–	–	956,6	18,1	974,7
Fournitures et accessoires	9,3	30,3	–	–	–	–	–	30,3	0,6	30,9
Mobilier et matériel	8,6	53,4	–	–	–	–	–	53,4	1,0	54,4
Aménagement des locaux	2,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bourses, subventions et contributions	3,1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	10 906,8	9 729,7	–	–	–	–	–	9 729,7	234,9	9 964,6

Tableau 31.5

Changements relatifs aux postes^a

	Nombre	Classe
Effectif approuvé pour 2020	45	1 D-2, 3 D-1, 4 P-5, 9 P-4, 3 P-3, 4 P-2/1, 3 G(1°C), 18 G(AC)
Effectif proposé pour 2021	45	1 D-2, 3 D-1, 4 P-5, 9 P-4, 3 P-3, 4 P-2/1, 3 G(1°C), 18 G(AC)

^a Aucun changement n'est proposé pour 2021.

Note : Les abréviations suivantes sont utilisées dans les tableaux et figures : G(1°C) = agent(e) des services généraux (1^{re} classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

Tableau 31.6
 Postes

Catégorie	Changements				Total	Effectif proposé pour 2021
	Effectif approuvé pour 2020	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur						
D-2	1	–	–	–	–	1
D-1	3	–	–	–	–	3
P-5	4	–	–	–	–	4
P-4	9	–	–	–	–	9
P-3	3	–	–	–	–	3
P-2/1	4	–	–	–	–	4
Total partiel	24	–	–	–	–	24
Agents des services généraux						
1 ^{re} classe	3	–	–	–	–	3
Autres classes	18	–	–	–	–	18
Services de sécurité	–	–	–	–	–	–
Total partiel	21	–	–	–	–	21
Total	45	–	–	–	–	45

- 31.20 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 31.8 et la figure 31.II.
- 31.21 Les ressources demandées pour 2021 s'élèvent globalement à 9 729 700 dollars, avant actualisation des coûts et sont inchangées par rapport aux crédits ouverts pour 2020. Elles permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 31.22 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier par la cible 12.6 des objectifs de développement durable, dans laquelle les organismes sont encouragés à intégrer des informations sur le développement durable dans leurs rapports périodiques, et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, la CFPI incorpore des méthodes de gestion de l'environnement dans ses activités. Ainsi, en 2019, les membres de la Commission ont reçu les documents dont ils avaient besoin sous forme électronique à l'occasion de l'examen annuel consacré à la prime de sujétion. En outre, la Commission s'attache de manière concertée à réduire le nombre de documents qu'elle envoie à ses membres en prélude aux sessions et se contente d'envoyer un lien vers la version électronique. En 2021, elle continuera à perfectionner son référentiel en ligne, facilitant ainsi le regroupement des données issues d'enquêtes, ce qui devrait faire baisser le volume des données reçues par courrier.
- 31.23 On trouvera dans le tableau 31.7 des informations sur le respect des délais de soumission de la documentation et d'achat des billets d'avion. Afin de se conformer pleinement aux directives relatives aux délais d'achat des billets d'avion, la CFPI suit de près tous les voyages qui ont été programmés et qui sont véritablement indispensables et veille à ce qu'ils soient autorisés et approuvés plus de deux semaines avant le départ. Toutefois, il arrive que son personnel et ses membres soient invités à des réunions à très bref délai pour examiner des questions touchant le personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. La Commission continuera de suivre les déplacements essentiels et d'approuver les plans de voyage plus de deux semaines à l'avance.

Tableau 31.7
Respect des délais

(En pourcentage)

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

Tableau 31.8
Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (activités financées en commun)

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

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				2021 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses							
Postes	7 545,6	6 521,1	–	–	–	–	6 521,1
Autres objets de dépense	3 361,2	3 208,6	–	–	–	–	3 208,6
Total	10 906,8	9 729,7	–	–	–	–	9 729,7
Postes, par catégorie							
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		24	–	–	–	–	24
Agents des services généraux et des catégories apparentées		21	–	–	–	–	21
Total		45	–	–	–	–	45

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

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

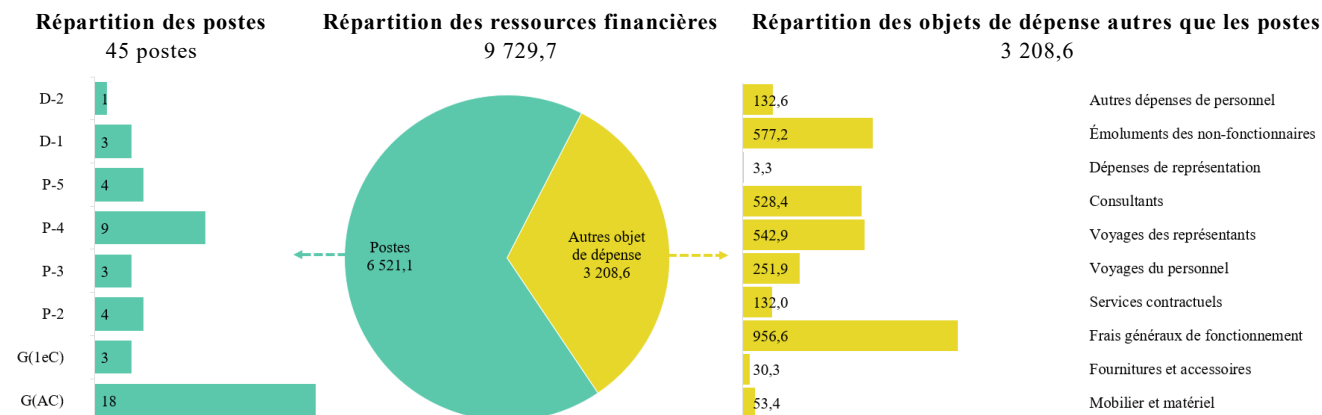


Tableau 31.9

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

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				2021 (prévisions avant actualisation des coûts)	
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage		
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Objets de dépense autres que les postes								
Bourses, subventions et contributions	3 452,2	3 359,3	(70,7)	–	–	(70,7)	(2,1)	3 288,6
Total	3 452,2	3 359,3	(70,7)	–	–	(70,7)	(2,1)	3 288,6

31.24 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2021 s'élèvent à 3 288 600 dollars et font apparaître une diminution de 70 700 dollars par rapport aux crédits ouverts pour 2020.

31.25 La variation de 70 700 dollars s'explique comme suit :

Ajustements techniques : En 2021, il est proposé de ramener à 33,8 % la part du budget de la Commission à la charge du Secrétariat de l'ONU, telle que déterminée par le CCS selon la formule établie, ce qui équivaut à une diminution de 70 700 dollars.

II. Corps commun d'inspection

Avant-propos

Seul organe de contrôle externe indépendant habilité à examiner le système des Nations Unies dans son ensemble, le Corps commun d'inspection donne, au fil des travaux qu'il mène depuis de nombreuses années, un éclairage sans égal sur tout un éventail de thèmes et répond ainsi aux besoins des organisations et des organes délibérants, et il contribue à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, tout en continuant, comme il s'y est engagé il y a longtemps, d'amener les organisations à mieux appliquer le principe de responsabilité, à renforcer la transparence et à favoriser l'apprentissage dans tout le système des Nations Unies.

En 2019, le Corps commun d'inspection a achevé neuf rapports et en a reporté sept, qui seront terminés début 2020. Son programme de travail pour 2020 comprend six nouveaux examens correspondant aux orientations données par l'Assemblée générale, qui sont les suivantes : continuer d'examiner la gestion et l'administration des organisations, renforcer l'efficacité de la gestion des ressources et la transparence et continuer de se concentrer sur les priorités des organisations participantes et des États Membres de l'Organisation des Nations Unies.

Le Corps commun d'inspection a élaboré un nouveau cadre stratégique pour la période 2020-2029 sur la base de consultations, d'une analyse approfondie des résultats du cadre précédent, qui couvrait la période 2010-2019, ainsi que des enseignements tirés.

Le nouveau cadre stratégique est davantage axé sur le Programme 2030 et les mesures de réforme, tout en couvrant des domaines thématiques intéressant l'ensemble du système.

La Présidente du Corps commun d'inspection
(Signé) Eileen **Cronin**

A. Projet de plan-programme pour 2021 et exécution du programme en 2019

Orientations générales

Mandats et considérations générales

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

Programme de travail

Objectif

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

Stratégie

- 31.28 Pour contribuer au renforcement de l'efficacité et de l'efficacités des organisations du système des Nations Unies, le Corps commun d'inspection veillera à ce que son programme de travail comprenne des examens à l'échelle du système dans les principaux domaines thématiques suivants : a) principe de responsabilité et fonctions et systèmes de contrôle ; b) pratiques de gestion et d'administration ; c) application des politiques, stratégies et programmes, ainsi que coordination et collaboration concernant la réalisation des objectifs de développement arrêtés au niveau international, tels que les objectifs de développement durable ; d) accords et mécanismes de gouvernance, ainsi que coordination interinstitutions. Il procédera notamment à des examens à l'échelle du système des Nations Unies des pratiques et méthodes de gestion et d'administration des organisations en matière de ressources humaines et financières, d'administration, de gestion axée sur les résultats, de planification et de gestion stratégiques, de gestion du changement, de gestion des risques, de sécurité et de sûreté et de technologies de l'information, ce qui devrait permettre d'aider les organes délibérants à prendre des décisions et à formuler des recommandations. Le travail qui sera effectué devrait avoir le résultat suivant : renforcer l'efficacité et l'efficacités des organisations du système des Nations Unies. Parmi les résultats déjà obtenus citons les recommandations en matière d'efficacité et d'efficacités formulées par le Corps commun au cours de la période 2010-2017, qui ont eu un taux moyen d'acceptation élevé (plus de 70 %) et un taux moyen d'application élevé (plus de 84 % des recommandations acceptées).
- 31.29 Pour contribuer au renforcement de la coordination des organisations du système des Nations Unies, pendant ses examens, en particulier ceux liés au Programme 2030, le Corps commun d'inspection se concentrera sur les questions qui concernent l'ensemble du système et qui peuvent être étudiées dans toutes les organisations ou plusieurs d'entre elles, ce qui devrait aboutir à des recommandations qui, une fois appliquées, amélioreront la coordination et la collaboration entre les organisations, et devrait permettre que ces organisations alignent leur action sur les mesures visant à soutenir la réalisation des objectifs de développement durable. Parmi les résultats déjà obtenus citons les recommandations visant à renforcer la coordination et la collaboration entre les organisations du système des Nations

Unies, publiées au cours de la période 2010-2017, qui ont eu un taux moyen d'acceptation de 57 % et un taux moyen d'application de 80 % (des recommandations acceptées) pendant cette période.

- 31.30 Pour contribuer au renforcement de l'efficacité, de l'efficacités et de la coordination des organisations du système des Nations Unies, le Corps commun d'inspection développera et mettra en service des plateformes permettant d'échanger des bonnes pratiques et de partager des connaissances dans les divers domaines thématiques l'intéressant, ce qui devrait aboutir à des recommandations qui, une fois appliquées, amélioreront la coordination et la collaboration entre les organisations, et devrait permettre que ces organisations alignent leur action sur les mesures visant à soutenir la réalisation des objectifs de développement durable. Parmi les résultats déjà obtenus citons les recommandations formulées au cours de la période 2010-2017 qui visaient à généraliser des bonnes pratiques et ont été acceptées et appliquées par les organisations du système des Nations Unies à un taux moyen élevé (plus de 84 %).

Facteurs externes pour 2021

- 31.31 En ce qui concerne les facteurs externes, l'hypothèse ci-après a été retenue lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2021 : les organisations participantes font preuve d'une totale coopération pendant les examens du Corps commun d'inspection et les recommandations sont acceptées et appliquées.
- 31.32 Le Corps commun d'inspection prend en compte les questions de genre dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient. À ce titre, comme indiqué dans les cadres de référence qui organisent son examen de la gestion et de l'administration des différentes organisations, il examine les politiques et pratiques relatives aux questions de genre en vigueur dans les organisations concernées et en rend compte.

Exécution du programme en 2019, par rapport à l'un des résultats escomptés

- 31.33 L'un des résultats escomptés pour 2019, à savoir le renforcement de la capacité des États Membres et des secrétariats des organisations participantes de prendre des décisions opportunes, de façon à améliorer l'efficacité, l'efficacités et la pertinence des programmes et sous-programmes (voir le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2018-2019), a été atteint, comme le montre le taux d'acceptation de 69 % des recommandations par les organisations du système des Nations Unies (objectif de 70 %).
- 31.34 Les exemples suivants d'examen de rapports du Corps commun d'inspection montrent également que le résultat escompté, à savoir aider les organes délibérants à prendre des décisions, a été atteint :
- Rapport de 2018 intitulé « Améliorer l'accessibilité des personnes handicapées aux conférences et réunions des entités du système des Nations Unies » : l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction du rapport et prié instamment le Secrétaire général d'appliquer, selon qu'il conviendrait et dans les meilleurs délais, les 10 recommandations énoncées dans le rapport dans tous les locaux et pour toutes les conférences et réunions de l'Organisation des Nations Unies ; elle a invité les chefs de secrétariat et les organes délibérants des organismes des Nations Unies à donner suite aux recommandations ; elle a prié le Secrétaire général de lui présenter, durant la partie principale de sa soixante-quinzième session, un rapport d'étape sur l'application de la résolution ;
 - Rapport de 2019 intitulé « Review of the management and administration of the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) » [Examen de la gestion et de l'administration du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)] : l'organe délibérant, le Conseil de coordination du Programme, a pris connaissance avec satisfaction du rapport et des recommandations visant à renforcer son mode de gouvernance et l'application du principe de responsabilité et constaté que l'examen présentait un intérêt pour ONUSIDA. Il a décidé de

créer un groupe de travail chargé d'examiner les recommandations et d'établir un rapport sur les possibilités d'application qu'il lui soumettrait à sa quarante-septième session, en décembre 2020. La direction d'ONUSIDA s'est engagée à appliquer toutes les recommandations adressées au secrétariat et à ONUSIDA. Le Conseil a également demandé aux organismes coparrainants de porter le rapport à l'attention de leurs organes directeurs.

Exécution du programme en 2019 : l'application des recommandations du Corps commun d'inspection contribue au renforcement de l'efficacité, de l'efficacé et de la coordination des organisations du système des Nations Unies

31.35 S'appuyant sur l'expérience acquise en 2018, le Corps commun d'inspection a établi sept rapports intéressant l'ensemble du système, deux rapports sur deux organisations et une lettre d'observations en 2019. Les rapports intéressant l'ensemble du système portaient sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, l'intégration de la réduction des risques de catastrophe dans l'action que mène le système des Nations Unies dans le cadre du Programme 2030, la gestion du changement dans les entités des Nations Unies, l'administration des services d'informatique en nuage dans le système des Nations Unies, les comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies, les échanges de personnel et les autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies, et les pratiques actuellement suivies par les organisations du système des Nations Unies en matière d'externalisation des services à des prestataires de services privés. Les rapports consacrés à deux organisations portaient sur la gestion et l'administration de l'Organisation de l'aviation civile internationale et d'ONUSIDA. Une lettre d'observations a été publiée au sujet de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes dans le cadre de l'examen en cours de la gestion et de l'administration de la Commission.

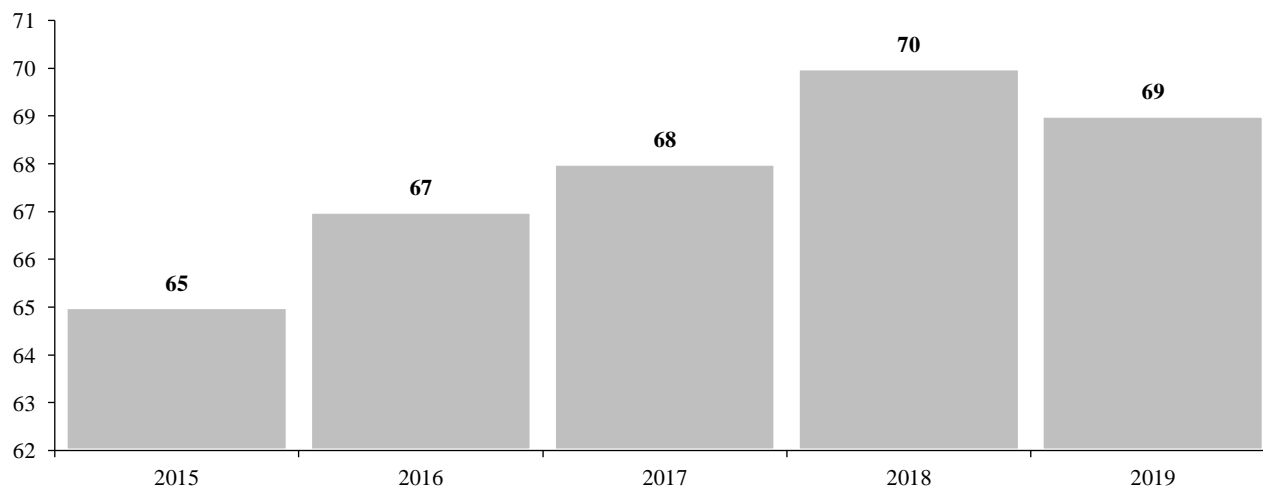
Progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif et mesure des résultats

31.36 Le travail effectué a contribué au renforcement de l'efficacité et de l'efficacé des organisations du système des Nations Unies, comme le montre le taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection par les entités concernées, qui est de 69 %. Le taux d'application des recommandations acceptées était de 81 % en 2019.

Figure 31.III

Mesure des résultats : taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection

(En pourcentage)



Résultats escomptés pour 2021

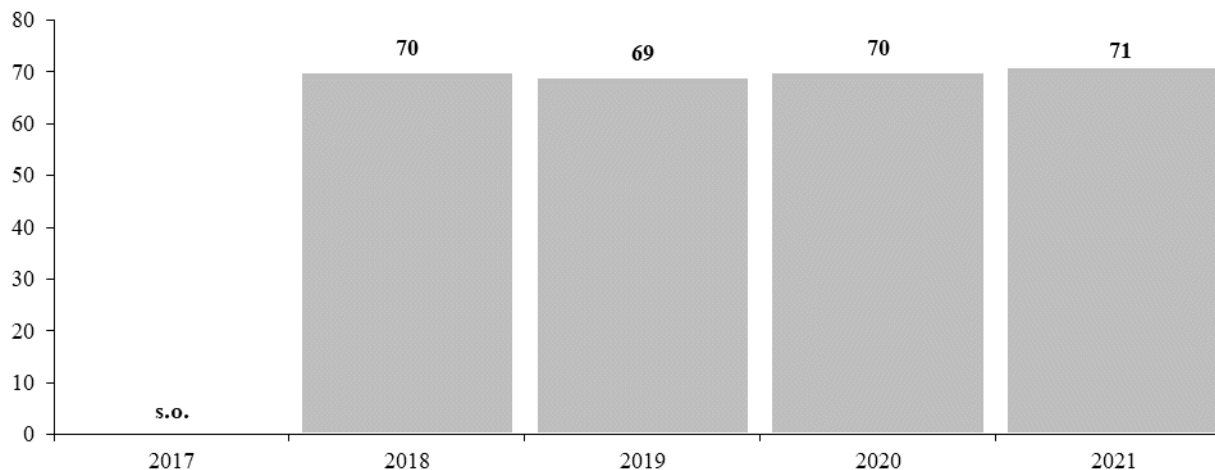
Résultat 1 : augmentation du taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection (résultat déjà défini pour 2020)

- 31.37 Les travaux relatifs au thème et au contenu de ses rapports se poursuivront, conformément au mandat qui a été défini, et le Corps commun d'inspection établira des rapports correspondant mieux aux priorités des organisations participantes et de leurs organes délibérants afin d'améliorer la pertinence des recommandations formulées à l'intention de ces organisations concernant leurs initiatives stratégiques et de faire en sorte que celles-ci aient davantage recours aux produits qu'il élabore, comme devrait le montrer la mesure des résultats ci-après qui a été fixée pour 2021. Une mesure supplétive est utilisée pour 2020, car, dans sa résolution 74/251, l'Assemblée générale a approuvé un texte explicatif pour les sous-programmes qui ne porte que sur les objectifs.

Figure 31.IV

Mesure des résultats : taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection

(En pourcentage)



Abréviation : s.o. = sans objet.

Résultat 2 : un programme de travail reflétant les priorités du système des Nations Unies afin d'aider plus efficacement les organes délibérants et les organisations (nouveau résultat)

- 31.38 L'acceptation et l'application des recommandations du Corps commun d'inspection sont directement liées à la pertinence, à l'importance et au rang de priorité des sujets traités dans les examens. Le Corps commun délimitera de manière plus stricte ses quatre domaines thématiques d'intervention au moment d'établir son programme de travail : a) principe de responsabilité et fonctions et systèmes de contrôle ; b) pratiques de gestion et d'administration ; c) application des politiques, stratégies et programmes, ainsi que coordination et collaboration concernant la réalisation des objectifs de développement arrêtés au niveau international, tels que les objectifs de développement durable ; d) accords et mécanismes de gouvernance, ainsi que coordination interinstitutions.

Situation interne et réponse

- 31.39 Pour le Corps commun d'inspection, la situation était la suivante : il s'agissait de déterminer au moment de l'établissement de son programme de travail quelles étaient les questions intéressantes l'ensemble du système qui constituaient des priorités communes pour les organisations participantes.

31.40 En réponse, au moment de l'établissement de son programme de travail pour 2021, le Corps commun d'inspection analysera les contributions et les propositions reçues des chefs de secrétariat des organisations participantes, des organes de contrôle et de coordination et des inspecteurs eux-mêmes et veillera à ce qu'elles correspondent aux quatre domaines thématiques prédéterminés, comme indiqué dans sa stratégie.

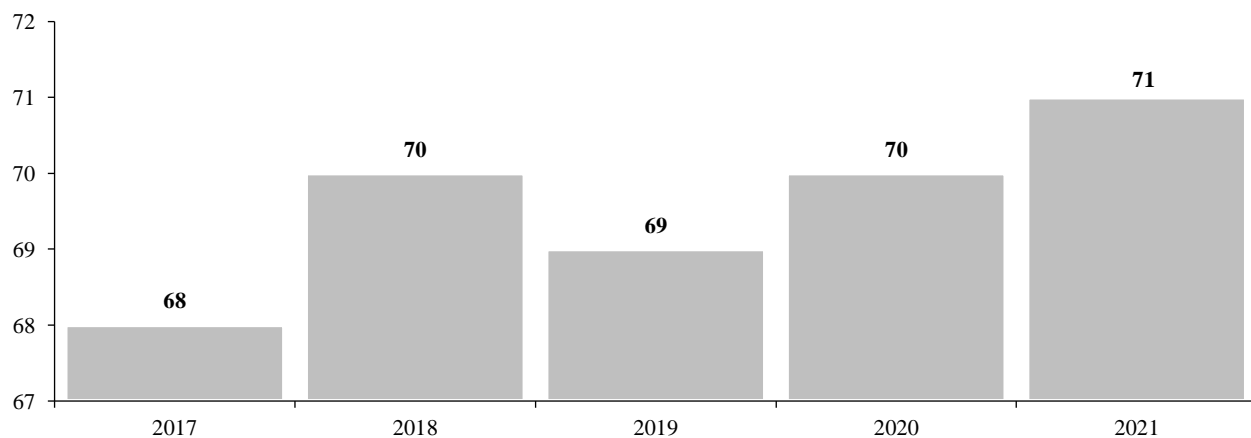
Progrès escomptés en ce qui concerne la réalisation de l'objectif et mesure des résultats

31.41 Le travail qui sera effectué devrait contribuer au renforcement de l'efficacité, de l'efficacités et de la coordination des organisations du système des Nations Unies, comme devrait le montrer l'augmentation du taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection, l'objectif étant d'obtenir un taux de 71 %.

Figure 31.V

Mesure des résultats : taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection

(En pourcentage)



Textes des organes délibérants définissant les mandats

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

Résolutions de l'Assemblée générale

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

Produits

31.43 On trouvera dans le tableau 31.10 les produits retenus pour la période 2019-2021, classés par catégorie et sous-catégorie, qui ont contribué et devraient continuer de contribuer à la réalisation de l'objectif énoncé ci-dessus.

Tableau 31.10

Corps commun d'inspection : produits retenus pour la période 2019-2021, par catégorie et sous-catégorie

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2019</i>	<i>Produits livrés : 2019</i>	<i>Produits prévus : 2020</i>	<i>Produits prévus : 2021</i>
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	11	10	10	10
1. Rapport annuel du Corps commun d'inspection et programme de travail pour l'année suivante	1	1	1	1
2. Rapports du Corps commun d'inspection sur les examens prévus dans son programme de travail	10	9	9	9
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	25	14	18	18
3. Séances de la Cinquième Commission	19	9	13	13
4. Séances de la Deuxième Commission	2	3	2	2
5. Séances du Comité du programme et de la coordination	3	1	2	2
6. Séance du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
B. Création et transfert de connaissances				
Activités ou documentation techniques (nombre d'activités ou de documents)	1	1	1	1
7. Notes et lettres d'observations du Corps commun d'inspection	1	1	1	1

B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2021**Corps commun d'inspection****Vue d'ensemble**

31.44 On trouvera dans les tableaux 31.11 à 31.13 des informations sur les ressources financées en commun qui sont proposées pour 2021 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.11

Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				Total	Pourcentage	2021	2021	
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	(prévisions avant actualisation des coûts)			Actualisation des coûts	(prévisions après actualisation des coûts)	
Postes	6 893,9	6 498,3	–	–	–	–	–	6 498,3	159,9	6 658,2	
Autres dépenses de personnel	31,1	49,1	–	–	–	–	–	49,1	0,8	49,9	
Consultants	71,9	56,2	–	–	–	–	–	56,2	1,0	57,2	
Voyages du personnel	253,0	310,2	–	–	–	–	–	310,2	5,9	316,1	
Services contractuels	37,2	38,4	–	–	–	–	–	38,4	0,7	39,1	
Frais généraux de fonctionnement	55,9	61,1	–	–	–	–	–	61,0	1,1	62,1	
Fournitures et accessoires	5,7	10,1	–	–	–	–	–	10,1	0,1	10,2	
Mobilier et matériel	41,9	25,7	–	–	–	–	–	25,7	0,4	26,1	
Total	7 390,6	7 049,0	–	–	–	–	–	7 049,0	169,9	7 218,9	

Tableau 31.12

Changements relatifs aux postes^a

	Nombre	Classe
Effectif approuvé pour 2020	31	12 D-2, 2 P-5, 3 P-4, 4 P-3, 1 P-2/1, 1 G(1°C), 8 G(AC)
Effectif proposé pour 2021	31	12 D-2, 2 P-5, 3 P-4, 4 P-3, 1 P-2/1, 1 G(1°C), 8 G(AC)

^a Aucun changement n'est proposé pour 2021.

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

Tableau 31.13
Postes

Catégorie	Changements				Total	Effectif proposé pour 2021
	Effectif approuvé pour 2020	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur						
D-2	12	–	–	–	12	12
D-1	–	–	–	–	–	–
P-5	2	–	–	–	2	2
P-4	3	–	–	–	3	3
P-3	4	–	–	–	4	4
P-2/1	1	–	–	–	1	1
Total partiel	22	–	–	–	22	22
Agents des services généraux						
1 ^{re} classe	1	–	–	–	1	1
Autres classes	8	–	–	–	8	8
Services de sécurité	–	–	–	–	–	–
Total partiel	9	–	–	–	9	9
Total	31	–	–	–	31	31

31.45 Les ressources demandées pour 2021 s'élèvent globalement à 7 049 000 dollars avant actualisation des coûts et sont inchangées par rapport aux crédits ouverts pour 2020. Elles permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.

31.46 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier par la cible 12.6 des objectifs de développement durable, dans laquelle les organismes sont encouragés à intégrer des informations sur le développement durable dans leurs rapports périodiques, et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, le Corps commun d'inspection continuera de réduire son empreinte carbone en photocopiant et en imprimant moins de documents et en recourant à des méthodes qui lui permettront de tenir des réunions à distance et donc de réduire le nombre de voyages.

31.47 On trouvera dans le tableau 31.14 des informations sur le respect des délais de soumission de la documentation et d'achat des billets d'avion. Le Corps commun d'inspection demande que tous les projets inscrits à son programme de travail soient accompagnés d'un plan de voyage afin de faciliter l'achat des billets d'avion dans les délais prévus.

Tableau 31.14
Respect des délais

(En pourcentage)

	2019 (taux prévu)	2019 (taux effectif)	2020 (taux prévu)	2021 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	100	92	100	100

Tableau 31.15
Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (activités financées en commun)

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

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				2021 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses							
Postes	6 893,9	6 498,3	–	–	–	–	6 498,3
Autres objets de dépense	496,7	550,7	–	–	–	–	550,7
Total	7 390,6	7 049,0	–	–	–	–	7 049,0
Postes, par catégorie							
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		22	–	–	–	–	22
Agents des services généraux et des catégories apparentées		9	–	–	–	–	9
Total		31	–	–	–	–	31

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

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

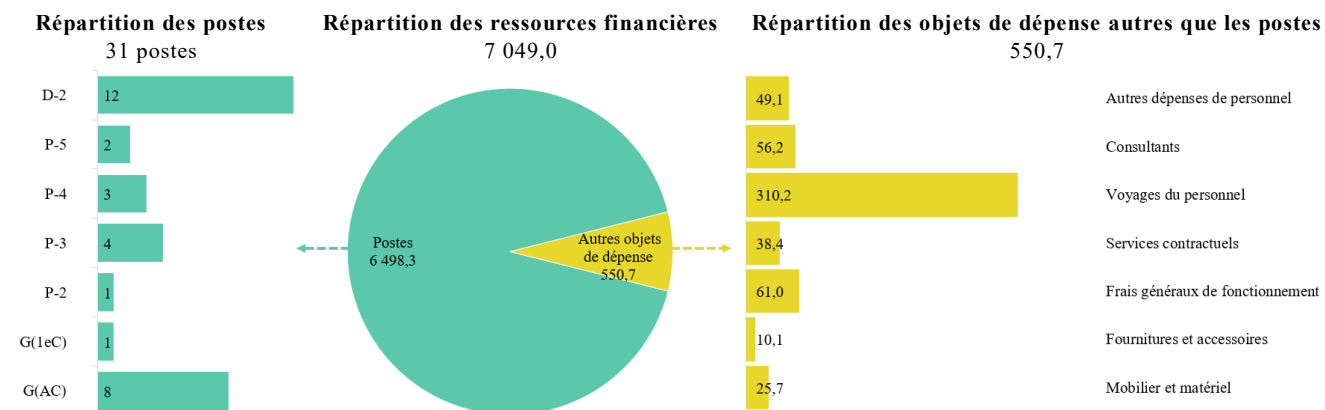


Tableau 31.16

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

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				2021 (prévisions avant actualisation des coûts)	
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage		
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Objets de dépense autres que les postes								
Bourses, subventions et contributions	1 851,6	1 913,3	95,7	–	–	95,7	5,0	2 009,0
Total	1 851,6	1 913,3	95,7	–	–	95,7	5,0	2 009,0

31.48 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire s'élèvent à 2 009 000 dollars et font apparaître une augmentation de 95 700 dollars par rapport aux crédits ouverts pour 2020.

31.49 La variation s'explique comme suit :

Ajustements techniques : En 2021, il est proposé de porter à 28,5 % la part du budget du Corps commun d'inspection à la charge du Secrétariat de l'ONU, telle que déterminée par le CCS selon la formule établie, ce qui équivaut à une augmentation de 95 700 dollars.

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

Avant-propos

Créé par le Conseil économique et social, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) s'impose toujours comme un mécanisme indispensable, au sein duquel les dirigeants et dirigeantes du système des Nations Unies se rassemblent pour assurer la cohérence et la coordination de l'exécution des mandats confiés à ses organismes membres.

En tant que président du CCS, j'en ai renforcé l'efficacité en tant qu'espace de réflexion stratégique et de vecteur clé d'intégration et de cohérence au service du Programme de développement durable à l'horizon 2030, notre projet commun de paix et de prospérité pour l'humanité et la planète, en adoptant une approche véritablement transversale. Lors des réunions semestrielles du Conseil, les 31 chefs de secrétariat se penchent sur des questions fondamentales et mesurent les défis que la communauté internationale est appelée à relever en tenant compte de la complexité de notre environnement opérationnel en constante évolution. Tournés vers l'avenir, nous définissons ensemble la voie qui sera la nôtre et mobilisons à cet égard toute l'expertise, l'expérience et l'influence des organismes que nous dirigeons.

Les organes subsidiaires du CCS, à savoir le Comité de haut niveau sur les programmes et le Comité de haut niveau sur la gestion, œuvrent à l'appui des chefs de secrétariat en élaborant des mesures à l'échelle du système visant à répondre aux grandes questions énoncées dans le Programme 2030, ainsi que des directives intergouvernementales, et en optimisant l'utilisation des ressources dont nos organismes sont comptables.

En 2021, je ferai en sorte que le CCS concrétise son engagement en faisant du système des Nations Unies un instrument de mobilisation des capacités, de la volonté politique et des ressources nécessaires pour donner de l'élan à la décennie d'action en faveur des objectifs de développement durable, tout en approfondissant le dialogue avec les parties prenantes, de manière à répondre aux craintes et aux aspirations des peuples du monde entier. En ce moment charnière pour l'humanité, les organismes des Nations Unies se doivent d'être porteurs de solutions et d'espoir ; c'est au Conseil des chefs de secrétariat qu'il revient de leur imprimer une direction.

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

A. Projet de plan-programme pour 2021 et exécution du programme en 2019

Orientations générales

Mandats et considérations générales

- 31.50 Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), composé du Secrétaire général et des chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies, est chargé de promouvoir la cohérence, la coopération et la coordination entre les organismes des Nations Unies dans le choix des politiques, des programmes et des activités, conformément à leurs mandats et comme suite aux décisions d'organes intergouvernementaux. Son mandat a été défini dans les résolutions et décisions de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social, notamment la résolution 13 (III) et la décision 2001/321 du Conseil. Alors que la communauté internationale fait face à des problèmes mondiaux de plus en plus complexes et interdépendants, il importe plus que jamais que les entités du système des Nations Unies se concertent et coordonnent leur action. Il est essentiel de tirer parti de la capacité du système d'agir collectivement pour favoriser la mise en œuvre à grande échelle et intégrée du Programme 2030 par les États Membres, ainsi que l'exécution de tous les mandats confiés aux entités du système des Nations Unies.

Programme de travail

Objectif

- 31.51 L'objectif auquel le CCS contribue est de tirer parti de la capacité qu'ont les organismes des Nations Unies d'agir collectivement à l'appui de la bonne exécution des mandats qui leur sont confiés.

Stratégie

- 31.52 Afin de tirer parti de la capacité qu'ont les organismes des Nations Unies d'agir collectivement à l'appui de la bonne exécution des mandats qui leur sont confiés, le CCS et ses deux comités de haut niveau continueront à donner aux hauts responsables du système des Nations Unies les moyens de définir une vision commune, d'arrêter ensemble des mesures stratégiques, d'assurer la cohérence des politiques relatives aux programmes et à l'administration et de coordonner l'utilisation des ressources, des capacités et des connaissances. Le CCS définira une vision et imprimera une direction qui guideront la mise en œuvre efficace et cohérente des mandats des organismes du système des Nations Unies. Le travail qui sera effectué devrait avoir le résultat suivant : l'accélération des progrès accomplis vers la mise en œuvre à grande échelle et intégrée du Programme 2030 par les États Membres et l'exécution de tous les mandats confiés aux entités du système des Nations Unies. Parmi les résultats déjà obtenus citons la publication, en mai 2019, d'un appel conjoint des entités des Nations Unies en prévision du Sommet Action Climat 2019 (CEB/2019/1, annexe), dans lequel les dirigeants et dirigeantes de ces entités, présentant leur vision stratégique à l'appui de la réalisation d'objectifs climatiques ambitieux définis d'un commun accord, ont demandé que des mesures concrètes soient prises dans les domaines de l'atténuation des changements climatiques, de l'adaptation à ces changements, du financement de l'action climatique et de l'innovation, et réaffirmé que le système des Nations Unies était déterminé à faire preuve de plus d'ambition en prenant des mesures concrètes pour lutter contre les changements climatiques et tenir plus systématiquement compte des problématiques de développement durable dans ses activités. Afin de concrétiser ces engagements, le CCS a également souscrit à la phase I (Durabilité environnementale dans le domaine de la gestion) de la Stratégie de gestion de la durabilité dans le système des Nations Unies (2020-2030) (CEB/2019/1/Add.1), qui sera mise en œuvre en deux temps. Parmi les résultats obtenus figure également la promulgation de la Stratégie des Nations Unies pour

l'inclusion du handicap ([CEB/2019/1/Add.6](#)), qui offre une base devant favoriser l'accomplissement de progrès durables et de transformations dans la prise en compte de la question du handicap dans toutes les composantes de l'action de l'ONU. Cette stratégie comprend une politique à l'échelle du système qui définit à la fois des normes du plus haut niveau et le projet de l'ONU en matière d'inclusion du handicap pour la décennie à venir. La politique en question vise à créer un cadre institutionnel susceptible d'aider les États Membres à appliquer la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le Programme 2030, entre autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, et à concrétiser les engagements pris en faveur du développement et de l'action humanitaire.

- 31.53 Par l'entremise du Comité de haut niveau sur les programmes, le CCS continuera de chercher à renforcer la cohérence des politiques et la coordination des programmes de tout le système des Nations Unies, compte tenu des mandats intergouvernementaux et en soutien aux objectifs de développement convenus au niveau international. Il élaborera également des stratégies, des approches et des cadres communs et coordonnés, de façon à traiter les questions nouvelles relatives aux politiques et aux programmes auxquelles il convient d'apporter une réponse à l'échelle du système (par exemple, concernant les technologies d'avant-garde, l'intégration intersectorielle ou encore les inégalités et les crises). Le travail qui sera effectué devrait avoir le résultat suivant : les mesures prises par le système des Nations Unies pour faire face aux problèmes mondiaux seront plus cohérentes et plus coordonnées. Parmi les résultats déjà obtenus citons la publication, en 2019, de trois approches stratégiques à l'échelle du système concernant les conséquences socioéconomiques que les changements technologiques rapides pourraient avoir dans les domaines du travail¹, de l'éducation et de l'apprentissage² et de l'intelligence artificielle³. Ces approches formulées dans le cadre de processus de consultations interinstitutions mettent l'accent sur les besoins et points de vue particuliers des pays en développement, notamment les pays les moins avancés, l'objectif étant de faire en sorte que les plus pauvres et les plus vulnérables ne soient pas davantage pénalisés ni distancés en raison de l'essor des nouvelles technologies. En 2019, le Comité a également approuvé une stratégie sur le développement urbain durable ([CEB/2019/1/Add.5](#)) sur laquelle les entités des Nations Unies pourront se fonder afin de coordonner les activités menées pour aider les États Membres à exploiter les possibilités et relever les défis qui accompagnent l'urbanisation rapide en vue d'atteindre les objectifs de développement durable et les autres objectifs arrêtés à l'échelle mondiale.
- 31.54 Par l'intermédiaire de son Comité de haut niveau sur la gestion, le CCS continuera d'encourager la mise au point d'approches novatrices permettant d'améliorer l'efficacité des organismes des Nations Unies, de simplifier leurs pratiques de fonctionnement et d'accélérer l'harmonisation, la reconnaissance mutuelle et l'intégration des activités. Il se servira de ses réseaux techniques spécialisés dans les questions financières et budgétaires, les ressources humaines, la numérisation et les technologies, les achats et la sûreté et la sécurité pour diffuser les meilleures pratiques, les méthodes de gestion innovantes et les partenariats dans tous les domaines de la gestion et, le cas échéant, encouragera leur reconnaissance par les différentes entités du système. Le travail qui sera effectué devrait avoir le résultat suivant : les organismes du système des Nations Unies seront mieux à même de prendre des mesures de gestion efficaces à l'appui de la bonne exécution des mandats. Parmi les résultats déjà obtenus citons la création du Centre mondial de services des ressources humaines des Nations Unies, également désigné sous le nom de « OneHR », qui offre des services consultatifs intégrés concernant la prise en compte du rapport coût-efficacité et des risques dans les recrutements et la gestion des talents, y compris, par exemple, pour ce qui est de la structuration organisationnelle, du classement des emplois et du contrôle et de la vérification des références (voir [CEB/2019/3](#)). Dans le domaine de la gestion des documents et des connaissances, les activités menées par le Comité ont permis de renforcer la capacité des organismes des Nations Unies à utiliser

¹ Stratégie du système des Nations Unies sur l'avenir du travail ([CEB/2019/1/Add.2](#)).

² Vers une approche stratégique du système des Nations Unies visant à parvenir à une éducation et un apprentissage pour tous inclusifs, équitables et novateur ([CEB/2019/1/Add.4](#)).

³ Adoption d'une approche stratégique et d'une feuille de route visant le renforcement des capacités d'intelligence artificielle à l'échelle du système des Nations Unies ([CEB/2019/1/Add.3](#)).

des données pour éclairer la prise de décision et étayer l'établissement de rapports. Elles ont tenu notamment au pilotage de programmes d'apprentissage automatique permettant d'extraire et d'analyser des données issues de documents de l'Organisation des Nations Unies et à la définition, pour les objectifs de développement durable, d'identifiants numériques communs pouvant être intégrés aux documents et aux données lisibles par machine⁴. Parmi les autres grands succès rencontrés figurent également les progrès accomplis vers l'adoption des principes de la déclaration de reconnaissance mutuelle, instrument fondamental de la réforme de la gestion destiné à lever les obstacles qui freinent l'intégration plus poussée des services partagés (ibid.). Par ailleurs, l'initiative portant sur le cube de données a permis de veiller à ce que les organismes des Nations Unies poursuivent leurs efforts collectifs visant à renforcer la cohérence et la transparence de l'information financière à l'échelle du système.

Facteurs externes pour 2021

- 31.55 En ce qui concerne les facteurs externes, l'hypothèse ci-après a été retenue lors de l'établissement du plan d'ensemble pour 2021 : les organisations membres feront preuve de la détermination voulue et apporteront en temps utile leur concours à l'examen des questions dont le CCS est saisi.
- 31.56 Le CCS prend en compte les questions de genre dans ses activités, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient, y compris dans ce qu'élaborent ses comités de haut niveau (stratégies, approches communes et cadres définis à l'échelle du système). Ainsi, l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies a constaté que le harcèlement sexuel était la manifestation d'une culture de discrimination et de privilèges fondés sur des relations d'inégalité entre les sexes et d'autres rapports de force. L'Équipe spéciale a livré plusieurs produits clés, dont un guide établi à l'intention du personnel d'encadrement sur les moyens de prévenir et combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et un code de conduite type conçu et lancé en vue de prévenir le harcèlement sexuel lors de manifestations organisées par les entités du système des Nations Unies ou en marge de celles-ci. Elle a également mis en service la base de données ClearCheck de vérification des antécédents, un outil essentiel utilisable dans l'ensemble du système des Nations Unies permettant d'éviter d'engager ou de réengager les personnes dont le contrat de travail avec une entité du système des Nations Unies a pris fin, soit parce qu'il avait été établi qu'elles s'étaient rendues coupables de harcèlement sexuel ou parce qu'elles faisaient l'objet d'allégations de ce type. L'Équipe spéciale s'est en outre employée à accélérer les efforts menés pour améliorer et étoffer les mesures prises par les organismes des Nations Unies en matière d'enquêtes et les capacités dont ceux-ci disposaient à cet égard, de sorte qu'ils puissent recevoir et traiter les plaintes et signalements d'inconduite sexuelle et y répondre rapidement et efficacement. Elle a ainsi organisé, conjointement avec le Comité permanent interorganisations, deux réunions des organes d'enquêtes chargés de la protection contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuel.

Exécution du programme en 2019, par rapport à l'un des résultats escomptés

- 31.57 L'un des résultats escomptés pour 2019, à savoir l'amélioration de l'exécution des mandats intergouvernementaux par le renforcement de l'efficacité et de l'efficacités des organismes des Nations Unies (voir le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2018-2019), a été atteint, comme le montrent les progrès accomplis dans le cadre de 12 initiatives coordonnées menées en faveur de plus d'efficacité et d'efficacités concernant notamment les procédures pratiques et mécanismes administratifs communs, les normes applicables à l'échelle du système, les outils partagés et l'amélioration des dispositifs opérationnels et de la collaboration, qui s'ajoutent aux

⁴ Voir CEB/2019/3 et <http://metadata.un.org/sdg>.

13 initiatives mises en œuvre en 2018, pour un total de 25 initiatives coordonnées en 2018-2019, conformément à l'objectif défini pour l'exercice.

- 31.58 Il convient de citer notamment les progrès accomplis par le Groupe de travail sur les services de trésorerie communs du Comité de haut niveau sur la gestion pour ce qui est de l'harmonisation des opérations bancaires. En 2019, les organismes des Nations Unies ont œuvré collectivement pour conclure des procédures d'achat conjointes (invitations à soumissionner) portant sur des services bancaires dans deux pays supplémentaires. Le mécanisme centralisé d'invitations à soumissionner permet de standardiser des services types, prescriptions techniques et normes organisationnelles et permet de mener la procédure rapidement en évitant les chevauchements d'activité au niveau des bureaux de pays. Il s'inscrit dans la continuité des activités menées au cours des années précédentes, qui ont permis de conclure des accords bancaires communs dans 32 pays et trois accords-cadres bancaires. Les organismes des Nations Unies ont également pu profiter d'améliorations systématiques dans les niveaux de services et de solutions bancaires plus créatives reposant sur l'utilisation de technologies dernier cri.

Exécution du programme en 2019 : le développement des capacités aux fins de l'exploitation des possibilités offertes par l'intelligence artificielle et de l'atténuation des risques qu'elle présente

- 31.59 Sur la base des connaissances acquises en 2018, le CCS a procédé, avec l'appui de son Comité de haut niveau sur les programmes, à un examen approfondi des incidences des progrès scientifiques et technologiques rapides sur le développement durable axé en particulier sur les perspectives et les besoins des pays en développement. L'idée était d'avoir une vision commune des problèmes complexes posés par les nouvelles technologies et de leur capacité à favoriser le progrès humain et le développement durable, et de partager les connaissances en la matière. Parmi les différentes avancées technologiques étudiées, l'intelligence artificielle s'est distinguée comme étant potentiellement vectrice d'un bouleversement et d'une transformation des sociétés et susceptible de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable.
- 31.60 Afin d'éclairer les délibérations du Conseil sur les technologies d'avant-garde et de repérer d'éventuels points d'ancrage pour l'action du système des Nations Unies dans ce domaine, le secrétariat du CCS a aidé une équipe spéciale du Comité de haut niveau sur les programmes composée de 29 entités à élaborer, sous la direction de l'Union internationale des télécommunications (UIT), une approche stratégique et une feuille de route à l'échelle du système des Nations Unies visant le renforcement des capacités d'intelligence artificielle, en particulier dans les pays en développement, dans le contexte plus large de la réalisation des objectifs de développement durable. Tout au long de ces consultations interinstitutions intensives, qui se sont déroulées sur 20 mois, le secrétariat du CCS a contribué à définir les principaux axes de travail, à donner des orientations à l'organe principal et à favoriser la bonne représentation des différents organismes du système dans l'équipe spéciale. Il a également veillé à ce que les acteurs externes concernés soient dûment associés au processus d'élaboration, mis les documents de référence pertinents à disposition des rédacteurs, formulé des remarques de fond qui ont fait évoluer les documents de travail et tenu la présidence du Comité et le CCS informés de l'état d'avancement des travaux.

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

- 31.61 Le travail accompli a permis de tirer parti de la capacité qu'ont les organismes des Nations Unies d'agir collectivement à l'appui de la bonne exécution des mandats qui leur sont confiés, comme le montre l'approbation par le Comité de haut niveau sur les programmes et l'adoption par le CCS de l'approche stratégique et la feuille de route à l'échelle du système des Nations Unies visant le renforcement des capacités d'intelligence artificielle ([CEB/2019/1/Add.3](#)). Cette approche définit une série d'engagements en faveur d'une action à l'échelle du système visant à : a) renforcer les capacités des pays en développement en matière d'intelligence artificielle, en mettant l'accent sur le milliard de personnes le plus pauvre ; b) favoriser la participation accrue des parties prenantes ainsi

que les échanges de connaissances sur l'intelligence artificielle à l'intérieur et à l'extérieur du système des Nations Unies ; c) promouvoir le développement et l'application éthiques des techniques d'intelligence artificielle et leur utilisation pour le bien public. Sous la direction de l'UIT, les entités des Nations Unies continueront de collaborer à la mise en œuvre de l'approche stratégique et de la feuille de route en mettant à profit leurs points forts respectifs, en coopération avec les mécanismes interinstitutions, y compris ceux ayant une vocation opérationnelle.

Tableau 31.17
Mesure des résultats

2015	2016	2017	2018	2019
s.o.	s.o.	Lancement, par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), d'une analyse à l'échelle du système sur les incidences des avancées technologiques (dont l'intelligence artificielle) sur le développement durable	Approbation, par le Comité de haut niveau sur les programmes, de principes directeurs et d'un cadre à l'appui du renforcement des capacités d'intelligence artificielle dans les pays en développement	Approbation par le Comité et adoption par le CCS d'une approche stratégique et d'une feuille de route à l'échelle du système des Nations Unies visant le renforcement des capacités d'intelligence artificielle

Abréviation : s.o. = sans objet.

Résultats escomptés pour 2021

Résultat 1 : stimulation de l'innovation dans l'ensemble du système des Nations Unies (résultat déjà défini pour 2020)

- 31.62 Le secrétariat du CCS poursuivra ses travaux visant à encourager et à stimuler l'innovation dans l'ensemble du système des Nations Unies, conformément au mandat qui a été défini, et coopérera avec l'École des cadres du système des Nations Unies et le Réseau d'innovation des Nations Unies, en prenant appui sur le socle fourni par la panoplie des Nations Unies pour l'innovation, afin de promouvoir une approche globale de l'innovation grâce à laquelle les entités des Nations Unies seront mieux en mesure d'innover systématiquement pour servir leurs bénéficiaires et obtenir collectivement des résultats à grande échelle, comme devrait le montrer la mesure des résultats ci-après qui a été fixée pour 2021. Une mesure supplétive est utilisée pour 2020, car, dans sa résolution 74/251, l'Assemblée générale a approuvé un texte explicatif pour les sous-programmes qui ne porte que sur les objectifs.

Tableau 31.18
Mesure des résultats

2017	2018	2019	2020	2021
s.o.	Absence de directives et d'instruments permettant de favoriser l'innovation à l'échelle du système des Nations Unies	Publication en ligne de la première panoplie des Nations Unies pour l'innovation	Adoption de la panoplie des Nations Unies pour l'innovation en tant qu'outil de référence	Intégration de la panoplie des Nations Unies pour l'innovation aux programmes d'apprentissage globaux de l'École des cadres du système des Nations Unies

Abréviation : s.o. = sans objet.

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

- 31.63 Les technologies de pointe telles que l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique, la robotique et la biotechnologie ont fait émerger des possibilités et des difficultés nouvelles à une échelle et à un rythme sans précédent et ont des répercussions sur l'avenir du travail, y compris pour le personnel des Nations Unies. Comme indiqué plus haut, une stratégie du système des Nations Unies sur l'avenir du travail (CEB/2019/1/Add.2) devant aider les États Membres à faire face aux grandes transformations du monde du travail a été établie par l'entremise du Comité de haut niveau sur les programmes et sous la direction de l'Organisation internationale du Travail puis adoptée en 2019 par le CCS dans le cadre des mesures que celui-ci a prises afin que le système des Nations Unies soit en position de parer aux incidences des progrès technologiques sur le développement durable. En 2019, le Comité de haut niveau sur la gestion a lancé une initiative complémentaire portant sur l'élaboration d'une stratégie-cadre relative aux ressources humaines pour le personnel du système des Nations Unies, qui permettrait de faire en sorte que les politiques de ressources humaines des organismes des Nations Unies soient plus adaptées au contexte stratégique dans lequel ils mènent leurs activités ; de définir plus clairement les aspects de la gestion du personnel du système des Nations Unies dans lesquels il est possible de s'harmoniser et de coopérer et ceux pour lesquels des distinctions doivent être maintenues ; de repérer les nouveaux axes d'action collective en matière de gestion du personnel sur lesquels le Comité se penchera au cours des années à venir et d'ajuster ceux qui avaient déjà été définis.

Situation interne et réponse

- 31.64 Pour le secrétariat du CCS, la situation était la suivante : il s'agissait de mieux faire connaître aux membres du Comité de haut niveau sur la gestion les nouvelles tendances qui s'imposaient à l'ensemble du système des Nations Unies afin d'encourager la prise de mesures énergiques tenant compte de la manière dont les questions mondiales intéressant le personnel des Nations Unies évoluent sous l'effet des nouvelles technologies, d'autres nouveaux éléments géopolitiques et sociaux et des nouvelles perspectives en matière de développement et de financement. En réponse, le secrétariat du CCS facilitera la création, l'administration et les travaux d'une équipe spéciale multifonctionnelle interinstitutions du Comité chargée des politiques d'avenir concernant le personnel du système des Nations Unies, qui examinera et traitera ces nouvelles réalités de manière approfondie, globale et intégrée et s'attellera à la mise en œuvre, à l'horizon 2021, d'une stratégie-cadre relative aux ressources humaines devant garantir qu'à l'avenir, le personnel du système des Nations Unies disposera des compétences et de l'équipement nécessaires et sera géré et soutenu pour faire face avec souplesse et réactivité aux défis qui se présenteront à lui, comme l'exigent les circonstances changeantes dans lesquelles il travaille et comme le permettent les progrès de la

technologie. Trois axes de travail ont été définis. Ils sont centrés sur les composantes ci-après, lesquelles requièrent une action conjointe à l'échelle du système : a) nouvelles modalités contractuelles durables ; b) nouvelles méthodes de travail favorisant une culture institutionnelle dynamique et, pour le personnel, une expérience positive du travail dans le système des Nations Unies ; c) la technologie mise au service d'une expérience positive du système des Nations Unies pour les membres du personnel et les candidat(e)s à des postes. Le secrétariat du CCS aidera notamment la présidence de l'équipe spéciale et les coresponsables des trois axes de travail à concevoir et à mettre en œuvre la stratégie-cadre relative aux ressources humaines en facilitant la tenue des réunions de l'équipe spéciale et en y participant ; en fournissant les données et documents de référence utiles ; en formulant des remarques de fond sur les objectifs visés, les initiatives proposées et les projets de stratégie-cadre ; en transmettant les documents produits au Comité pour examen et décision ; en informant régulièrement la présidence du Comité de l'état d'avancement des travaux.

Progrès escomptés en ce qui concerne la réalisation de l'objectif et mesure des résultats

- 31.65 Le travail qui sera effectué devrait permettre de tirer parti de la capacité qu'ont les organismes des Nations Unies d'agir collectivement à l'appui de la bonne exécution des mandats qui leur sont confiés, comme devrait le montrer l'adoption, par les différents organismes des Nations Unies, d'orientations et de politiques administratives (par exemple, concernant la culture institutionnelle, les modalités contractuelles durables et l'aménagement des modalités de travail) destinées à favoriser la souplesse et la réactivité du personnel, et la mise à disposition, dans le cadre d'initiatives pilotes (recourant éventuellement à l'intelligence artificielle, à l'apprentissage automatique, à la technologie de la chaîne de blocs ou à d'autres nouvelles technologies) d'outils permettant de faciliter le recrutement, le développement des compétences internes, l'apprentissage et le traitement des droits à prestations.

Tableau 31.19
Mesure des résultats

2017	2018	2019	2020	2021
s.o.	Examen, par les réseaux fonctionnels du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), des incidences des technologies numériques et de l'innovation sur le personnel dans leurs domaines de compétence respectifs	Adoption par le CCS de la stratégie du système des Nations Unies sur l'avenir du travail ; création d'une équipe multifonctionnelle du Comité chargée des politiques d'avenir concernant le personnel du système des Nations Unies	Approbation par le Comité et adoption par le CCS de la stratégie-cadre relative aux ressources humaines pour le personnel du système des Nations Unies	Adoption, par les différents organismes des Nations Unies, d'orientations et de politiques administratives destinées à favoriser la souplesse et la réactivité du corps du personnel

Abréviation : s.o. = sans objet.

Textes des organes délibérants définissant les mandats

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

Résolutions du Conseil économique et social

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

Résolutions de l'Assemblée générale

64/289	Cohérence du système des Nations Unies	69/313	Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement (Programme d'action d'Addis-Abeba)
71/243	Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies	74/251	

Produits

31.67 On trouvera dans le tableau 31.20 les produits retenus pour la période 2019-2021, classés par catégorie et sous-catégorie, qui ont contribué et devraient continuer de contribuer à la réalisation de l'objectif énoncé ci-dessus.

Tableau 31.20

Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination : produits retenus pour la période 2019-2021, classés par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2019	Produits livrés : 2019	Produits prévus : 2020	Produits prévus : 2021
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	11	10	11	10
1. Rapport annuel d'ensemble établi par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination à l'intention du Conseil économique et social	1	1	1	1
2. Note du Secrétaire général sur la situation budgétaire et financière des organismes des Nations Unies, établie à l'intention de l'Assemblée générale	–	–	1	–
3. Note du Secrétaire général transmettant les observations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur les examens conduits par le Corps commun d'inspection	10	9	9	9
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	16	16	16	15
4. Séances de la Cinquième Commission	6	6	7	6
5. Séances de la Deuxième Commission	5	5	4	4
6. Séance du Comité du programme et de la coordination	2	2	2	2
7. Séance du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
8. Séances du Conseil économique et social	2	2	2	2

Titre X Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2019</i>	<i>Produits livrés : 2019</i>	<i>Produits prévus : 2020</i>	<i>Produits prévus : 2021</i>
B. Création et transfert de connaissances				
Activités ou documentation techniques (nombre d'activités ou de documents)	7	7	7	7
9. Rapports sur les statistiques financières et statistiques relatives aux achats et aux ressources humaines des organismes des Nations Unies	4	4	4	4
10. Compilations et analyses des pratiques optimales des organismes des Nations Unies dans les domaines des ressources humaines, des achats, des technologies de l'information, ainsi que des finances et du budget.	3	3	3	3
C. Activités de fond				
Bases de données et supports numériques : portail de gestion des données du système des Nations Unies consacré à la collecte de données issues de tout le système sur les ressources humaines (collecte annuelle auprès d'environ 40 entités) et l'information financière (collecte annuelle auprès d'environ 40 entités).				
D. Activités de communication				
Plateformes numériques et contenus multimédias : mise à jour et maintenance du catalogue de données du système des Nations Unies (3 000 jeux de données issus de 76 organismes) et du site Web du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, y compris la publication des statistiques et rapports des organismes des Nations Unies ayant trait aux travaux du Comité de haut niveau sur les programmes et du Comité de haut niveau sur la gestion et de ses réseaux.				
E. Activités d'appui				
Administration : résumé des délibérations tenues lors des sessions ordinaires du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, du Comité de haut niveau sur les programmes et du Comité de haut niveau sur la gestion et de ses réseaux (ressources humaines, questions financières et budgétaires, achats et numérisation et technologies) ; rapports destinés aux réunions programmées de la Commission de la fonction publique internationale sur les positions communes du système des Nations Unies relatives aux conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun ; publication semestrielle des tarifs des interprètes et traducteurs indépendants à l'intention des organismes des Nations Unies ; fourniture de services de secrétariat pour les réunions du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, du Comité de haut niveau sur les programmes et du Comité de haut niveau sur la gestion et de ses réseaux (ressources humaines, questions financières et budgétaires, achats et numérisation et technologies) ; fourniture de services de secrétariat pour les groupes de travail interinstitutions et les dispositifs interorganisations spéciaux et pour les réunions interinstitutions du Groupe de travail des normes comptables et du Conseil des normes IPSAS, conseils et documents d'appui relatifs aux normes IPSAS à l'intention des entités des Nations Unies.				

B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2021

Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination

Vue d'ensemble

31.68 On trouvera dans les tableaux 31.21 à 31.23 des informations sur les ressources financées en commun qui sont proposées pour 2021 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 31.21
Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements					2021 (prévisions avant actualisation des coûts)	Actualisation des coûts	2021 (prévisions après actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage			
Postes	2 706,6	2 477,4	–	–	–	–	–	2 477,4	66,0	2 543,4
Autres dépenses de personnel	261,8	226,7	–	–	–	–	–	226,7	3,6	230,3
Consultants	200,2	28,3	–	–	–	–	–	28,3	0,4	28,7
Voyages du personnel	176,1	169,4	–	–	6,7	6,7	4,0	176,1	3,4	179,5
Services contractuels	78,3	156,5	–	–	(4,9)	(4,9)	(3,1)	151,6	2,5	154,1
Frais généraux de fonctionnement	33,0	101,4	–	–	(1,8)	(1,8)	(1,8)	99,6	1,5	101,1
Fournitures et accessoires	0,7	11,9	–	–	–	–	–	11,9	0,1	12,0
Mobilier et matériel	12,8	20,6	–	–	–	–	–	20,6	0,3	20,9
Bourses, subventions et contributions	7,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	3 476,5	3 192,2	–	–	–	–	–	3 192,2	77,8	3 270,0

Tableau 31.22
Changements relatifs aux postes^a

	Nombre	Classe
Effectif approuvé pour 2020	14	1 D-2, 2 D-1, 2 P-5, 3 P-4, 1 P-3, 5 G(AC)
Effectif proposé pour 2021	14	1 D-2, 2 D-1, 2 P-5, 3 P-4, 1 P-3, 5 G(AC)

^a Aucun changement n'est proposé pour 2021.

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

Tableau 31.23
Postes

Catégorie	Changements				Total	Effectif proposé pour 2021
	Effectif approuvé pour 2020	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur						
D-2	1	–	–	–	–	1
D-1	2	–	–	–	–	2
P-5	2	–	–	–	–	2
P-4	3	–	–	–	–	3
P-3	1	–	–	–	–	1
P-2/1	–	–	–	–	–	–
Total partiel	9	–	–	–	–	9
Agents des services généraux						
1 ^{re} classe	–	–	–	–	–	–
Autres classes	5	–	–	–	–	5
Services de sécurité	–	–	–	–	–	–
Total partiel	5	–	–	–	–	5
Total	14	–	–	–	–	14

- 31.69 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 31.25 et la figure 31.VII.
- 31.70 Les ressources demandées pour 2021 s'élèvent globalement à 3 192 200 dollars avant actualisation des coûts et sont inchangées par rapport aux crédits ouverts pour 2020. Elles englobent les ressources afférentes au projet relatif aux Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) pour 2021, qui s'élèvent à 253 700 dollars, et permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- 31.71 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier par la cible 12.6 des objectifs de développement durable, dans laquelle les organismes sont encouragés à intégrer des informations sur le développement durable dans leurs rapports périodiques, et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, le CCS incorpore des méthodes de gestion de l'environnement dans ses activités. En 2019, il s'est attaché de manière concertée à réduire le nombre de documents qu'il imprime et à tenir des réunions sans papier, les documents étant mis à la disposition des participants sous forme électronique, afin de réduire les déchets et les émissions de carbone. En 2021, il continuera de veiller à ce que ses réunions soient exemptes de plastiques à usage unique.
- 31.72 On trouvera dans le tableau 31.24 des informations sur le respect des délais de soumission de la documentation et d'achat des billets d'avion. Le secrétariat du CCS mesure toute l'importance qu'il y a à se conformer aux directives relatives aux délais d'achat des billets d'avion et continuera de veiller au respect des délais, aidé en cela par un tableau de bord. En 2019, les cas de non-respect tenaient principalement au fait que les réunions avaient été programmées tardivement ou s'expliquaient par des circonstances opérationnelles. Le secrétariat du CCS s'est employé à sensibiliser le personnel et les cadres au fait qu'il convenait de respecter les directives et a encouragé

ses membres à programmer les voyages aussi tôt que possible et à désigner dans les meilleurs délais les membres du personnel qui assisteraient aux réunions et conférences, lorsque cela était possible.

Tableau 31.24
Respect des délais

(En pourcentage)

	2019 (taux prévu)	2019 (taux effectif)	2020 (taux prévu)	2021 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	100	100	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ (secrétariat du CCS et projet IPSAS)	100	80,6	100	100

Tableau 31.25
Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (activités financées en commun)

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

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				2021 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses							
Postes	2 706,6	2 477,4	–	–	–	–	2 477,4
Autres objets de dépense	769,9	714,8	–	–	–	–	714,8
Total	3 476,5	3 192,2	–	–	–	–	3 192,2
Postes, par catégorie							
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		9	–	–	–	–	9
Agents des services généraux et des catégories apparentées		5	–	–	–	–	5
Total		14	–	–	–	–	14

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

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

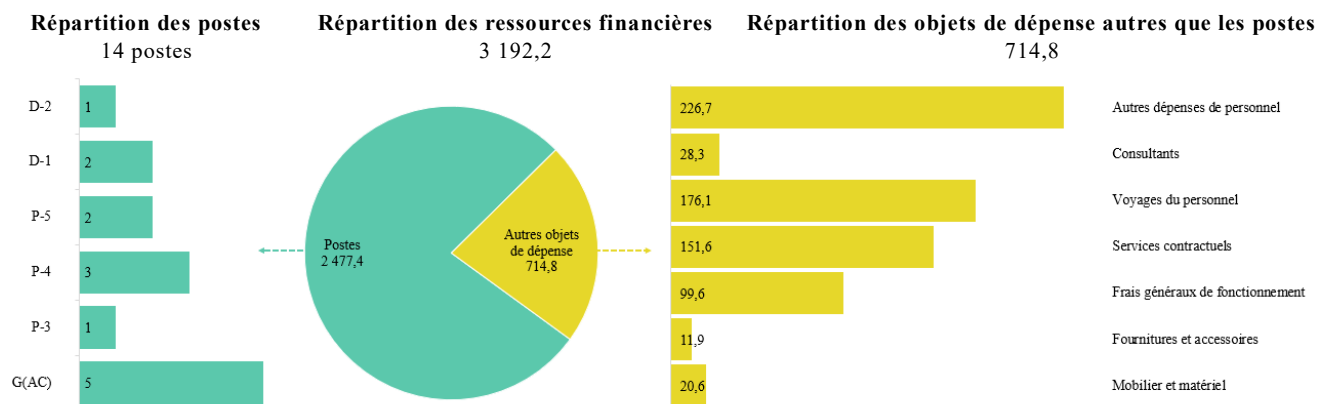


Tableau 31.26
Évolution des ressources financières et des postes, par catégorie (part à la charge de l'ONU)

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				Total	Pourcentage	2021 (prévisions avant actualisation des coûts)
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements				
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses									
Objets de dépense autres que les postes									
Bourses, subventions et contributions	986,2	973,2	(34,5)	–	–	(34,5)	(3,5)	938,7	
Total	986,2	973,2	(34,5)	–	–	(34,5)	(3,5)	938,7	

31.73 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2021 s'élèvent à 938 700 dollars et font apparaître une diminution de 34 500 dollars par rapport aux crédits ouverts pour 2020.

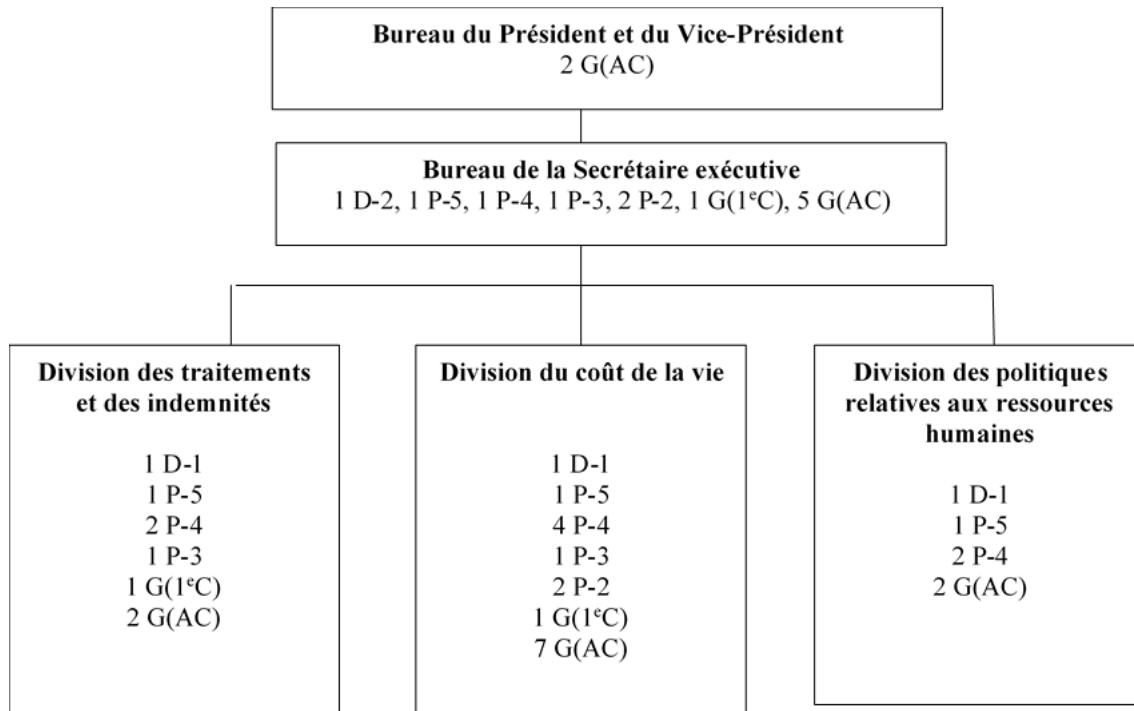
31.74 La variation de 34 500 dollars s'explique comme suit :

Ajustements techniques : En 2021, il est proposé de ramener à 29,4 % la part du CCS et à 29,5 % celle des coûts du projet IPSAS à la charge du Secrétariat de l'ONU, telles que déterminées par le CCS selon la formule établie, ce qui équivaut à une diminution de 34 500 dollars.

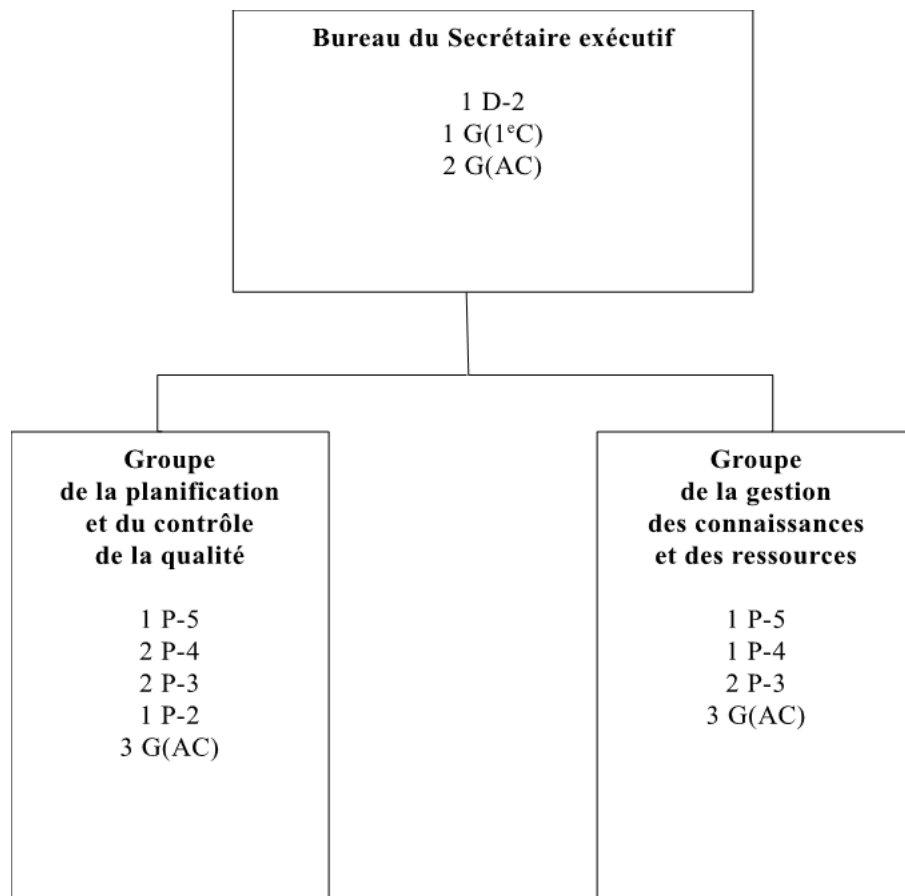
Annexe I

Organigrammes et répartition des postes pour 2021

A. Commission de la fonction publique internationale

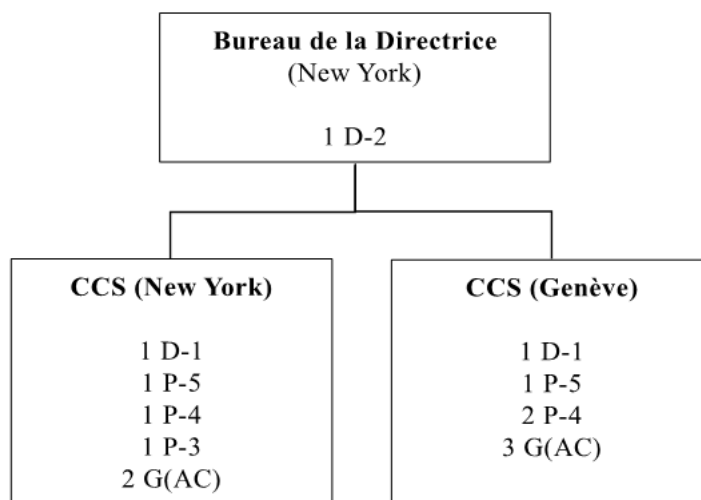


Abbreviations : G(1°C) = agent(e) des services généraux (1^{re} classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

B. Corps commun d'inspection

Abréviations : G(1°C) = agent(e) des services généraux (1^{re} classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

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



Abbreviations : CCS = Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).

Annexe II

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

Résumé de la recommandation

Suite donnée à la recommandation

Résolution 70/247 de l'Assemblée générale

L'Assemblée générale prie le Secrétaire général de présenter, dans ses futurs projets de budget, dans chaque chapitre concerné, une brève explication de la formule de partage des coûts utilisée pour calculer la part des dépenses cofinancées devant être prise en charge par l'Organisation (par. 105).

Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/74/7)

Le Comité consultatif rappelle qu'à l'occasion de l'examen du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2016-2017, il avait recommandé à l'Assemblée générale d'inviter le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat, à continuer d'améliorer les statistiques sur les organismes des Nations Unies mises à la disposition des États Membres, notamment en fournissant des informations plus à jour (A/70/7, par. X.24). Il recommande de nouveau que le Secrétaire général fournisse des statistiques relatives au personnel qui soient plus à jour, ces données étant nécessaires à l'établissement de projets de budget exacts. Le Comité note qu'il importe tout à la fois d'utiliser des informations à jour et d'améliorer la qualité des statistiques relatives au personnel (par. X.18).

On trouvera à l'annexe III du présent rapport un résumé de la formule de partage des coûts qui sert à l'établissement de la part des activités financées en commun à la charge du Secrétariat de l'ONU.

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

En ce qui concerne le budget des services de sécurité financés en commun, la répartition entre les organisations participantes est fondée sur le nombre effectif de membres du personnel en poste sur le terrain, ce dénombrement ayant lieu tous les deux ans.

Pour être mieux à même de fournir des statistiques relatives au personnel qui soient à jour, le secrétariat du CCS met en place une plateforme de gestion des données dotée de mécanismes qui permettront de valider automatiquement les données avant qu'elles ne lui soient soumises. Il met également au point des outils qui automatiseront davantage le transfert, dans la base de données du CCS, des données émanant des différentes entités.

Annexe III

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

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

Annexe IV

Ressources financières et postes : vue d'ensemble

- A.1 On trouvera dans le tableau A.1 des informations sur le montant des ressources qu'il est proposé de consacrer en 2021 aux activités financées en commun menées par la Commission de la fonction publique internationale, le Corps commun d'inspection et le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, ainsi que la part du budget de ces entités financée au moyen du budget ordinaire de l'ONU. Les ressources proposées pour 2021 sont inchangées par rapport à 2020, mais la part à financer au moyen du budget ordinaire de l'ONU est en baisse par rapport aux crédits ouverts pour 2020. Les ressources permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.
- A.2 Les budgets complets de la Commission et du Corps commun sont présentés à l'Assemblée générale, qui les examine et les approuve conformément aux dispositions en vigueur. Le budget complet du CCS et celui du projet IPSAS sont présentés à titre d'information, tandis que la part incombant à l'ONU l'est pour approbation.
- A.3 Les projets de budget de la CFPI et du Corps commun, ainsi que ceux du CCS et du projet IPSAS, ont été communiqués aux organisations membres du Conseil par son secrétariat, qui a sollicité leurs observations. Les consultations ont été conduites par le Secrétaire général au cours de l'élaboration du projet de budget-programme. Conformément à l'article 21 du Statut de la Commission et à l'article 20 du Statut du Corps commun, les observations des organisations membres du CCS ont été prises en considération lors de la mise au point des projets de budget-programme de la Commission et du Corps commun pour 2021.

Tableau A.1

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

(En milliers de dollars des États-Unis)

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements			Total	Pourcentage	2021	2021	
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			(prévisions avant actualisation des coûts)	(prévisions après actualisation des coûts)	
Budget complet (activités financées en commun) : ressources financières										
Commission de la fonction publique internationale	10 906,8	9 729,7	–	–	–	–	–	9 729,7	234,9	9 964,6
Corps commun d'inspection	7 390,6	7 049,0	–	–	–	–	–	7 049,0	169,9	7 218,9
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3 476,5	3 192,2	–	–	–	–	–	3 192,2	77,8	3 270,0
Total	21 773,9	19 970,9	–	–	–	–	–	19 970,9	482,6	20 453,5
Budget complet (activités financées en commun) : grandes catégories de dépenses										
Postes	17 146,0	15 496,8	–	–	–	–	–	15 496,8	411,6	15 908,4
Autres objets de dépense	4 627,9	4 474,1	–	–	–	–	–	4 474,1	71,0	4 545,1
Total	21 773,9	19 970,9	–	–	–	–	–	19 970,9	482,6	20 453,5

Chapitre 31 Activités administratives financées en commun

	2019 (dépenses effectives)	2020 (crédits ouverts)	Changements				Total	Pourcentage	2021	2021	
			Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	(prévisions avant actualisation des coûts)			(prévisions après actualisation des coûts)		
Budget ordinaire (part à la charge de l'ONU) : ressources financières											
Commission de la fonction publique internationale	3 452,2	3 359,3	(70,7)	–	–	(70,7)	(2,1)	3 288,6	79,4	3 368,0	
Corps commun d'inspection	1 851,6	1 913,3	95,7	–	–	95,7	5,0	2 009,0	48,3	2 057,3	
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	986,2	973,2	(34,5)	–	–	(34,5)	(3,5)	938,7	22,9	961,6	
Total	6 289,9	6 245,8	(9,5)	–	–	(9,5)	(0,2)	6 236,3	150,6	6 386,9	
Part à la charge de l'ONU : grandes catégories de dépenses											
Objets de dépense autres que les postes	6 289,9	6 245,8	(9,5)	–	–	(9,5)	(0,2)	6 236,3	150,6	6 386,9	
Total	6 289,9	6 245,8	(9,5)	–	–	(9,5)	(0,2)	6 236,3	150,6	6 386,9	

Tableau A.2

Postes par composante : vue d'ensemble

	Budget complet (activités financées en commun)		
	Effectif approuvé pour 2020	Effectif proposé pour 2021	Variation
Budget complet (activités financées en commun) : postes			
Commission de la fonction publique internationale	45	45	–
Corps commun d'inspection	31	31	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	14	14	–
Total	90	90	–

Tableau A.3

Évolution des postes permanents, par catégorie^a

	Effectif approuvé pour 2020	Effectif proposé pour 2021	Variation
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur			
D-2	3	3	–
D-1	5	5	–
P-5	8	8	–
P-4	15	15	–
P-3	8	8	–
P-2/1	5	5	–
Total partiel	44	44	–

Titre X Activités administratives financées en commun et dépenses spéciales

	<i>Effectif approuvé pour 2020</i>	<i>Effectif proposé pour 2021</i>	<i>Variation</i>
Agents des services généraux			
1 ^{re} classe	4	4	–
Autres classes	31	31	–
Total partiel	35	35	–
Total	79	79	–

^a Tous les postes visés dans le présent chapitre sont cofinancés conformément aux accords de partage des coûts et ne sont pas inscrits dans le tableau d'effectifs prévu au budget ordinaire de l'Organisation.

Tableau A.4
Évolution des postes temporaires, par catégorie^{a, b}

	<i>Effectif approuvé pour 2020</i>	<i>Effectif proposé pour 2021</i>	<i>Variation</i>
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur			
D-2	11	11	–
Total	11	11	–

^a Tous les postes visés dans le présent chapitre sont cofinancés conformément aux accords de partage des coûts et ne sont pas inscrits dans le tableau d'effectifs prévu au budget ordinaire de l'Organisation.

^b Onze postes temporaires d'inspecteur au Corps commun d'inspection.