



Nations Unies

Rapport du Corps commun d'inspection pour 2023 et programme de travail pour 2024

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-dix-huitième session
Supplément n° 34



**Rapport du Corps commun
d'inspection pour 2023
et programme de travail
pour 2024**



Note

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres et de chiffres. La simple mention d'une cote renvoie à un document de l'Organisation.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations.	4
Message de la Présidente	6
I. Aperçu des activités menées en 2023	7
A. Rapports et lettre d'observations publiés en 2023	7
B. Dialogue avec les chefs de secrétariat, les entités de contrôle, les organes délibérants et les organes directeurs	14
C. Enquêtes.	15
D. Autoévaluation et évaluation à mi-parcours du cadre stratégique 2020-2029	16
E. Ressources du Corps commun	16
F. Système de suivi en ligne.	17
II. Acceptation et application des recommandations du Corps commun d'inspection	19
III. Perspectives pour 2024	22
IV. Programme de travail pour 2024	24
Annexes	
I. État d'avancement de la mise en œuvre du plan de travail du Corps commun d'inspection pour 2023 au 31 décembre 2023	27
II. État d'avancement de l'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection et de l'application des recommandations acceptées par les organisations participantes (2015-2022)	28
III. Taux moyens d'acceptation et d'application des recommandations acceptées du Corps commun d'inspection, par catégorie d'impact prévue (2015-2022)	29
IV. Liste des organisations participantes et part des dépenses du Corps commun d'inspection à leur charge pour 2023	30
V. Recommandations du Corps commun d'inspection	31
VI. Programme de travail du Corps commun d'inspection pour 2024.	32

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UNU	Université des Nations Unies
UPU	Union postale universelle

Message de la Présidente

J'ai l'honneur de soumettre le rapport annuel 2023, qui retrace les activités menées par le Corps commun d'inspection pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 et présente les grandes lignes de son programme de travail pour 2024.

Avec la levée au niveau mondial des restrictions liées à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et l'instauration par les organisations de nouvelles mesures pour assurer le retour au bureau, le Corps commun a repris ses méthodes de travail normales, notamment la collecte de données et les entretiens sur place, dans la mesure permise par les contraintes budgétaires auxquelles il est soumis.

Le plan de travail du Corps commun pour 2023 comprenait huit examens reportés de 2022 et trois examens inscrits dans son programme de travail pour 2023. En outre, au début du deuxième trimestre de 2023, le Corps commun a ajouté un examen des fonctions de gouvernance et de contrôle du conseil d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et des conseils d'administration de l'UNICEF et d'ONU-Femmes, à la demande des trois conseils, des fonds supplémentaires étant fournis par les organisations participantes concernées. En 2023, il n'a pas ménagé ses efforts pour publier 10 produits : 6 rapports sur des examens à l'échelle du système ; 2 rapports sur l'examen de la gestion et de l'administration d'une seule organisation ; 1 rapport sur un examen de portée limitée ; et 1 lettre d'observations.

Outre son programme de travail, le Corps commun s'est employé à appliquer plusieurs recommandations issues de l'exercice d'autoévaluation mené en 2022. Des mesures ont été prises pour donner suite aux recommandations portant principalement sur des aspects liés à l'assurance qualité, au programme de travail et au rapport annuel. Malgré des progrès constants, il reste encore beaucoup à faire en 2024 et au-delà. Le Corps commun demeure déterminé à donner suite à cet exercice et continuera d'accorder une attention prioritaire aux recommandations de l'autoévaluation et à les appliquer.

En 2024, on sera également à mi-parcours du cadre stratégique pour la période 2020-2029. Comme demandé par l'Assemblée générale dans ses résolutions pertinentes, le Corps commun procédera à une évaluation complète à mi-parcours de ce cadre afin de rendre compte de son état d'avancement dans son prochain rapport annuel.

La planification, la conduite et la finalisation des examens du Corps commun appellent des efforts importants. Je salue donc, au nom des inspectrices et des inspecteurs, le dévouement, le soutien et les contributions du personnel du secrétariat du Corps commun ainsi que des personnes référentes dans chacune des organisations participantes.

Enfin, je saisis cette occasion pour saluer le travail remarquable accompli par ma prédécesseure à la présidence, Eileen A. Cronin, qui, en dépit d'une année difficile, a fait en sorte que le Corps commun reste concentré sur ses priorités.

La Présidente
(Signé) Carolina **Fernández Opazo**
Genève, le 23 janvier 2024

Chapitre I

Aperçu des activités menées en 2023

1. Le Corps commun d'inspection a publié 10 produits en 2023 : 6 rapports concernant des examens à l'échelle du système ; 2 rapports concernant l'examen de la gestion et de l'administration d'une seule organisation ; 1 rapport concernant un examen de portée limitée ; 1 lettre d'observations. Au début de 2023, son plan de travail comptait 11 examens, dont 8 examens reportés de 2022 et 3 examens ajoutés au titre du programme de travail de 2023. Au cours de l'année, il a entrepris un examen des fonctions de gouvernance et de contrôle du Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS et des Conseils d'administration de l'UNICEF et de l'ONU-Femmes, qui a été réalisé à la demande de ces conseils d'administration, avec des fonds supplémentaires fournis par les organisations participantes concernées. Le Corps commun a également établi une lettre d'observations pour aider le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) à prendre en considération l'examen des politiques et des pratiques en matière de santé mentale et de bien-être et actualiser sa Stratégie pour la santé mentale et le bien-être.

2. Sur les 11 examens prévus dans le plan de travail de 2023, trois sont reportés pour être achevés dans le cadre du plan de travail de 2024. Il s'agit de l'examen de la gestion et de l'administration d'ONU-Femmes, de l'examen des Services de santé (précédemment intitulé « examen des services médicaux dans le système des Nations Unies ») et d'un examen de la suite donnée aux rapports du Corps commun d'inspection et de la prise de décision concernant l'acceptation et l'application des recommandations formelles.

3. Le Corps commun a résorbé les retards accumulés en raison des modalités de travail imposées par la pandémie et s'est employé à achever les examens reportés de 2022 avant la fin de 2023. Deux examens ont été entamés et achevés au cours de l'année, à savoir un examen d'une seule organisation, la FAO, et un examen de portée limitée de trois organes directeurs. Certains des facteurs qui avaient entraîné des retards en 2022 ont posé encore des problèmes pour les examens à l'échelle du système. Sur la base d'une recommandation de l'autoévaluation, le Corps commun réexamine les hypothèses de planification pour chaque type d'examen, y compris l'objet de l'examen, sa portée et sa complexité, afin de garantir des délais et des attentes plus réalistes. Un ensemble d'hypothèses plus précises pourront ainsi être établies pour déterminer le temps à allouer aux examens et planifier le travail du Corps commun.

4. L'état d'avancement du plan de travail de 2023 est exposé à l'annexe I du présent rapport et les examens achevés sont résumés à la section A ci-après.

A. Rapports et lettre d'observations publiés en 2023

5. On trouvera ci-après un résumé des points saillants des rapports et de la lettre d'observations publiés en 2023.

Examen de la gestion et de l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population (JIU/REP/2023/1)

6. Il s'agit du premier examen de la gestion et de l'administration du FNUAP réalisé par le Corps commun d'inspection. Parmi les questions couvertes dans ce rapport figuraient la gouvernance et le leadership ; la structure organisationnelle ; l'administration, le budget et la gestion financière ; la gestion des ressources

humaines ; la gestion des technologies de l'information et de la communication ; la gestion des risques et les contrôles ; les fonctions de contrôle ; la sensibilisation et les partenariats. L'examen a donné lieu à 6 recommandations formelles et 21 recommandations informelles et a été présenté à la session annuelle du Conseil d'administration en juin 2023.

7. L'Inspectrice a constaté que, si la gestion et l'administration du FNUAP étaient globalement saines, des mesures pourraient être prises pour remédier à l'absence de limites au nombre de mandats pour le poste de Directeur(ice) exécutif(ive) ; faire face à la diminution des contributions non affectées, aggravée par la dépendance continue à l'égard d'un petit groupe de donateurs clés ; répondre au sentiment selon lequel les cadres dirigeants ne prenaient pas les mesures qui s'imposaient en cas de mauvaises conduites ; assurer un suivi régulier et une évaluation des risques du nouveau système de planification des ressources institutionnelles ; mettre en place un cadre de contrôle solide pour les activités des partenaires d'exécution, qui nécessitaient davantage d'attention ; et répondre à la nécessité d'une plus grande indépendance des mécanismes de contrôle ainsi que de mesures de protection supplémentaires en cas de conflit d'intérêts.

Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/2)

8. L'objectif général de l'examen était de comparer les points forts et les points faibles des modèles existants de mécanismes internes de recours à la disposition du personnel des entités des Nations Unies souhaitant contester officiellement des décisions administratives sur des questions liées à l'emploi, en mettant en évidence les bonnes pratiques et les possibilités d'accroître l'efficacité et le rapport coût-efficacité et en répertoriant les domaines dans lesquels la coopération et la cohérence devaient être renforcées. L'examen comprend 7 recommandations formelles et 25 recommandations informelles.

9. Il existe deux modèles principaux de justice interne dans le système, tout aussi pertinents l'un que l'autre : le dispositif composé entièrement de juges professionnels, en place au Secrétariat de l'ONU et dans les fonds et programmes ; et le modèle d'évaluation par les pairs, suivi par la plupart des autres organisations, en particulier les institutions spécialisées, qui proposent, en plus de l'évaluation traditionnelle par des pairs, des formes partiellement professionnalisées et hybrides de cette évaluation. Quelques affaires particulières ont également été citées en exemples.

10. L'examen a porté sur le fonctionnement du contrôle hiérarchique en tant que première étape d'un recours interne dans le cadre du système formel, sur l'évolution des modèles d'évaluation par les pairs, sur les mécanismes de recours spécialisés, sur la capacité et la performance en matière de gestion des dossiers, sur les conseils juridiques, sur les services de représentation et sur les aspects des mécanismes de recours interne qui concernent l'ensemble du système. Il a été constaté que les deux systèmes fonctionnaient généralement bien en offrant des voies de recours suffisantes, sans qu'aucune lacune importante n'ait été signalée.

11. Toutefois, certains aspects du fonctionnement des deux systèmes devaient être améliorés. Parmi les recommandations qui ont été faites figuraient l'établissement d'un mandat pour les président(e)s et les secrétaires des organes d'examen par les pairs ; l'harmonisation des délais de réponse aux demandes de contrôle hiérarchique ou d'évaluation administrative, quel que soit le lieu où se trouvent les requérant(e)s ; un examen des règles de procédure régissant les délais de réponse des administrations ; la possibilité de suspendre des décisions contestées dans des circonstances particulières ; une évaluation de l'utilité des mécanismes de recours spécialisés ; les rapports annuels sur les mécanismes formels de recours internes, y

compris les mécanismes de recours spécialisés ; et la suppression de toutes les restrictions concernant la représentation juridique du personnel dans les procédures de justice interne.

Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3)

12. Comme suite au rapport de 2011, dans lequel il était recommandé que les chefs de secrétariat élaborent un dispositif autonome d'application du principe de responsabilité, l'examen de 2023 a présenté une mise à jour des dispositifs d'application du principe de responsabilité et proposé de nouveaux éléments pour ces cadres. Le Corps commun : a) a pris la mesure de l'acceptation et de l'application de ses recommandations de 2011 ; b) a actualisé le dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité qu'il avait établi en 2011 ; c) a comparé les dispositifs d'application du principe de responsabilité, tels qu'ils existent aujourd'hui, au dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité qu'il a actualisé en 2023 ; d) a passé en revue les dispositions prises par les entités des Nations Unies pour mesurer l'efficacité et l'efficacités de leurs dispositifs d'application du principe de responsabilité ; e) a examiné les activités communes menées par les entités des Nations Unies en faveur de l'application du principe de responsabilité.

13. Bien que le nombre des entités disposant d'un cadre formel d'application du principe de responsabilité soit passé de 11 à 19, le Corps commun a constaté que de nombreux cadres existants ne reflétaient pas pleinement ou de manière cohérente la plus grande complexité de l'environnement dans lequel s'appliquait le principe de responsabilité, y compris les attentes des parties prenantes et les responsabilités propres à l'Organisation des Nations Unies. Pour favoriser la cohérence à l'échelle du système, il est recommandé d'adopter un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies.

14. En outre, pour tenir compte de l'étoffement des principes de responsabilité et de l'évolution des contextes opérationnels, le dispositif de référence actualisé du Corps commun comprend des éléments concernant la définition claire et systématique des responsabilités pour la mise en œuvre des mandats organisationnels, l'utilisation efficace des ressources, le comportement déontologique et la bonne compréhension des chaînes de responsabilité. En outre, une nouvelle définition du dispositif d'application du principe de responsabilité est proposée. L'examen prévoit une reconnaissance plus explicite des liens entre chaque entité des Nations Unies et de l'importance du rôle des organes délibérants et/ou directeurs dans les processus d'application du principe de responsabilité. L'accent est mis également sur l'évaluation régulière de l'efficacité et de l'efficacité des dispositifs d'application du principe de responsabilité, de leur nature complexe et dynamique et de la cohérence entre leurs différentes composantes.

15. S'agissant des organisations participantes, le Corps commun a noté qu'il y avait un plus large éventail de parties prenantes, a estimé que les organisations devaient s'attacher davantage à prendre des mesures rapides et exhaustives en réponse aux manquements à l'obligation de rendre compte et a proposé de passer du concept de « tolérance zéro » à celui de « tolérance zéro à l'égard de l'inaction ». L'examen contient deux recommandations à l'intention des organes directeurs et/ou délibérants et trois recommandations à l'intention des chefs de secrétariat ainsi que 17 recommandations informelles.

Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/4)

16. La première étude couvrant de manière exhaustive la question de la santé mentale et du bien-être dans les entités des Nations Unies est arrivée à point nommé, compte tenu des ajustements que les organisations avaient dû opérer pendant la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) ainsi que de la conclusion de la première phase de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies (2018-2023).

17. Le Corps commun a constaté que le système des Nations Unies faisait face à une dégradation constante de la situation concernant la santé mentale de son personnel avant la pandémie de COVID-19. Il a conclu qu'une démarche institutionnelle fondée sur les données et les éléments de preuve s'imposait dans ce domaine car seule la moitié des organisations participantes avaient mis en place une stratégie ou un plan d'action spécifique sur le lieu de travail pour répondre aux besoins de leur personnel en matière de santé mentale et de bien-être et qu'elles étaient encore moins nombreuses à collecter des données pertinentes. En outre, moins de la moitié des organisations participantes prenaient en compte la santé mentale et le bien-être dans leur cadre opérationnel général et la majorité d'entre elles n'avaient pas mis en place de politique pour le retour au travail ni prévu des aménagements raisonnables.

18. Les organisations participantes ont indiqué qu'elles proposaient un large éventail d'activités à même de contribuer à la prise de conscience des problèmes de santé mentale, y compris divers programmes de bien-être, mais très peu de ces activités faisaient l'objet d'une évaluation systématique ou étaient rattachées à une stratégie globale. Dans ses lignes directrices, l'OMS a souligné combien il importait que le personnel d'encadrement soit mieux préparé à améliorer ses connaissances, ses attitudes et ses comportements en matière de santé mentale.

19. Le Corps commun a constaté plusieurs lacunes dans la fonction de conseil, notamment dans les domaines de l'application du principe de responsabilité, du soutien institutionnel, de l'adéquation du suivi et du développement professionnel. Dans l'ensemble du système, les ressources consacrées aux services de soutien psychosocial ont régulièrement augmenté, le nombre de conseillers étant passé de 131 en 2018 à 240 en 2022. Cette capacité est toutefois inégalement répartie entre les divers lieux d'affectation. Le Corps commun estime qu'il convient d'établir une cartographie interinstitutions des capacités afin de servir de base à la prise de décisions ainsi que de remédier aux problèmes structurels qui font obstacle à l'affectation des conseillers dans les lieux à haut risque. L'étude contient 11 recommandations à l'intention des organes directeurs et/ou délibérants et des chefs de secrétariat ainsi que 43 recommandations informelles.

Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (JIU/REP/2023/5)

20. En 2002, le Corps commun a examiné la gestion et l'administration de la FAO (JIU/REP/2002/8). Un nouvel examen était prévu pour 2021, mais il a été suspendu et repris plus tard dans le cadre du programme de travail de 2023. Dix recommandations formelles et 34 recommandations informelles ont été formulées et seront présentées au Comité financier de la FAO en mai 2024.

21. Le Corps commun s'est surtout intéressé à la gouvernance et au leadership ; à la structure institutionnelle ; à la gestion budgétaire et financière ; à la gestion administrative et à la gestion des ressources humaines ; à la gestion des technologies de l'information et de la communication ; et à la gestion des risques, aux contrôles internes et à la surveillance. Il signale les domaines où des améliorations peuvent être

apportées en termes d'efficacité, de transparence et de responsabilité ainsi que de diffusion des bonnes pratiques dans des domaines tels que la déontologie, la médiation, la décentralisation des bureaux, la présentation du budget, les ressources humaines et les contrôles.

22. Certaines des actions recommandées consistent à réduire les taux de vacance et les délais de recrutement ; à imputer sur les ressources extrabudgétaires le financement des engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service ; à fournir davantage de précisions budgétaires et à renforcer l'indépendance du Bureau de l'Inspecteur(trice) général(e) et du Bureau de l'évaluation, du Bureau de la déontologie et du Bureau du médiateur.

Modalités de travail aménagées dans les entités des Nations Unies (JIU/2023/6)

23. Les objectifs de l'examen étaient d'établir une évaluation et une analyse comparative des politiques et pratiques actuelles en matière d'aménagement des modalités de travail dans les entités des Nations Unies, afin de déterminer le statut, l'utilisation et la mise en œuvre de ces politiques et pratiques, d'analyser leur impact et leurs perspectives opérationnelles pour les organisations et le personnel, d'explorer les domaines susceptibles d'être améliorés, de recenser les bonnes pratiques et les enseignements tirés et de renforcer la cohérence à l'échelle du système.

24. Le Corps commun a noté que la volonté de maintenir les modalités de travail aménagées devrait être reflétée dans les stratégies de gestion des ressources humaines des organisations et que des rapports réguliers devraient être présentés aux organes délibérants et aux organes directeurs sur l'utilisation de ces modalités et sur leurs incidences. La collecte et l'analyse des données sur les modalités de travail aménagées devraient être améliorées et les avantages supposés de même que les conséquences involontaires de ces modalités devraient être évalués pour s'assurer, entre autres, que les modalités de télétravail sont satisfaisantes à la fois pour les organisations et pour le personnel.

25. L'élaboration de la politique d'aménagement des modalités de travail devrait être améliorée en utilisant une terminologie précise et des définitions génériques, indispensables pour établir clairement le champ d'application de ces modalités, pour favoriser leur adéquation et pour les différencier d'autres formes de travail flexibles. La prise en compte de critères précis, y compris celui de la distance entre le domicile et le lieu de travail ainsi que d'éléments supplémentaires reflétant les principes codifiés dans la politique type du système des Nations Unies en matière d'aménagement des modalités de travail améliorera encore la conception de ces modalités et favorisera leur mise en œuvre opérationnelle efficace.

26. Le Corps commun recommande en outre que des critères harmonisés soient élaborés pour la durée maximale du télétravail en dehors du lieu d'affectation et pour l'ajustement des droits et des avantages en cas de dépassement de cette durée, afin de parvenir à une cohérence à l'échelle du système. Il recommande l'établissement de rapports périodiques volontaires sur la mise en œuvre de la politique type du système des Nations Unies en matière d'aménagement des modalités de travail afin d'en maximiser les avantages. La relation entre les modalités de travail aménagées et les nouvelles méthodes de travail caractéristiques de la « nouvelle normalité » devrait être clairement établie et la définition de ces dernières devrait être étudiée plus avant, dans le cadre d'une transformation plus large du lieu de travail et du personnel dans les entités des Nations Unies. Au total, le rapport contient 9 recommandations formelles et 40 recommandations informelles.

Examen des fonctions de gouvernance et de contrôle du Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS et des Conseils d'administration de l'UNICEF et d'ONU-Femmes (JIU/REP/2023/7)

27. L'examen a été demandé par les présidents des Conseils d'administration de l'UNICEF et d'ONU-Femmes et du Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Ses objectifs étaient les suivants : a) évaluer la manière dont les Conseils d'administration s'acquittent de leurs fonctions de gouvernance et de contrôle ; b) comparer les risques posés, les lacunes présentées et les possibilités offertes par les pratiques actuelles par rapport aux meilleures pratiques pertinentes ; et c) recommander des actions concrètes pour rationaliser et améliorer les processus et procédures existants. Les cinq organisations représentées au sein des trois Conseils d'administration ont financé les déplacements, le personnel supplémentaire et les services de consultants nécessaires à la réalisation de cette étude.

28. Un cadre de référence composé de six éléments a été élaboré pour servir de base à l'évaluation des politiques, procédures et pratiques existantes des Conseils d'administration. Ces éléments sont les suivants : les rôles et les responsabilités des conseils, la structure des conseils, les secrétariats des conseils, les réunions des conseils, les conseils et la fonction de surveillance et les conseils et la gestion des risques. Le Corps commun a identifié plusieurs lacunes dans chacun de ces volets. Toutes les recommandations du rapport sont adressées aux Conseils d'administration et l'Inspecteur a recommandé que, d'ici à la fin de 2024, chacun d'entre eux ait créé un comité ad hoc chargé d'évaluer toutes les recommandations formelles et informelles et d'élaborer un plan d'action pour donner suite à ces recommandations.

29. Le Corps commun a notamment souligné la nécessité de préciser le rôle et les responsabilités des Conseils d'administration et de leurs membres et a recommandé que les Conseils d'administration élaborent des mandats clairs, conformes aux meilleures pratiques prévues par le cadre de référence. Ils sont également encouragés à envisager la création de comités appropriés et à renforcer l'indépendance des comités de surveillance existants. Les documents organisationnels clés, en particulier ceux relatifs aux fonctions de contrôle et à la gestion des risques, doivent être revus pour tenir compte de ces changements. Enfin, le Corps commun a mis en avant la nécessité d'harmoniser, d'améliorer et de clarifier les mandats des secrétariats des trois Conseils d'administration concernés.

Examen de l'emploi de personnel non fonctionnaire et conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/8)

30. Les objectifs de cet examen étaient d'évaluer, à l'échelle du système, l'état des politiques, des règlements et des règles, des pratiques et des processus relatifs à l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dans les organisations participantes ; de déterminer l'adéquation et l'efficacité de ces politiques et pratiques ; et de mettre en évidence les problèmes rencontrés, les leçons apprises et les bonnes pratiques concernant l'emploi de non-fonctionnaires.

31. Les inspecteurs ont constaté que, bien que de nombreuses organisations aient élaboré des politiques et des modalités contractuelles pour les guider dans l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, le principe de l'existence d'une relation de travail n'est pas pleinement respecté en tant que critère principal pour déterminer les modalités contractuelles applicables aux fonctionnaires et aux non-fonctionnaires, ce qui se traduit souvent par un emploi abusif de contrats de personnel non fonctionnaire. L'augmentation du recours au personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dans certaines organisations a eu des conséquences importantes tant pour les organisations que pour le personnel en question.

32. En raison de la nature incertaine des engagements ne conférant pas le statut de fonctionnaire et des conditions de rémunération moins attrayantes qui les caractérisent, la recherche et le recrutement de personnel non fonctionnaire de qualité constituent un défi majeur pour de nombreuses organisations. Les engagements à court terme et l'insécurité de l'emploi ont donné lieu à une forte rotation et au manque de stabilité et de motivation du personnel. Parmi les problèmes relevés figurent l'absence de sécurité sociale et de progression de carrière et, dans certains cas, l'affectation de non-fonctionnaires à des tâches relevant de fonctionnaires. L'application stricte des politiques pertinentes est donc indispensable pour éviter le recours excessif à du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

33. L'examen a débouché sur sept recommandations formelles, dont une adressée aux organes délibérants et/ou directeurs et six aux chefs de secrétariat des organisations participantes. Il contient également 15 recommandations informelles visant à améliorer les conditions d'emploi globales des non-fonctionnaires dans les entités des Nations Unies. Ses conclusions contribueront à une utilisation adéquate du personnel non fonctionnaire et guideront les initiatives actuelles et futures en matière de gestion du personnel.

Qualité, efficacité, efficience et viabilité des régimes d'assurance maladie dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/9)

34. Le Corps commun a évalué les 26 régimes d'assurance maladie du personnel actif et retraité co-financés par les organisations participantes, afin de mettre en évidence les domaines à améliorer pour renforcer l'efficacité et l'efficience de ces régimes (y compris la maîtrise des coûts), la qualité des services et la viabilité financière. Il a également examiné les possibilités d'harmonisation, de coordination et de coopération et passé en revue les informations divulguées sur les engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service, l'état et les sources du financement de ces engagements et les stratégies appliquées à cet égard. L'examen comprend 7 recommandations formelles et 33 recommandations informelles.

35. Bien que le droit à la sécurité sociale fasse partie de l'ensemble des prestations du personnel, sa prise en compte en tant qu'élément du « régime commun » est limitée, en partie du fait d'un manque de coordination stratégique et d'orientation commune, ce qui conduit à d'importantes variations dans l'admissibilité, la couverture, le coût et le degré de solidarité et de mutualisation des risques. Sur la base des observations de l'ensemble du personnel, il apparaît que les mieux notées en termes de satisfaction des besoins sont les prestations d'assurance maladie au titre de l'hospitalisation, des soins ambulatoires et des soins préventifs, alors les moins bien notés sont les soins de longue durée, les soins de santé mentale et les soins optiques. Le personnel, en particulier le personnel recruté localement sur le terrain, ne participe pas toujours à l'élaboration des politiques en matière d'assurance maladie.

36. Le taux de cotisation des organisations à l'assurance maladie varie entre 50 et 75 % selon les régimes. En ce qui concerne les cotisations du personnel, le Corps commun a constaté que, dans un même lieu d'affectation, les primes d'assurance maladie pour le personnel de même classe et de même échelon pouvaient varier considérablement.

37. La plupart des administrateurs de régimes n'ont pas de plan d'action clair en matière de maîtrise des coûts et les cas de fraude ne sont pas toujours signalés. Le financement de l'assurance maladie après la cessation de service reste un objectif non atteint, avec seulement 31 % des engagements financés. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, l'OIT et l'OMS représentent 61 % des engagements non financés, tandis que 13 organisations participantes n'ont pas prévu de

financement significatif pour l'assurance maladie après la cessation de service. Globalement, les engagements non financés se chiffraient à 14 milliards de dollars.

Constatations, conclusions et recommandations de l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies pouvant intéresser le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, issues (JIU/ML/2023/1)

38. Avant la quarante-sixième session du Comité de haut niveau sur la gestion, le Corps commun d'inspection a adressé une lettre d'observations au Secrétaire général en sa qualité de président du CCS. Cette lettre visait à transmettre au Comité les constatations, conclusions et recommandations de l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/4) pouvant lui être utiles pour son examen de la prochaine mouture de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies (2018-2023) : Un personnel en bonne santé au service d'un monde meilleur.

39. La lettre d'observations regroupe les conclusions et les recommandations servant de base à la deuxième mouture de la Stratégie, qui doit permettre de favoriser de nouveaux progrès dans le système des Nations Unies, à condition que certains ajustements soient apportés dans des domaines tels que la gouvernance, la responsabilité, l'établissement de rapports et le financement. Elle appelle l'attention sur les différents travaux interinstitutions consacrés à la santé mentale et au bien-être du personnel que chapeaute le Comité de haut niveau sur la gestion ainsi que sur les risques de chevauchement des mandats et de complexité excessive qui peuvent compromettre la cohérence et la coordination à l'échelle du système. Le Comité a examiné la lettre d'observations à sa quarante-sixième session au cours de laquelle a été adoptée la nouvelle Stratégie pour 2024 et au-delà visant à favoriser le progrès du programme d'action relatif à la santé mentale et au bien-être.

B. Dialogue avec les chefs de secrétariat, les entités de contrôle, les organes délibérants et les organes directeurs

40. Le Corps commun s'est employé tout particulièrement à maintenir des contacts avec les chefs de secrétariat et les hauts responsables afin de recueillir leurs avis sur les thèmes qu'il pourrait étudier et de débattre des risques et des défis auxquels étaient confrontées les organisations participantes ainsi que de la menace que les problèmes budgétaires faisaient peser sur son indépendance. En 2023, la Présidente a rencontré les chefs de secrétariat et les hauts responsables de 10 organisations participantes, y compris plusieurs hauts responsables du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Comme par le passé, elle a reçu un bon accueil et il lui a été fait part d'avis positifs sur le travail et l'impact du Corps commun, avec lequel toutes les entités ont indiqué vouloir poursuivre leur collaboration en se concentrant davantage sur l'application de ses recommandations.

41. En outre, le Corps commun a tenu sa première réunion en présentiel des personnes référentes depuis 2019. Des représentantes et représentants de toutes les organisations participantes, à l'exception d'une seule, ont assisté à cet événement de deux jours, qui a été une excellente occasion pour les nouvelles inspectrices et les nouveaux inspecteurs de rencontrer les personnes référentes, de faire le point sur le programme de travail et de donner des informations sur la situation du système mis en place par le Corps commun pour le suivi de l'état de ses recommandations et sur l'application des recommandations de l'autoévaluation.

42. Deux réunions tripartites entre le Comité des commissaires aux comptes, le Bureau des services de contrôle interne et le Corps commun d'inspection ont eu lieu en 2023. Les trois entités de contrôle ont échangé sur leurs travaux en cours, les nouveaux risques et enjeux se faisant jour et leurs plans de travail futurs. Même si leurs mandats diffèrent, il est très utile de procéder à des échanges d'expériences ainsi que de connaître et de comprendre leurs domaines d'intervention respectifs. La connaissance des plans de travail de chacune permet d'éviter que les entités de contrôle ne fassent porter leurs activités sur les mêmes domaines. Le Corps commun a également organisé une réunion avec le Directeur exécutif du Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable chargé des évaluations à l'échelle du système afin d'échanger des informations sur le programme de travail pour l'année à venir et de s'assurer qu'il n'y avait pas de double emploi ou de chevauchement dans les examens planifiés par le Corps commun. Ce dernier et le Bureau d'évaluation ont convenu de collaborer périodiquement, avec la possibilité pour le Bureau de participer aux réunions tripartites du Comité des commissaires aux comptes, du Bureau des services de contrôle interne et du Corps commun, afin de partager et de comparer leurs plans de travail respectifs.

43. Le Corps commun a collaboré avec le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit et avec les présidentes et présidents des comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies lors de leur huitième réunion annuelle. Il a aussi participé à la quinzième réunion des représentantes et représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies et à la conférence annuelle des représentantes et des représentants des services d'enquête du système des Nations Unies.

44. Les efforts concertés du Corps commun ont permis d'améliorer la procédure d'examen de ses rapports par les organes délibérants et les organes directeurs respectifs des organisations participantes ainsi que le travail de planification correspondant. En 2023, le Corps commun a présenté des rapports à cinq organes directeurs et a été convié à observer deux autres. Pour 2024, il a été invité à faire une présentation au Comité du programme et du budget de l'organe directeur de l'OMPI. En outre, il a été invité à faire une présentation à un groupe de travail de l'organe directeur de l'Organisation internationale pour les migrations, qui envisage d'accepter son statut. Le Corps commun entend continuer de suivre la présentation de ses rapports aux organes délibérants et aux organes directeurs conformément aux dispositions de son statut.

C. Enquêtes

45. Les enquêtes menées par le Corps commun portent sur les violations des règles et règlements ou d'autres procédures établies, imputées à des chefs de secrétariat, à des chefs d'organes de contrôle interne, à des agents des organisations participantes autres que les membres du personnel et, à titre exceptionnel, à des membres du personnel des entités qui ne disposent pas d'une capacité d'enquête interne. En 2023, le Corps commun a été saisi d'une plainte.

46. La composante enquête du Corps commun, le Vice-Président et l'enquêteur professionnel ont représenté le Corps commun en présentiel à la vingt-deuxième Conférence des enquêteurs internationaux, qui s'est tenue à Londres du 8 au 10 novembre 2023.

D. Autoévaluation et évaluation à mi-parcours du cadre stratégique 2020-2029

47. En 2022, le Corps commun a réalisé un exercice d'autoévaluation afin d'apporter des améliorations aux aspects tant stratégiques qu'opérationnels de ses travaux. De manière générale, le constat est que ses procédures de travail internes contribuent à la mise en œuvre de son mandat et de sa stratégie et que les parties prenantes externes attachent du prix à ses produits. Les examens à l'échelle du système et la diffusion d'informations sur les bonnes pratiques en vigueur dans les entités des Nations Unies qui en résulte sont appréciés par les parties prenantes, qui voient dans le Corps commun un organe indépendant, crédible et impartial. Les rapports et examens approfondis qu'il consacre à des sujets pertinents font du Corps commun un atout précieux au sein du système des Nations Unies.

48. L'exercice interne a porté sur des questions comme le programme de travail, les examens de la gestion et de l'administration, la collecte de données, la communication de l'information, la gouvernance, l'assurance qualité, la sensibilisation et la communication et l'application et le suivi des recommandations du Corps commun. L'autoévaluation a conduit à 48 recommandations concernant notamment la disponibilité et l'utilisation des ressources (y compris la communication d'informations à ce sujet dans les rapports annuels du Corps commun), l'élaboration d'une approche plus efficace en matière de gestion des ressources humaines et l'élaboration d'une politique et d'une stratégie de mobilisation des ressources, le cas échéant. Il a également été proposé, pour appliquer ces recommandations, de les classer par ordre de priorité, d'établir des groupes de travail et d'élaborer des plans d'action.

49. En 2023, le Corps commun a engagé un processus d'évaluation et de hiérarchisation des recommandations issues de l'autoévaluation. Au total, 10 recommandations ont été considérées comme devant faire l'objet d'une action immédiate de sa part et 14 autres recommandations concernant des questions hautement prioritaires ont été incluses par les groupes de travail dans leurs plans de travail respectifs. À ce jour, des améliorations ont été apportées aux processus internes d'assurance qualité, aux rapports annuels du Corps commun, aux procédures de travail internes et au suivi des calendriers d'examen. Le Corps commun pilote de nouvelles procédures pour l'examen des projets de recommandation par les organisations participantes ainsi que l'application de critères d'assurance qualité pour améliorer l'examen des rapports au stade du projet. Il continuera à donner suite aux recommandations prioritaires en 2024 et, pour garantir des résultats durables, un processus de gestion du changement sera déployé pour leur application. Il devrait être donné suite à toutes les recommandations prioritaires d'ici à la fin de 2025.

50. Bien que des recommandations aient été formulées dans le cadre de l'autoévaluation pour mieux aligner les programmes de travail annuels sur les domaines thématiques du cadre stratégique, l'autoévaluation n'a pas donné lieu à une recommandation visant à apporter des changements immédiats à ce cadre, car il était prévu que ses conclusions et ses recommandations soient utilisées lors de l'évaluation à mi-parcours. Dans le courant de l'année 2024, le Corps commun entreprendra une évaluation de son cadre stratégique 2020-2029, comme l'a demandé l'Assemblée générale.

E. Ressources du Corps commun

51. Le Corps commun compte 11 inspectrices et inspecteurs, qui sont épaulés par 20 membres du personnel. En 2023, plusieurs inspectrices et inspecteurs se sont

associés pour réaliser des examens en commun. Il s'agit d'une tendance positive qui, lorsqu'elle est adaptée au sujet examiné, permet une utilisation plus efficace et plus efficace du personnel et des ressources non affectées à des postes. En ce qui concerne les ressources financières disponibles en 2023, le Corps commun s'est vu contraint, à la suite de la réduction de son budget, de redéployer son enveloppe budgétaire dans des catégories de dépenses non liées à des postes de façon à disposer de suffisamment de ressources pour les voyages nécessaires aux examens reportés de 2022. Le manque de ressources non affectées à des postes a également été l'un des facteurs de sa décision de limiter le nombre de thèmes d'étude dans son programme de travail pour 2023.

52. Après avoir finalisé le programme de travail pour 2023, le Corps commun a reçu une demande du Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS et des Conseils d'administration de l'UNICEF et d'ONU-Femmes, qui souhaitaient que soient menés un examen de leurs fonctions de contrôle et de gouvernance. Pour que cet examen puisse être réalisé en tenant compte des contraintes de ressources, les Conseils d'administration sont convenus que les cinq organisations représentées fourniraient un financement supplémentaire d'un montant total de 168 400 dollars sous la forme d'une subvention. Les ressources ont été utilisées par l'équipe d'examen pour recruter du personnel d'appui et un consultant ainsi que pour voyager afin d'assister aux réunions des Conseils d'administration et de s'entretenir avec leurs membres et avec l'équipe de direction dans les organisations concernées. Un rapport complet sur l'utilisation des fonds dépensés (110 684 dollars) et le solde à restituer (57 716 dollars)¹ sera établi et soumis aux cinq organisations.

F. Système de suivi en ligne

53. Dans son rapport sur ses activités pour 2022 et son programme de travail pour 2023 (A/77/34), le Corps commun a fourni une mise à jour de l'état du système de suivi en ligne, soulignant notamment que l'application devait être remplacée depuis longtemps. Il a indiqué qu'il chercherait des fonds extrabudgétaires auprès des donateurs des États Membres pour financer ce remplacement.

54. Les efforts du Corps commun pour mobiliser des fonds extrabudgétaires auprès des donateurs des États Membres n'ont pas été couronnés de succès. Entretemps, le système est devenu un risque très élevé pour le Corps commun et pour le Bureau de l'informatique et des communications du Secrétariat, qui assure sa maintenance et son soutien. Sont en cause la stabilité du système et la technologie obsolète, qui exposent l'entité à des failles de cybersécurité. Une notification récente du Bureau indique que la Section de la cybersécurité a réalisé un scanner de l'infrastructure informatique qui a mis en évidence les vulnérabilités du système de suivi en ligne du Corps commun. Des mesures correctives sont nécessaires pour remédier à ce risque élevé, qui pourraient nécessiter l'arrêt et la mise hors ligne du système.

55. Le Bureau de l'informatique et des communications a fait de son mieux pour assurer l'assistance et la maintenance d'une application qu'il ne connaît pas, puisqu'elle a été conçue il y a plus de 12 ans par un prestataire externe. Outre les risques, le soutien et le maintien de l'application imposent au Bureau une charge insupportable et constituent également une utilisation peu efficace des ressources.

56. En 2009, l'Assemblée générale, dans sa résolution 63/272, a prié le Corps commun de continuer de s'employer à mettre en place un système en ligne permettant de suivre l'état de l'application des recommandations et de recevoir des organisations des informations actualisées. En 2011, dans sa résolution 65/270, l'Assemblée a salué

¹ Montants provisoires au 23 janvier 2024.

l'action menée par le Corps commun pour faire avancer l'élaboration du système de suivi en ligne, a autorisé le Secrétaire général à engager des dépenses à cet effet et a invité les organisations participantes à y contribuer dans le cadre de l'accord de participation aux coûts.

57. Face au risque actuel de défaillance du système et aux menaces que cela fait peser sur son réseau et ses dispositifs, le Corps commun estime que cette question mérite une attention urgente et prioritaire. **Dans ces conditions, il demande à l'Assemblée générale de suivre le précédent établi dans sa résolution 65/270, dans laquelle elle a encouragé les organisations participantes à contribuer au remplacement du système pour suivre l'état d'avancement des recommandations du Corps commun et en rendre compte, dans le cadre de leurs accords existant de participation aux coûts.**

58. Dans sa dernière évaluation, le Bureau de l'informatique et des communications a estimé les dépenses de développement à environ 140 000 dollars, avec des dépenses annuelles de maintenance et d'assistance de 25 000 dollars par an et des dépenses ponctuelles de 25 000 dollars pour la mise au point de guides de formation et d'usage à l'intention des utilisateurs du Corps commun, des organisations participantes, des délégations des États Membres et des comités de contrôle. En utilisant la formule actuelle de partage des coûts, l'élaboration du système de remplacement et l'établissement du matériel de formation appellent les contributions exceptionnelles suivantes de la part des 28 organisations participantes : plus de 20 000 dollars pour cinq organisations ; plus de 10 000 dollars pour trois d'entre elles ; moins de 5 000 dollars pour les 20 restantes (dont moins de 1 000 dollars pour 7 des 20 en question).

Chapitre II

Acceptation et application des recommandations du Corps commun d'inspection

(Nombre de recommandations)

59. Le tableau 1 fait apparaître le nombre moyen de recommandations par rapport, note et lettre d'observations.

Tableau 1

Nombre de rapports, notes et lettres d'observations et nombre de recommandations du Corps commun d'inspection (2015-2023)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Rapports, notes et lettres d'observations										
Intéressant l'ensemble des entités ou plusieurs	5	11	9	6	7	7	6	1	8	60
Intéressant une seule entité	6	25	2	1	3	1	1	1	2	42
Nombre total de rapports, de notes et de lettres d'observations	11	36	11	7	10	8	7	2	10	102
Recommandations										
Intéressant l'ensemble des entités ou plusieurs	33	74	56	49	44	56	33	6	56	407
Intéressant une seule entité	16	26	20	3	14	4	4	8	16	111
Principales recommandations	49	100	76	52	58	60	37	14	72	518
Nombre moyen de recommandations par produit	4,5	2,8	6,9	7,4	5,8	7,5	5,3	7	7,2	5,1

Source : Système de suivi en ligne (janvier 2024).

Taux d'acceptation et d'application des recommandations intéressant l'ensemble des entités et intéressant une seule entité

60. Lorsqu'on analyse les taux d'acceptation et d'application des recommandations du Corps commun, il importe de tenir compte du fait qu'il faut en moyenne deux ans à compter de l'année de publication pour que suite soit entièrement donnée aux recommandations par les 28 organisations participantes et par leurs organes délibérants et organes directeurs respectifs. C'est la raison pour laquelle les rapports du Corps commun comprennent des données relatives aux rapports publiés entre 2015 et 2022 (voir tableaux 2 et 3 ; pour l'état d'avancement de l'acceptation et de l'application des recommandations du Corps commun par les organisations participantes, voir annexe II).

Tableau 2
**Taux d'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection
(2015-2022)**

(En pourcentage)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Moyenne ^a
Acceptée	82,4	82,9	74,8	79,8	80,8	76,5	64,4	28,4	76,5
Non acceptée	5,6	3,9	5,9	4,0	4,0	4,5	4,2	0,0	4,4
Non pertinente	9,3	9,0	10,3	5,1	9,3	8,3	5,5	1,1	8,0
En cours d'examen	1,2	1,0	1,6	4,1	2,7	4,1	11,4	11,9	3,6
Non disponible	1,4	3,3	7,5	7,0	3,2	6,7	14,5	58,5	7,5

Source : Système de suivi en ligne (janvier 2023).

^a Les chiffres de la colonne de droite ne sont pas de simples moyennes, le nombre de recommandations variant d'une année à l'autre.

61. Au cours de la période considérée (2015-2022), le taux d'acceptation des recommandations par les organisations participantes a atteint 76,5 % en moyenne.

62. Il est préoccupant que seules quelques organisations aient expliqué pourquoi elles classaient telle ou telle recommandation dans la catégorie « non pertinente » ou « non acceptée ». Il s'agit d'une question sur laquelle le Corps commun reviendra dans son examen de l'acceptation et de l'application des recommandations, en appelant l'attention des organisations participantes sur la nécessité de fournir des explications détaillées sur leur classification des recommandations.

63. Dans son précédent rapport annuel, le Corps commun a fait état des lacunes dans les informations communiquées par les organisations concernant l'examen de ses rapports par leurs organes délibérants et leurs organes directeurs. Il a constaté que plusieurs organisations avaient ensuite renseigné les champs requis dans le système de suivi en ligne, mais que ce n'était pas le cas de nombre d'entre elles. En moyenne, la moitié des 28 organisations participantes fournissent des informations concernant l'examen des rapports du Corps commun par leurs organes délibérants et leurs organes directeurs.

64. Le taux d'acceptation des recommandations adressées aux organes délibérants et aux organes directeurs des organisations participantes est généralement plus faible que celui des recommandations adressées aux chefs de secrétariat, ce qui s'explique essentiellement par le fait que les organes délibérants et les organes directeurs mettent plus de temps à examiner les rapports et les recommandations du Corps commun. Par ailleurs, les recommandations adressées aux organes délibérants et aux organes directeurs ne donnent souvent pas lieu à une décision claire quant à leur acceptation.

65. Les organisations participantes ont indiqué avoir mis en œuvre 79,4 % des recommandations acceptées. S'il est raisonnable que des recommandations formulées au cours des deux ou trois dernières années soient toujours en cours de mise en œuvre, il est en revanche préoccupant que des recommandations faites lors des années antérieures ne soient toujours pas appliquées. Cette préoccupation doit retenir l'attention des organisations participantes ainsi que celle des comités de contrôle, des organes délibérants et des organes directeurs. Il s'agit d'un domaine sur lequel ces organes peuvent mettre davantage l'accent.

Tableau 3
**Taux d'application des recommandations du Corps commun d'inspection
 qui ont été acceptées (2015-2022)**

(En pourcentage)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Moyenne ^a
Appliquée	90,7	88,3	87,1	75,4	75,3	77,6	57,8	20,0	79,4
En cours d'application	6,5	10,5	10,4	19,1	17,0	16,3	35,1	50,0	15,8
Pas encore commencé	0,5	0,9	1,6	3,1	4,3	3,4	5,1	14,0	2,7
Non disponible	2,3	0,3	0,9	2,4	3,5	2,6	2,0	16,0	2,1

Source : Système de suivi en ligne (janvier 2024).

^a Les chiffres de la colonne de droite ne sont pas de simples moyennes, le nombre de recommandations variant d'une année à l'autre.

Acceptation et application des recommandations par catégorie d'impact prévue

66. Dans sa résolution [75/270](#), l'Assemblée générale a prié le Corps commun d'inspection d'inclure dans l'annexe de son rapport annuel des statistiques annuelles sur l'état d'avancement de l'acceptation et de l'application de ses recommandations par les organisations participantes, en fonction des catégories d'impact prévues telles que définies dans le système de suivi en ligne. Pour donner suite à cette demande, le Corps commun a établi des statistiques sur les taux d'acceptation et d'application moyens par catégorie d'impact prévue (voir annexe III).

67. Les catégories d'impact prévues qui affichent le taux d'acceptation le plus élevé sont les suivantes : « amélioration de la gestion par le renforcement des contrôles et de la conformité » (87,3 %), « amélioration de la gestion grâce à une efficacité accrue » (85,3 %) et « amélioration de la gestion par la diffusion de bonnes/meilleures pratiques » (82 %).

68. La catégorie d'impact prévue ayant le taux d'acceptation le plus bas est la suivante : « économies financières significatives, ponctuelles ou récurrentes » (18,5 %). Toutes les autres catégories d'impact ont un taux d'acceptation supérieur à 68 %.

69. Le Corps commun poursuivra ses interactions avec les organisations participantes afin d'assurer un suivi complet de ses recommandations et la prise en compte de ses rapports par leurs organes délibérants et leurs organes directeurs. Il encourage toutefois ces organes ainsi que les comités de contrôle à interpeller de leur côté la direction de leurs entités respectives sur cette question.

Chapitre III

Perspectives pour 2024

70. Le programme de travail est toujours au centre des efforts du Corps commun. Pour 2024, le programme de travail comprend cinq nouveaux projets : quatre examens à l'échelle du système et un examen d'une seule organisation.

71. Les examens sélectionnés pour 2024 sont alignés sur les domaines thématiques du cadre stratégique du Corps commun, à savoir :

a) Les fonctions et les systèmes des organisations participantes pour l'application du principe de responsabilité et le contrôle ainsi que les fonctions d'administration de la justice, de respect de la déontologie et de préservation de l'intégrité ;

b) Les pratiques et méthodes de gestion et d'administration des entités des Nations Unies en matière de ressources humaines et financières, de gestion axée sur les résultats, de planification et de gestion stratégiques, de gestion du changement, de gestion des risques, de sécurité et de sûreté et de technologies de l'information ;

c) Les objectifs et les conventions convenus au niveau international concernant les politiques, les stratégies et les programmes ainsi que la coordination et la collaboration aux fins de la réalisation des objectifs de développement arrêtés au niveau international, tels que les objectifs de développement durable ;

d) Les accords et mécanismes de gouvernance et coordination interinstitutions.

72. Conformément à ces domaines thématiques, le programme de travail pour 2024 comprend des examens du principe de l'audit unique et de l'incidence des plus grandes exigences des donateurs en matière de contrôle ; de l'établissement du budget dans les entités des Nations Unies ; des déficiences des mécanismes institutionnels visant à prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles ; de la mise en œuvre du principe de reconnaissance mutuelle dans le système des Nations Unies ; de la gestion et de l'administration du Programme des Nations Unies pour les établissements humains

73. Les trois examens reportés de 2023, portant sur l'acceptation et l'application des recommandations du Corps commun d'inspection par les entités des Nations Unies, les Services de santé et la gestion et l'administration d'ONU-Femmes, devraient être achevés au cours de l'année.

74. Outre les activités liées au programme de travail, le Corps commun respectera son engagement de procéder à une évaluation à mi-parcours de son cadre stratégique pour la période 2020-2029, afin d'en évaluer les progrès, la mise en œuvre et les performances, d'améliorer les mesures de performance individuelles et de recommander des actions concrètes pour mettre à jour et améliorer le cadre stratégique, le cas échéant. Cette évaluation intervient à un moment où le Corps commun a examiné et arrêté la marche à suivre concernant l'application de nombreuses recommandations de l'exercice d'autoévaluation réalisé en 2022. En 2024, on cherchera les moyens d'harmoniser avec le cadre stratégique les recommandations de l'autoévaluation dont l'application sera poursuivie afin d'assurer des processus de gestion du changement plus rationnels. Le Corps commun prévoit de rendre compte des résultats de l'évaluation à mi-parcours du cadre stratégique à l'Assemblée générale à sa soixante-dix-neuvième session.

75. Au niveau opérationnel, le Corps commun continuera de s'employer à améliorer l'efficacité du processus d'examen et la qualité des rapports, toujours dans le respect

de ses normes et règles et de ses procédures de travail internes. La formation et le renforcement des compétences du personnel et des inspectrices et inspecteurs seront également privilégiés. Il comptera aussi sur le soutien de l'Assemblée générale, des organes délibérants et de ses organisations participantes pour remplacer son système de suivi et de rapport sur l'état d'avancement de ses recommandations, qui représente actuellement un risque élevé.

76. Le Corps commun reconnaît que son travail ne prend toute sa valeur que lorsque les recommandations contenues dans ses rapports sont appliquées. Il continuera dans cette optique à donner la priorité à la collaboration avec les organes délibérants et les chefs de secrétariat de ses organisations participantes pour s'assurer qu'ils accordent l'attention nécessaire à l'examen de ses rapports et à l'application de ses recommandations.

Chapitre IV

Programme de travail pour 2024

77. Aux fins de l'élaboration de son programme de travail, le Corps commun a pris en compte les projets d'examen soumis par les organisations participantes ainsi que par d'autres organes de contrôle et par les inspectrices et inspecteurs eux-mêmes. Le programme de travail final, adopté par le Corps commun à sa session de décembre 2023, comprend cinq projets concernant l'ensemble du système et un examen de la gestion et de l'administration (voir annexe VI). Tous les examens à l'échelle du système prévus dans le programme de travail, sauf un, sont fondés sur les propositions reçues des organisations participantes et tous les sujets sont alignés sur les domaines thématiques du cadre stratégique du Corps commun.

78. Le plan de travail du Corps commun pour 2024 comporte un total de 8 projets, dont 3 examens reportés de 2023 et 5 nouveaux examens retenus dans le programme de travail de 2024.

Résumés des projets inscrits au programme de travail pour 2024

Examen de l'établissement du budget dans les entités des Nations Unies : quelques comparaisons

79. De sa propre initiative, le Corps commun mettra à jour son rapport sur l'établissement du budget dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/89/9). L'examen concernera le domaine thématique du cadre stratégique relatif aux pratiques et méthodes de gestion et d'administration.

80. Comme pour l'étude précédente, le rapport comportera deux parties principales : a) une analyse des principales techniques, méthodes et pratiques dans les entités des Nations Unies ; et b) des tableaux comparatifs sur les procédures en place dans les entités. La première partie pourra contenir des recommandations visant, entre autres, à assurer l'harmonisation et la comparabilité des budgets des entités des Nations Unies, tandis que la deuxième pourra être conçue comme un manuel sur l'établissement du budget.

81. Par rapport au rapport de 1989, l'examen prévu portera non seulement sur les budgets ordinaires de l'ONU et de ses institutions spécialisées, mais aussi sur les budgets de toutes les organisations participantes.

Examen du principe de l'audit unique et de l'incidence des plus grandes exigences des donateurs en matière de contrôle

82. Le principe de l'audit unique vise à réduire la charge que représente la vérification des comptes pour les entités qui reçoivent des fonds de sources multiples, telles que des donateurs publics ou privés. Selon ce principe, un audit unique, réalisé par un auditeur qualifié et indépendant, doit apporter à toutes les parties concernées une assurance suffisante sur les états financiers et l'utilisation des fonds. Dans ce contexte, les auditeurs externes des organisations participantes ont le droit exclusif de vérifier les états financiers de ces dernières, tandis que les fonctions d'audit interne et d'investigation visent à vérifier leurs opérations respectives et à mener des enquêtes le cas échéant. La multiplication des exigences et des conditionnalités destinées à garantir l'utilisation correcte des fonds fournis dans le cadre des accords avec les donateurs a remis en question ce principe, entraînant des risques accrus de chevauchement des efforts et des dépenses, d'incohérence avec les politiques et procédures pertinentes des organisations participantes et de lassitude à l'égard de l'audit.

83. L'examen concerne différents domaines thématiques du cadre stratégique, à savoir l'application du principe de responsabilité, la fonction de contrôle et la coordination interinstitutionnelle. Il vise à définir et à évaluer les exigences des donateurs en matière d'établissement de rapports, d'audit et de contrôle et à établir un cadre permettant d'améliorer la cohérence du système dans les négociations avec ces derniers. Pour ce faire, l'examen évaluera l'incidence de ces exigences sur les aspects suivants : a) le principe de l'audit unique ; b) les cadres de gouvernance et de contrôle (sachant que ce sont les États Membres qui ont établi les mécanismes de contrôle des organisations participantes) ; c) l'indépendance des fonctions d'audit et de contrôle internes et externes des organisations, y compris pour les enquêtes ; d) la protection des données ; e) la fragmentation des stratégies de négociation ; f) l'efficacité administrative et les coûts.

Examen de la mise en œuvre du principe de reconnaissance mutuelle dans le système des Nations Unies

84. Dans sa résolution [71/243](#) de décembre 2016, l'Assemblée générale a souligné que « les entités du système des Nations Unies pour le développement [devaient] se guider sur le principe de la reconnaissance par chacune d'elles des meilleures pratiques en matière de politiques et procédures, l'objectif étant de faciliter la collaboration agissante entre organismes et de réduire les coûts de transaction pour les gouvernements et les organismes partenaires ». Dans son rapport sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement ([A/72/684-E/2018/7](#)) de décembre 2017, le Secrétaire général a demandé à toutes les entités d'accélérer leurs efforts pour appliquer le principe de reconnaissance mutuelle dans la mise en œuvre du Programme 2030. Ce principe a été réaffirmé par l'Assemblée dans sa résolution [72/279](#) de mai 2018 dans le contexte de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies. Une déclaration de reconnaissance mutuelle a été lancée en novembre 2018 et a depuis été signée par 23 entités des Nations Unies.

85. L'examen servira de cadre à une évaluation des progrès réalisés par les organisations participantes dans l'approbation et la mise en œuvre du principe de reconnaissance mutuelle dans le système des Nations Unies. Il permettra également de réfléchir à la manière dont ce principe est actuellement appliqué et de passer en revue les risques et les défis ainsi que les bonnes pratiques.

86. L'examen concerne plusieurs domaines thématiques du cadre stratégique du Corps commun, dont la promotion de la coopération et de la coordination interinstitutionnelles, l'harmonisation des règles, des politiques et des pratiques et l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacité.

Examen des politiques et des pratiques visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les entités des Nations Unies

87. Le système des Nations Unies et plusieurs organisations participantes ont réorganisé leurs politiques et procédures destinées à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Ainsi, de nouvelles procédures d'enquête ont été mises en place et les engagements interinstitutionnels ont été révisés pour protéger les populations vulnérables contre l'exploitation et les atteintes sexuelles par le personnel des Nations Unies. Le système des Nations Unies s'est engagé à adopter de nouvelles mesures et à renforcer les mesures existantes pour mieux prévenir, détecter et signaler l'exploitation et les atteintes sexuelles et prendre des mesures contre le personnel qui commet de tels actes.

88. L'examen concerne les domaines thématiques du cadre stratégique relatifs à l'application du principe de responsabilité et à la fonction de contrôle. Il passera en

revue à l'échelle du système les politiques et les mécanismes mis en place pour : a) prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, y compris les activités de formation et de sensibilisation ; b) répondre aux allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, y compris les canaux de signalement, les enquêtes sur les allégations, les mécanismes de soutien aux victimes et la protection contre les représailles pour les personnes qui signalent des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

89. Compte tenu du mandat du Corps commun à l'échelle du système, un accent particulier sera mis sur le rôle et les actions des mécanismes et engagements interinstitutionnels dans la prévention et la suite donnée aux allégations. Sont visés notamment la suite donnée aux allégations émanant des missions sur le terrain et le rôle des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et autres responsables au niveau de la mission dans la prévention et la réponse aux allégations.

90. Les résultats de l'examen permettront de déterminer comment les politiques et procédures révisées fonctionnent dans la pratique, quels sont les enseignements tirés et les bonnes pratiques à l'intérieur et à l'extérieur du système des Nations Unies et quels résultats on peut attendre des efforts déployés à l'échelle du système pour appliquer une approche harmonisée.

Examen de la gestion et de l'administration du Programme des Nations Unies pour l'environnement

91. Le PNUE a été créé en 1972 par la résolution 2997 (XXVII) de l'Assemblée générale avec pour mission de surveiller l'état de l'environnement et de coordonner les réponses aux principaux défis environnementaux auxquels le monde faisait face. Ces 51 dernières années, il a accueilli les secrétariats de plus d'une douzaine d'accords et de conventions multilatéraux sur l'environnement, jouant ainsi un rôle crucial dans le progrès des efforts mondiaux en matière d'environnement.

92. Le PNUE, qui est partie intégrante du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, fait rapport à l'Assemblée générale. Depuis 2014, sa gouvernance est supervisée par l'Assemblée des Nations Unies pour l'environnement, composée de représentants des 193 États membres. Le PNUE dispose de ses propres organes directeurs basés à Nairobi : l'Assemblée des Nations Unies pour l'environnement, l'organe décisionnel le plus élevé au monde en matière d'environnement ; et le Comité des représentants permanents. Ces organes définissent l'orientation et les priorités des politiques environnementales mondiales par le biais de résolutions.

93. Entité normative et opérationnelle du système des Nations Unies, le PNUE sert d'organisme d'exécution pour diverses initiatives, notamment le Fonds multilatéral pour la mise en œuvre du Protocole de Montréal, le Fonds pour l'environnement mondial, le Fonds vert pour le climat, la Commission européenne et de nombreux donateurs bilatéraux.

94. Il s'agira du tout premier examen de la gestion et de l'administration du PNUE, qui portera sur divers domaines, notamment la gouvernance, la structure organisationnelle et la gestion, la planification stratégique, le contrôle et la responsabilité, la gestion des risques, le cadre financier et budgétaire, la gestion des ressources humaines, la gestion des technologies de l'information, la collaboration interinstitutionnelle et la réponse du PNUE aux réformes du système des Nations Unies pour le développement et aux processus de changement interne.

95. En réexaminant la mission initiale, à savoir assurer la coordination à l'échelle du système aux fins de l'intégration environnementale et de la stabilité climatique, le Corps commun concentrera son attention sur les domaines à même de renforcer l'impact global du PNUE, en mettant en évidence ses bonnes pratiques

Annexe I

État d'avancement de la mise en œuvre du plan de travail du Corps commun d'inspection pour 2023 au 31 décembre 2023

<i>Titre du projet</i>	<i>Cote/date d'achèvement</i>
Examen de la gestion et de l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population	JIU/REP/2023/1
Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies	JIU/REP/2023/2
Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies	JIU/REP/2023/3
Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies	(JIU/REP/2023/4)
Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	JIU/REP/2023/5
Modalités de travail aménagées dans les entités des Nations Unies	JIU/REP/2023/6
Examen des fonctions de gouvernance et de contrôle du Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS et des Conseils d'administration de l'UNICEF et d'ONU-Femmes	JIU/REP/2023/7
Examen de l'emploi de personnel non fonctionnaire et conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les entités des Nations Unies	JIU/REP/2023/8
Qualité, efficacité, efficience et viabilité des régimes d'assurance maladie dans les entités des Nations Unies	JIU/REP/2023/9
Constatations, conclusions et recommandations de l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies pouvant intéresser le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	JIU/ML/2023/1
Examen de l'acceptation et de l'application des recommandations du Corps commun d'inspection par les entités des Nations Unies, de la suite donnée aux rapports du Corps communs par les organisations participantes et de l'examen de ces rapports par leurs organes délibérants et leurs organes directeurs	Achèvement prévu en 2024
Examen de la gestion et de l'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Achèvement prévu en 2024
Examen des Services de santé dans les entités des Nations Unies ¹	Achèvement prévu en 2024

¹ Précédemment intitulé « Examen des services médicaux dans les entités des Nations Unies ».

Annexe II

État d'avancement de l'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection et de l'application des recommandations acceptées par les organisations participantes (2015-2022)

(En pourcentage)

Entité	Acceptation					Application			
	Acceptée	Non acceptée	Non pertinente	En cours d'examen	Non disponible	Appliquée	En cours d'application	Pas encore commencé	Non disponible
AIEA	37,4	3,4	28,2	3,4	27,7	80,5	16,9	2,6	0,0
CNUCED	58,2	1,2	33,5	2,9	4,1	74,8	21,2	4,0	0,0
FAO	65,4	2,3	10,4	2,7	19,2	71,8	14,7	4,1	9,4
FNUAP	90,6	5,5	1,6	0,0	2,4	77,1	16,0	6,9	0,0
HCR	71,0	6,7	20,6	1,3	0,4	90,5	6,5	0,6	2,4
ITC	93,9	0,0	4,6	0,0	1,5	89,4	10,6	0,0	0,0
Nations Unies	74,2	8,5	8,8	8,5	0,0	80,5	16,8	2,7	0,0
OACI	83,7	10,0	2,1	0,0	4,2	78,0	22,0	0,0	0,0
OIT	70,7	16,8	5,9	3,5	3,1	85,6	13,3	1,1	0,0
OMI	88,8	2,3	7,0	1,9	0,0	53,7	44,2	2,1	0,0
OMM	89,7	2,6	4,7	0,0	3,0	91,4	8,6	0,0	0,0
OMPI	89,9	0,9	6,4	0,0	2,8	95,9	4,1	0,0	0,0
OMS	84,2	1,9	6,4	7,5	0,0	88,0	11,6	0,5	0,0
OMT	69,0	1,0	8,9	20,7	0,5	34,3	40,7	23,6	1,4
ONUDC	56,6	9,1	29,8	1,5	3,0	80,4	18,8	0,9	0,0
ONUDI	77,7	6,6	5,1	10,2	0,4	68,3	25,1	6,0	0,5
ONU-Femmes	76,5	4,3	7,3	8,9	3,1	84,3	15,7	0,0	0,0
ONU-Habitat	23,9	0,0	0,0	0,0	76,1	38,8	32,7	10,2	18,4
ONUSIDA	87,1	0,4	0,4	6,5	5,7	70,8	15,3	0,5	13,4
PAM	97,7	1,9	0,4	0,0	0,0	99,2	0,8	0,0	0,0
PNUD	70,3	5,1	14,1	7,8	2,7	100,0	0,0	0,0	0,0
PNUE	66,8	1,0	3,3	0,5	28,4	69,5	25,5	2,1	2,8
UNESCO	95,7	0,8	0,8	2,8	0,0	84,3	15,3	0,4	0,0
UNICEF	83,9	5,4	8,1	0,0	2,7	96,8	3,2	0,0	0,0
UNOPS	84,6	4,7	6,7	0,4	3,6	96,3	0,0	0,0	3,7
UNRWA	74,5	0,0	0,0	0,0	25,5	74,1	11,4	0,0	14,6
UPU	74,5	13,2	9,9	1,9	0,5	85,4	14,6	0,0	0,0
UTI	87,9	1,2	2,0	4,1	4,9	35,0	44,2	17,1	3,7
Toutes les entités	76,5	4,4	8,1	3,6	7,5	79,4	15,8	2,7	2,1

Source : Système de suivi en ligne (15 janvier 2024).

Annexe III

Taux moyens d'acceptation et d'application des recommandations acceptées du Corps commun d'inspection, par catégorie d'impact prévue (2015-2022)

(En pourcentage)

Catégorie d'impact	Acceptation					Application ^a			
	Acceptées	Non acceptées	Non pertinente	En cours d'examen	Non disponible	Appliquée	En cours d'application	Pas encore commencé	Non disponible
Amélioration de la gestion par le renforcement des contrôles et de la conformité	87,3	1,5	2,2	2,4	6,6	76,7	20,1	2,3	1,0
Amélioration de la gestion grâce à une efficacité accrue	85,3	4,0	4,6	2,0	4,2	82,8	13,8	1,6	1,9
Amélioration de la gestion par la diffusion de bonnes/meilleures pratiques	82,0	3,3	6,5	3,8	4,5	79,8	14,4	3,1	2,8
Amélioration de la gestion grâce à une efficacité accrue	77,3	3,3	6,8	3,7	8,8	79,1	16,5	2,3	2,2
Autres	75,0	9,3	4,6	2,8	8,3	82,7	14,8	0,0	2,5
Renforcement de la transparence et de la responsabilité	74,8	5,4	8,7	3,8	7,4	81,0	15,0	2,6	1,4
Renforcement de la cohérence et de l'harmonisation	71,8	6,2	12,6	3,7	5,8	69,8	19,4	7,3	3,5
Renforcement de la coordination et de la coopération entre les organisations participantes	68,1	5,3	11,7	5,2	9,7	81,5	12,5	2,7	3,3
Économies financières significatives, ponctuelles ou récurrentes	18,5	3,7	70,4	0,0	7,4	80,0	20,0	0,0	0,0

Source : Système de suivi en ligne (15 janvier 2024).

^a Le taux d'application est indiqué en pourcentage des recommandations qui ont été acceptées.

Annexe IV

Liste des organisations participantes et part des dépenses du Corps commun d'inspection à leur charge pour 2023

<i>Entité</i>	<i>Pourcentage</i>
AIEA	1,58
FAO	3,66
FNUAP	2,90
HCR	10,45
Nations Unies	15,28
OACI	0,40
OIT	1,52
OMI	0,16
OMM	0,22
OMPI	0,89
OMS	8,40
OMT	0,06
ONUDI	0,67
ONU-Femmes	1,04
ONUSIDA	0,45
PAM	18,14
PNUD	11,84
UNESCO	1,36
UNICEF	14,82
UNOPS	2,69
UNRWA	2,66
UPU	0,23
UTI	0,58

Source : CCS.

Note : La rubrique « Nations Unies » englobe le Secrétariat de l'ONU, l'UNITAR, l'UNU, l'ITC, la CFPI, la Cour internationale de Justice et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ne sont pas compris les tribunaux, les missions politiques spéciales et les opérations de maintien de la paix.

Annexe V

Recommandations du Corps commun d'inspection

1. En 2023, la composition du Corps commun d'inspection était la suivante (le mandat de chaque inspectrice et inspecteur expire le 31 décembre de l'année indiquée entre parenthèses) :

- Mohanad Ali Omran al-Musawi (Iraq) (2027)
- Pavel Chernikov (Fédération de Russie) (2027)
- Eileen A. Cronin (États-Unis d'Amérique) (2026)
- Carolina María Fernández Opazo (Mexique) (2026)
- Gaemelwe Goitsewang (Botswana) (2027)
- Toshiya Hoshino (Japon) (2027)
- Conrod Hunte (Antigua-et-Barbuda) (2027)
- Jesús Miranda Hita (Espagne) (2025)
- Victor Moraru (République de Moldova) (2025)
- Gönke Roscher (Allemagne) (2025)
- Tesfa Alem Seyoum (Érythrée) (2025)

2. En application de l'article 18 de son statut, qui dispose que le Corps commun élit chaque année parmi les inspectrices et inspecteurs un(e) président(e) et un(e) vice-président(e), ont été élues pour 2024 :

- Carolina María Fernández Opazo (Mexique), Présidente
- Jesús Miranda Hita (Espagne), Vice-Président

Annexe VI**Programme de travail du Corps commun d'inspection
pour 2024**

<i>Numéro du projet</i>	<i>Titre</i>	<i>Type</i>
A.473	Examen de l'établissement du budget dans les entités des Nations Unies : quelques comparaisons	Ensemble du système
A.474	Examen du principe de l'audit unique et de l'incidence des plus grandes exigences des donateurs en matière de contrôle	Ensemble du système
A.475	Examen de la mise en œuvre du principe de reconnaissance mutuelle dans le système des Nations unies	Ensemble du système
A.476	Examen des politiques et des pratiques visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les entités des Nations Unies	Ensemble du système
A.477	Examen de la gestion et de l'administration du Programme des Nations Unies pour l'environnement	Une seule entité

