

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Deuxième session ordinaire
du Conseil d'administration**

Rome, 16 - 18 mai 2001

RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION (CCI)

Point 8 de l'ordre du
jour

Pour examen



Distribution: GÉNÉRALE
WFP/EB.2/2001/8
6 avril 2001
ORIGINAL: ANGLAIS

RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION (CCI) INTÉRESSANT LE TRAVAIL DU PAM

Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez le site WEB du PAM (http://www.wfp.org/eb_public/EB_Home.html).

Note au Conseil d'administration

Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen.

Le Secrétariat invite les membres du Conseil qui auraient des questions de caractère technique à poser sur le présent document, à contacter le fonctionnaire du PAM mentionné ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Secrétaire du Conseil d'administration et M. T. Yanga tél.: 066513-2603
Chef du Service des affaires
interorganisations (REC):

Chargé des affaires interorganisations Mme M. Catena tél.: 066513-2367
(RECI):

Pour toute question relative à la distribution de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter le Superviseur de l'Unité des réunions et de la distribution (tél.: 066513-2328).



Projet de décision

Le Conseil est invité à prendre note des rapports et en particulier de ceux dont les recommandations sont pertinentes pour le PAM. Il est en outre invité à prendre note des mesures prises par le PAM, y compris celles concernant le suivi, et à encourager le Secrétariat à poursuivre son dialogue avec le CCI en vue de renforcer le système de suivi actuellement en place.

HISTORIQUE

1. Le Corps commun d'inspection (CCI) a été créé par la résolution 2150 (XXI) de l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966. Il se compose de 11 inspecteurs ayant de vastes pouvoirs d'enquête sur toutes les questions intéressant l'efficacité des services et la bonne utilisation des fonds du système des Nations Unies. Le CCI évalue si les activités entreprises par les "organisations participantes" sont menées de la manière la plus économique possible et garantissent l'utilisation optimale des ressources disponibles.
2. Les organisations participant au CCI sont l'Organisation des Nations Unies, ses organismes apparentés et 14 institutions spécialisées qui acceptent le Statut du CCI. Compte tenu de ses liens organiques avec l'Organisation des Nations Unies et la FAO, le PAM est une "organisation participante". Les rapports du CCI sont adressés aux chefs de secrétariat des organisations participantes pour être transmis ensuite aux organes délibérants respectifs.
3. Le Conseil d'administration, par sa décision 1998/EB.A/7, a recommandé au Bureau d'examiner les futurs rapports du CCI et de lui transmettre ses observations, pour examen.
4. A sa cinquante-quatrième session, en 1999, l'Assemblée générale a adopté une résolution approuvant la consolidation d'un système de suivi des rapports du CCI et des recommandations qu'ils contiennent. La résolution demande, entre autres, que les organes directeurs des organisations participantes examinent plus rigoureusement les recommandations et veillent à l'établissement d'un système de suivi. Le Secrétariat a présenté à la deuxième session ordinaire du Conseil d'administration de 2000 une proposition relative à l'application de cette résolution.
5. Par sa décision 2000/EB.2/18, le Conseil a pris note de l'information relative au suivi demandée par le CCI et a encouragé le Secrétariat et le CCI à rester en contact afin de mettre au point un système de suivi des recommandations du CCI. A cet égard, la mission du CCI au PAM, en mai 2000, a permis une série d'échanges fructueux et a renforcé le dialogue, comme le demandait le Conseil.
6. Un processus de concertation étroite entre le CCI et le Secrétariat est actuellement en cours pour améliorer le traitement des rapports du CCI par le PAM.
7. En attendant, le Secrétariat—comme le Conseil d'administration l'a approuvé par sa décision 2000/EB.2/18—doit fournir au Bureau la série de mesures à prendre, y compris pour le suivi de l'application des recommandations figurant dans les rapports du CCI



publiés en 2000 et se rapportant au mandat et aux activités du PAM. Le Bureau les transmettra au Conseil d'administration.

8. En 2000, le CCI a publié neuf rapports (voir liste ci-jointe), dont quatre ont une pertinence pour le PAM, à savoir:
 - a) L'emploi des consultants à l'Organisation des Nations Unies (JIU/REP/2000/2)
 - b) Services communs des organismes des Nations Unies à Genève (Deuxième partie: études de cas—Centre international de calcul, Service médical commun, Section de la formation et des examens, Groupe de la valise diplomatique et Service commun d'achats) (JIU/REP/2000/5)
 - c) L'emploi des jeunes cadres dans certains organismes du système des Nations Unies: recrutement, gestion des carrières et taux de rétention. (JIU/REP/2000/7)
 - d) Renforcer les fonctions d'investigation des organisations du système des Nations Unies (JIU/REP/2000/9)
9. Des exemplaires des neuf rapports du CCI sont à la disposition des représentants qui souhaiteraient de plus amples renseignements.
10. On trouvera à l'annexe ci-jointe des observations relatives aux quatre rapports de 2000 du CCI intéressant le travail du PAM, ainsi qu'un résumé des conclusions et recommandations figurant dans ces rapports. On y trouvera aussi des résumés succincts des cinq autres rapports du CCI, ainsi que de brèves observations à leur sujet.



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION–2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
<p>JIU/REP/2000/2</p> <p>L'emploi de consultants à l'Organisation des Nations Unies</p> <p>Une application efficace des directives de politique générale fixées par l'Assemblée générale des Nations Unies quant à l'emploi des consultants par l'Organisation.</p>	<p><u>Recommandation 1</u>: Afin de garantir que les textes réglementaires existants et les résolutions de l'Assemblée générale concernant l'emploi de consultants soient strictement respectés, et plus particulièrement pour permettre aux chefs de département ou de bureau de s'acquitter de leurs responsabilités, le Secrétaire général devrait faire ce qui suit:</p>	<p>La plupart des 10 recommandations du CCI sont largement soutenues par le PAM mais n'exigent pas qu'il prenne des mesures spécifiques. Six d'entre elles sont particulièrement pertinentes pour le PAM:</p> <p>Il est à noter que les rapports du CCI ne portent pas sur les politiques appliquées par le PAM aux consultants mais concernent les questions se rapportant au Secrétariat des Nations Unies. En outre, en quête des "meilleures pratiques", les inspecteurs se sont entretenus avec des fonctionnaires de la FAO et de l'UNESCO, probablement en raison surtout des similitudes existant dans leurs mécanismes budgétaires et leur méthodologie de répartition géographique.</p> <p>Au PAM, le recours aux consultants s'explique par la nécessité de faire appel à des experts à la fois pour fournir des compétences et conseils spécialisés, que le personnel maison n'est pas à même de fournir, ou pour assumer les fonctions du personnel, essentiellement durant les opérations d'urgence, au cours desquelles la charge de travail ne peut être assumée par le seul personnel interne dans des délais très brefs.</p> <p>Conscient des préoccupations soulevées par l'Assemblée générale et des observations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB), le Comité des commissaires aux comptes et le Bureau des services de contrôle interne, le PAM a jugé essentiel de publier une directive sur la gestion des services de consultants (HR/2000/001- disponible sur WFPgo). Cette directive informe les responsables du recrutement sur la manière d'utiliser les services des consultants, énonce clairement les attributions des diverses parties concernées, définit les niveaux des fonctions et les honoraires correspondants et résume les politiques et pratiques administratives régissant ce type de recrutement.</p> <p>Il convient de noter que d'après le manuel du PAM, les consultants jouissent du même statut juridique que les fonctionnaires qui comporte certains privilèges. Ils sont exemptés des impôts nationaux de leur pays et reçoivent des laissez-passer pour des motifs de sécurité/immunité (lorsqu'ils sont recrutés pour une durée de 3 mois ou plus). Leurs contrats, bien sûr, ne dépassent pas 11 mois.</p>



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
	<p>a) Mener à bien la réalisation de l'inventaire des compétences, et mettre la base de données consolidée à la disposition des directeurs de programme. (Voir par. 43 et 44);</p> <p>b) Mettre au point un système d'information électronique couvrant tous les programmes de fond de l'Organisation, dès que ce sera possible financièrement, et ouvrir l'accès de ce système aux directeurs de programme. (Voir par. 45 à 48);</p> <p>c) En attendant, le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) devrait examiner toutes les demandes concernant l'emploi de consultants afin de vérifier si les compétences recherchées sont disponibles à l'intérieur de l'Organisation et d'en aviser éventuellement les chefs de département ou de bureau. De même, le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité (BPPBC) devrait examiner toutes lesdites demandes et prévenir les chefs de département ou de bureau en cas de double emploi avec des travaux ou des activités que d'autres fonctionnaires, départements ou bureaux du Secrétariat ont déjà accomplis ou sont en train ou sur le point d'accomplir. (Voir par. 45 à 48).</p> <p><u>Recommandation 2:</u> Le Secrétaire général devrait faire figurer dans l'introduction du projet de budget-programme des indications sommaires sur l'évolution que représente le montant prévu au titre des "consultants et experts" par rapport aux exercices biennaux précédents. (Voir par. 51)</p>	<p>a) le service chargé de la formation et du développement des carrières (HRC) a mis au point un système d'inventaire des compétences automatisé qui est en cours de compilation ;</p> <p>b) Le processus de recrutement des consultants exige que la division chargée du recrutement obtienne l'autorisation de la division fonctionnelle afin de s'assurer que le consultant recruté a les compétences requises et de faire savoir s'il y a double emploi avec d'autres travaux ou activités. De plus, pour les interventions immédiates nécessaires dans le cadre d'opérations d'urgence, la Division des ressources humaines (HR) et le Département des opérations (OD) ont arrêté une politique générale et des procédures relatives à la mobilisation d'équipes d'intervention d'urgence en vue d'affecter dans les 24 heures un personnel minimal aux opérations d'urgence, ce qui limite le besoin de recruter des consultants et garantit l'emploi des compétences internes durant la période de mise en place de l'intervention.</p> <p>c) Comme pour b).</p> <p>Le PAM prépare un rapport complet à l'intention du personnel de direction sur les effectifs et les honoraires des consultants recrutés chaque année civile. Ce rapport est publié chaque année.</p>



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet

Recommandations

Suite donnée par le PAM

Recommandation 4: Le Secrétaire général devrait mettre en place des procédures opérationnelles claires pour indiquer comment traiter les frais de voyage des consultants de façon à ce que cette considération ne pèse pas sur l'équilibre géographique recherché dans l'attribution des contrats. Il pourrait notamment se poser la question de savoir s'il conviendrait de faire des frais de voyage des consultants une sous-rubrique distincte des dépenses relatives aux consultants, ou bien éventuellement de les incorporer au budget alloué à l'unité administrative concernée pour ses frais de voyage. (Voir par. 71)

Recommandation 5: Le Secrétaire général devrait étudier différentes méthodes susceptibles d'être utilisées pour parvenir à un bon équilibre géographique dans l'emploi des consultants, et présenter des solutions viables afin que les Etats Membres puissent choisir un système en sachant bien quelles sont les autres possibilités. (Voir par. 70 à 81)

Recommandation 8: Le Secrétaire général devrait faire en sorte que l'information concernant les besoins prévus en matière de services de consultants soit mise à la disposition des missions permanentes des Etats Membres suffisamment à l'avance. (Voir par. 84 et 85)

Recommandation 9: Le Secrétaire général devrait veiller à ce que son rapport annuel sur les consultants engagés au cours de l'année précédente soit plus complet. Outre les données par nationalité qui y figurent déjà, il devrait y donner une ventilation entre pays en développement et autres pays, ou une ventilation par groupe régional, ou les deux. Il devrait aussi présenter des données distinctes pour les consultants et pour les experts (ces derniers étant les personnes qui participent à des réunions consultatives), ventilées par nationalité et par moyen de financement (budget ordinaire ou ressources extrabudgétaires). (Voir par. 105)

On trouve dans la directive de HR sur la gestion des consultants publiée en avril 2000, des procédures opérationnelles claires sur la manière de traiter les frais de voyage. Le PAM n'a pas relevé que ce facteur entraînait un déséquilibre géographique. De plus, la source de financement de la composante relative au voyage de chaque contrat de consultant est comprise dans le montant global affecté à chaque service recruteur au titre des consultants.

Le rapport sur le recrutement des consultants publié l'an dernier ne présentait pas d'analyse des tendances géographiques du recrutement, mais le rapport 2000 comportera ces indications.

Comme on l'a mentionné, la majorité des consultants recrutés par le PAM le sont pour une courte durée de manière à doter les opérations d'urgence en personnel; de ce fait, il serait difficile d'en informer les Missions permanentes à l'avance tout en répondant aux besoins immédiats de recrutement. Néanmoins les demandes de candidatures transmises par les Missions concernant des consultants qui aimeraient participer à telle ou telle opération sont toujours envoyées au responsable chargé du recrutement pour ladite opération.

La recommandation selon laquelle les données du rapport relatif au recrutement des consultants doivent être plus complètes et ventilées entre pays en développement et autres pays et/ou par groupe régional, outre la répartition par nationalité, sera prise en considération lors de la préparation du rapport de 2000.



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION—2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
<p>JIU/REP/2000/5</p> <p>Services communs des organismes des Nations Unies à Genève (Deuxième partie: études de cas—Centre international de calcul, Service médical commun, Section de la formation et des examens, Groupe de la valise diplomatique et Service commun d'achats)</p> <p>L'objectif de la Deuxième partie est de définir les points forts et les points faibles de 5 services communs existants (Centre international de calcul, Service médical commun, Section de la formation et des examens, Groupe de la valise diplomatique et Service commun d'achats) afin d'en tirer des enseignements utiles pour élargir le partage des services d'appui tel que recommandé dans la première partie du plan d'action concernant les services communs de Genève (2000–2010).</p>	<p><u>Recommandation 1</u>: Centre international de calcul (CIC)</p> <p>a) Vu le rôle de plus en plus important joué par le Centre, qui a pour mission de fournir des services informatiques au système commun, et la nécessité de renforcer ses liens avec ce système, le Comité administratif de coordination (CAC) devrait envisager une association plus étroite entre le CIC et le Comité de coordination des systèmes d'information (CCSI), d'autant plus que la composition du comité de gestion du Centre est pratiquement la même que celle du CCSI; les deux organes pourraient être transformés en deux sous-comités d'un comité des techniques et systèmes d'information du CAC;</p> <p>b) Par souci de transparence et pour favoriser une amélioration continue des services, les représentants siégeant au comité de direction du CIC devrait exposer à leurs collègues, à chaque session du Comité, les raisons (qualité des services, efficacité, prix, etc.) pour lesquelles leur organisme (le cas échéant) préfère ne pas faire appel aux services du CIC et utiliser plutôt des services internes ou commerciaux. Ces échanges d'informations devraient être systématiquement inscrits à l'ordre du jour des sessions du Comité, ce qui permettrait au Centre d'adapter ses activités comme il convient pour gagner la confiance de tous ses membres, à la lumière des raisons invoquées.</p> <p>c) Le Comité de direction du CIC devrait charger</p>	<p>Le PAM est favorable à l'idée de services communs pour les activités se rapportant à la technologie de l'information. Il a récemment sous-traité au CIC le fonctionnement des procédures et programmes de son système SAP, ce qui s'est avéré positif; mais la sous-traitance n'est pas la solution à tous les problèmes de recrutement dans ce secteur. En particulier dans les cas où une connaissance particulière de l'organisation est requise, ces activités devraient être effectuées par le personnel de l'organisation.</p> <p>a) Les rôles des comités de gestion du CIC et du CCSI doivent être pleinement définis pour déterminer comment ils pourraient fusionner en un seul comité. Il y a de toute évidence des chevauchements qui pourraient être rationalisés.</p> <p>b) Pour que le CIC soit le premier consulté pour les services de technologie de l'information, il lui faut définir avec précision la gamme de ses services, et assurer des prestations fiables et d'un bon rapport coût-efficacité. L'inscription systématique à l'ordre du jour des sessions du Comité permettrait de prendre les premières mesures pour que le CIC réponde pleinement aux besoins organisationnels.</p> <p>c) Convenu.</p>



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
	des vérificateurs techniques indépendants de comparer régulièrement la qualité, l'efficacité et les coûts unitaires des services du Centre avec ceux des services internes analogues des organismes participants;	
	d) Le Comité de direction du CIC devrait instaurer une politique de détachement et d'échange de personnel entre le Centre et ses organismes membres afin, entre autres, d'atténuer les problèmes d'effectifs du CIC et de renforcer la synergie et les communications entre le Centre et les services informatiques de ses membres;	d) Convenu car cela permettrait aussi de résoudre les problèmes de manque de personnel du PAM.
	e) Les organismes membres du CIC devraient étudier sérieusement la possibilité et l'intérêt à long terme de concentrer leurs efforts sur les aspects stratégiques de la gestion de la technologie de l'information, tout en favorisant le regroupement du personnel et des fonctions techniques au sein du CIC et en recherchant des solutions communes aux nouveaux problèmes qui se posent dans le secteur de la technologie de l'information;	e) Le PAM est favorable à cette initiative.
	f) Les membres du CIC qui se proposent de moins recourir aux services du Centre ou qui ont annoncé leur intention de ne plus coopérer avec lui devraient revoir leur décision compte tenu des textes et directives concernant les services communs, et en particulier de la résolution 54/255 adoptée le 4 mai 2000 par l'Assemblée générale qui a, entre autres, encouragé le Secrétaire général et le CAC à "prendre des mesures concrètes pour renforcer les services communs" et invité "les organes délibérants d'autres organisations à prendre une décision analogue".	f) Le PAM continue de développer ses relations avec le CIC mais il faut que ce dernier reste compétitif et sélectif dans les services qu'il offre. La gamme des activités relevant du secteur de la technologie de l'information est très large et en pleine évolution ; aucune organisation des Nations Unies ne peut tenter d'offrir tous les services à toutes les organisations. Le CIC doit définir les services qu'il entend offrir et s'assurer que ces services sont fiables, efficaces et d'un bon rapport coût-efficacité. Ainsi, les organisations membres pourront appliquer la résolution en toute sécurité et de manière efficiente.
		Le bureau de liaison du PAM à Genève utilise le service de la valise diplomatique et à l'occasion les services médicaux du bureau des Nations Unies à Genève.



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
<p>JIU/REP/2000/7</p> <p>L'emploi des jeunes cadres dans certains organismes du système des Nations Unies: recrutement, gestion des carrières et taux de rétention</p> <p>Comparer et analyser les politiques et pratiques suivies par certains organismes du système dans le domaine du recrutement et de la gestion de la carrière des cadres débutants en vue de formuler des recommandations sur les moyens de constituer et de retenir un cadre de professionnels dévoués et compétents dans ces organismes.</p>	<p><u>Recommandation 1:</u> Les secrétariats devraient s'attacher tout spécialement à abaisser l'âge au recrutement pour tous les postes d'administrateur, notamment ceux des classes P-1 à P-3. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies pourrait, pour sa part, examiner si la limite d'âge¹ actuellement imposée aux candidats aux concours nationaux de recrutement est vraiment appropriée (voir par. 8 à 13).</p> <p><u>Recommandation 2:</u> Il faudrait suivre plus attentivement l'évolution des cessations de service des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs dans le système des Nations Unies par les moyens suivants:</p> <p>a) Inclusion, dans la publication annuelle du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA (PER)) consacrée aux statistiques du personnel, de données sur les administrateurs qui quittent leurs fonctions, ventilées par classe et type de cessation de service;</p> <p>b) Etablissement de questionnaires de départ par les secrétariats qui ne les ont pas encore introduits, pour mieux cerner les causes des démissions. Ces questionnaires peuvent être complétés ou remplacés par des entretiens structurés de fin d'emploi (voir par. 15 à 18).</p> <p><u>Recommandation 3:</u> Les secrétariats de tous les organismes concernés devraient accélérer les procédures de recrutement en imposant des délais stricts pour l'examen des candidatures par le personnel d'encadrement et pour l'affectation des candidats (voir par. 35 à 37).</p>	<p>La plupart des 10 recommandations du CCI sont largement soutenues par le PAM. Huit d'entre elles sont particulièrement pertinentes pour le Programme:</p> <p>Le PAM ne s'est pas particulièrement penché sur l'âge des fonctionnaires nouvellement recrutés. Toutefois, lors de la mise à jour des réserves de candidats qualifiés, les commissions idoines examinent l'âge et le nombre d'années d'expérience des candidats dont le nom est maintenu dans les réserves de candidats. Cela permet de s'assurer que les candidats ayant l'expérience requise pour les postes P1 à P3 ne dépassent pas une certaine limite d'âge.</p> <p>Le PAM suit de très près l'évolution des cessations de service de son personnel. En 2000, une enquête a été effectuée sur les démissions et des statistiques sur les cessations de service sont examinées tous les ans.</p> <p>a) aucune mesure n'est escomptée du PAM;</p> <p>b) Le PAM ne dispose pas encore d'un questionnaire de départ. Mais la question est à l'étude à la Division des ressources humaines.</p> <p>Comme indiqué dans les observations générales formulées plus haut, grâce à l'introduction du système de réserves de candidats, le PAM a fait des progrès considérables pour réduire la durée des procédures de recrutement.</p>



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet

Recommandations

Suite donnée par le PAM

Recommandation 6: Les secrétariats qui ne l'ont pas encore fait devraient créer des structures chargées de contribuer à la bonne intégration des jeunes cadres dans les mois qui suivent leur entrée en fonctions, et ce par les moyens suivants:

- a) En désignant clairement, dans les services du personnel ou des ressources humaines ou dans les services organiques, des agents de coordination chargés de venir en aide aux fonctionnaires nouvellement recrutés pour tous leurs problèmes pratiques;
- b) En prévoyant à l'intention des jeunes cadres des cours d'orientation appropriés qui pourraient être organisés conjointement, avec le concours de l'Ecole des cadres des Nations Unies.

Recommandation 7: Les secrétariats des organismes concernés devraient offrir aux jeunes cadres la possibilité de poursuivre des études et des recherches dans des domaines liés à leurs travaux en les autorisant plus rapidement à bénéficier d'un congé d'études ou en instituant de nouveaux systèmes d'études à temps partiel (voir par. 51).

Recommandation 8: Les secrétariats des organismes concernés devraient offrir aux jeunes cadres plus de possibilités d'être affectés tant au siège que dans les bureaux extérieurs au cours des cinq à six premières années suivant leur engagement. Le Secrétariat de l'ONU, en particulier, devrait introduire des améliorations supplémentaires dans l'organisation des carrières des jeunes cadres. Il lui faudra, en temps opportun, évaluer les incidences de son programme de planification des réaffectations pour veiller à ce qu'il facilite la mobilité non seulement entre départements mais également entre lieux d'affectation et à ce qu'il contribue à la mobilité tant verticale que latérale (voir par. 53 à 57).

- a) Dans le cadre de sa décentralisation, le PAM a créé des postes d'administrateurs régionaux des ressources humaines sur le terrain. Ces derniers sont chargés d'assister les fonctionnaires nouvellement recrutés.
- b) Le PAM a mis au point depuis 1998 un kit d'orientation appelé "Bienvenue", qui est à la disposition de tous les fonctionnaires nouvellement recrutés dès leur entrée en fonctions. De plus, en 2001, un nouveau système d'orientation sera mis en œuvre dans les bureaux de région, lequel comporte i) une formation sur la sécurité ; ii) une orientation dans les domaines fonctionnels ; iii) des séances d'information sur le régime d'indemnités et le rôle du PAM.

Le personnel du PAM peut prendre un congé sans solde pour poursuivre des études et se perfectionner.

Tous les administrateurs recrutés au plan international (sauf les spécialistes) sont mobiles et sont donc soumis à la rotation. Tous les trois à quatre ans en moyenne (selon leur lieu d'affectation) les administrateurs recrutés sur un plan international sont mutés à un nouveau lieu d'affectation, ce qui donne à tous la possibilité de travailler dans diverses régions géographiques et de circuler entre le siège et le terrain.

Le PAM encourage la mobilité géographique et professionnelle.



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
	<p><u>Recommandation 9</u>: Les cadres dirigeants des organismes concernés devraient consacrer suffisamment de temps et d'attention au perfectionnement du personnel subalterne. Il faudrait, à l'occasion de l'évaluation de leur comportement professionnel, examiner la façon dont ils assument une telle responsabilité (voir par. 58 et 59).</p> <p><u>Recommandation 10</u>: Pour faciliter l'emploi des conjoints, il faudrait adopter les mesures suivantes:</p> <p>a) Les secrétariats installés dans les principaux lieux d'affectation devraient mettre en place des programmes communs de transition familiale et professionnelle;</p> <p>b) Les organes directeurs des organisations qui interdisent encore l'emploi du conjoint devraient annuler ce type de restriction en modifiant les dispositions pertinentes du statut du personnel;</p> <p>c) L'Assemblée générale devrait de nouveau demander aux gouvernements des pays hôtes d'envisager d'accorder des permis de travail au conjoint qui accompagne un fonctionnaire et suivre l'application des résolutions pertinentes (voir par. 70 à 76).</p>	<p>En 1997, le PAM a créé un service chargé de la gestion des carrières. Le programme de gestion des carrières du PAM regroupe des ressources et des activités visant à promouvoir, appuyer, mettre en œuvre, suivre et évaluer l'évolution des carrières de tout le personnel du PAM de manière dynamique. Il est à la disposition de tous les membres du personnel et est conçu pour être utilisé de manière volontaire et autonome par les membres et groupes de membres du personnel.</p> <p>En 1998, le PAM a introduit une politique favorable à l'emploi des conjoints. Il s'est engagé, dans toute la mesure possible, à faciliter et à encourager l'emploi des conjoints qualifiés des fonctionnaires recrutés au plan international, où que ce soit.</p> <p>Dans ce cadre, en 1999:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sept conjoints ont trouvé du travail au PAM • deux conjoints ont été recrutés par d'autres institutions des Nations Unies • deux conjoints de collègues des Nations Unies ont été recrutés par le PAM. • deux cadres internationaux ont été réaffectés vers des lieux d'affectation où travaillaient leurs conjoints. <p>En 2000:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 conjoints de membres de personnel du PAM ont trouvé du travail au PAM. • un conjoint a été recruté par un autre organisme des Nations Unies.
<p>JIU/REP/2000/9</p> <p>Renforcer les fonctions d'investigation des organisations du système des Nations Unies (traduction du PAM)</p> <p>Le rapport présente la compilation des renseignements recueillis dans tout le système des Nations Unies et souligne la nécessité de disposer de normes et procédures communes pour effectuer les investigations, pour assurer la formation y</p>	<p><u>Recommandation 1</u>: Normes et procédures communes</p> <p>La troisième conférence des inspecteurs des organisations des Nations Unies et des institutions financières multilatérales qui doit avoir lieu en 2001 devrait prendre des dispositions en vue d'élaborer et d'adopter un ensemble de normes et de procédures communes pour effectuer les investigations au sein des organisations du système des Nations Unies (paragraphe 41-46)</p>	<p>Globalement, le PAM est d'accord avec la teneur du rapport et approuve les six recommandations qui ont une pertinence pour lui. Le PAM a, de fait, déjà pris des mesures visant l'application de ces recommandations, par exemple en créant le Bureau de l'inspecteur général en 1994:</p> <p>Au cours de la deuxième conférence des inspecteurs, qui s'est tenue dans les locaux du PAM en juin 2000, les participants ont reconnu l'ampleur et la diversité des investigations menées au sein des organisations des Nations Unies et suggéré qu'il faudrait élaborer des normes communes; l'examen de cette question est inscrit à l'ordre du jour de la troisième conférence qui doit se tenir en septembre 2001.</p>




RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
<p>relative et la mise en commun des enseignements en découlant, et pour coopérer entre organisations pour mener ces enquêtes.</p>	<p><u>Recommandation 2:</u> Formation des responsables.</p> <p>Les directeurs exécutifs des organisations doivent veiller à ce que les responsables chargés des investigations reçoivent une formation suffisante concernant l'utilisation des normes et procédures établies pour effectuer les investigations (paragraphe 47-53)</p> <p><u>Recommandation 3:</u> Répondre au besoin de disposer de moyens d'investigation professionnels.</p> <p>Chaque chef de secrétariat devrait établir un profil des risques au sein de son organisation comme point de départ de la préparation d'un rapport, à l'intention de l'organe législatif compétent, sur les besoins de l'organisation en matière d'accès aux services d'inspecteurs qualifiés et expérimentés. Ce rapport devrait indiquer quelles mesures doivent être prises pour répondre à ce besoin (paragraphe 54-66)</p> <p><u>Recommandation 4:</u> Options de financement de l'accès des petites organisations aux moyens d'enquête professionnels.</p> <p>Les chefs de secrétariats des petites organisations devraient présenter à leurs organes législatifs compétents des options en vue de financer l'accès de leur organisation aux services d'inspecteurs qualifiés et expérimentés tels que, notamment, le recours aux services communs et/ou à des sources extérieures (y compris au sein du système des Nations Unies) (paragraphe 67-70)</p> <p><u>Recommandation 5:</u> Mesures préventives reposant sur des investigations dynamiques et les enseignements tirés.</p> <p>Les chefs de secrétariats devraient s'assurer que les programmes de travail des services responsables des investigations incluent l'élaboration de mesures préventives reposant sur des investigations dynamiques et les enseignements tirés des investigations achevées (paragraphe 71-75)</p>	<p>Le PAM a accueilli les séminaires de formation à l'intention des inspecteurs, et y a participé; y prenaient également part les administrateurs ayant une expérience multidisciplinaire du PAM et d'autres organisations des Nations Unies. Le PAM envisage d'accueillir un autre séminaire sur les investigations à l'intention des organisations des Nations Unies à la fin de 2001.</p> <p>Le PAM a créé à la fin de 1994 le Bureau de l'inspecteur général après avoir étudié le profil des risques du PAM.</p> <p>Le PAM a créé à la fin de 1994 le Bureau de l'inspecteur général, qui a mené des investigations conjointes avec d'autres organisations des Nations Unies, a fourni des services à ces dernières, et à également eu recours à leurs services.</p> <p>En incorporant dans les actions de formation (formation concernant la sécurité, formation en gestion, personnel, ateliers à l'intention des logisticiens etc.) les problèmes fréquemment rencontrés dans les investigations et les enseignements qui en ont été tirés, le PAM est en train de créer une "culture de la prise de conscience" pour empêcher les abus et la fraude et encourager la prise des responsabilités.</p>



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
 <p>JIU/REP/2000/1 Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies Analyser l'ensemble du système d'administration de la justice à l'ONU, de ses fondements juridiques à son fonctionnement et à l'importance de ses effets, en passant par les divers organes qui interviennent dans son fonctionnement.</p>	<p><u>Recommandation 6:</u> Conférences des inspecteurs des Nations Unies.</p> <p>Les conférences des inspecteurs des institutions financières multilatérales devraient se poursuivre pour multiplier les possibilités, y compris en dehors du système, en vue de développer la coopération interorganisations en matière d'inspection dans les domaines précisés dans le rapport (paragraphe 76-78)</p> <p><u>Recommandation 2:</u> Création d'une charge de médiateur</p> <p><u>Recommandation 5:</u> Juridiction d'appel de degré supérieur</p>	<p>Le PAM participera activement à la troisième conférence des inspecteurs qui doit se tenir en septembre 2001. De plus, le PAM s'est déjà prévalu par le passé des possibilités de développement de la coopération interorganisations, et continuera de le faire.</p> <p>Ce rapport et la plupart des recommandations qu'il contient n'ont pas d'incidence pour le PAM car ses procédures d'administration de la justice relèvent de la FAO et en dernier ressort du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail:</p> <p>La création d'une fonction de médiateur pour renforcer la conciliation et la médiation informelles en cas de litiges semble être un dispositif utile. Toutefois, le volume de travail du PAM dans ce domaine ne justifie certainement pas un poste à temps plein.</p> <p>La position du PAM est depuis longtemps qu'il y a actuellement suffisamment de degrés dans les mécanismes de recours existants et que l'ajout d'un degré supérieur n'ajouterait pas forcément plus de valeur au système, et pourrait en fait retarder l'administration de la justice en faisant attendre davantage les résultats finals.</p> <p>Le paragraphe concernant le PAM contient deux erreurs: Paragraphe 106 – Les statistiques sont citées à la date du 30/06/99 et non pas du 17/09/99.</p>
<p>JIU/REP/2000/3 Les nominations aux postes de haut niveau de l'Organisation des Nations Unies, de ses programmes et de ses fonds Proposer des mesures visant à assurer: a) la sélection des candidats les plus qualifiés; b) davantage de transparence dans le recrutement; c) une meilleure répartition géographique des postes de haut niveau; et d) la rationalisation des politiques et procédures pertinentes.</p>	<p>Les recommandations du CCI sont adressées au Secrétaire général et à l'Assemblée générale. Les paragraphes 106 à 109 sont consacrés au PAM.</p>	<p>Au 30 septembre 1999, l'échelon supérieur du PAM comprend: le Directeur exécutif (SGA), le Directeur exécutif adjoint (SSG), le Sous-Directeur exécutif (SSG), 10 fonctionnaires D-2 et 43 fonctionnaires D-1. Sur un total de 56 postes de haut niveau, 14 sont occupés par des femmes. En ce qui</p>

RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION–2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
		<p>concerne la répartition géographique, au 30 septembre 1999, 19 postes de la classe D-1 et au-dessus avaient pour titulaires des ressortissants de pays d'Amérique du Nord, 16 des ressortissants de pays d'Europe de l'Ouest, sept des ressortissants de pays d'Asie, cinq des ressortissants de pays d'Afrique, quatre des ressortissants de pays d'Amérique latine et d'Amérique centrale, et quatre des ressortissants de pays d'Océanie et un des ressortissants de la région Afrique du Nord et Moyen-Orient. Les ressortissants d'un seul Etat membre détenaient 14 postes, et ceux de six autres pays de deux à cinq postes respectivement. Une région (l'Europe orientale) n'était pas représentée.</p> <p>Paragraphe 109 – Il est inexact de dire que les membres du Conseil d'administration sont consultés pour les postes de la classe D-2.</p> <p>Pour les postes à ce niveau, les candidats sont sélectionnés et nommés par le Directeur exécutif, qui informe les membres du Conseil d'administration. Ils sont nommés pour une durée déterminée de deux ans (prorogeable). Le personnel de la classe D1 promu à la classe D2 est également nommé pour une période de durée déterminée (D2 pour la durée de leur affectation). Si nécessaire, un avis de vacance de poste est publié à l'extérieur, et envoyé aux Etats membres. On peut ajouter que tous les membres du personnel du PAM, y compris ceux de niveau supérieur, sont soumis chaque année à une évaluation dans le cadre du système de gestion et d'évaluation des prestations professionnelles, très proche du système de notation des fonctionnaires de l'ONU.</p>
<p>JIU/REP/2000/4 Examen de la gestion et de l'administration à l'UNESCO (Traduction du PAM)</p>	Sans objet	Sans objet
<p>JIU/REP/2000/6 La délégation de pouvoirs pour la gestion des ressources humaines et financières au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies</p>	Sans objet	Sans objet



RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION-2000

Titre et objet	Recommandations	Suite donnée par le PAM
<p>Ce rapport examine les activités mises en œuvre par le Secrétariat des Nations Unies au cours des trois dernières années pour déléguer des pouvoirs aux administrateurs et présente une évaluation préliminaire de leur efficacité et de leur cohérence. Le rapport tire ensuite de cette analyse un certain nombre d'enseignements qui devront être pris en compte à l'avenir lorsqu'on déléguera des pouvoirs afin de fournir aux Etats membres et aux fonctionnaires des secrétariats un outil utile leur permettant de réfléchir aux progrès faits dans ce domaine et de planifier les réformes futures de l'Organisation. (Traduction du PAM)</p>	Sans objet	Sans objet
 <p>JIU/REP/2000/8 Examen de la gestion et de l'administration au greffe de la Cour internationale de justice (Traduction du PAM)</p>	Sans objet	Sans objet