|  |  |
| --- | --- |
| **Point de l'ordre du jour: PL 1** | **Document C23/90-F** |
| **27 juin 2023** |
| **Original: russe** |
|  |  |
| Contribution de la Fédération de Russie | |
| OBSERVATIONS CONCERNANT LES RAPPORTS DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE AU CONSEIL FIGURANT DANS LES DOCUMENTS С23/36, С23/52, С23/53 ET С23/62 | |
| **Objet**  La présente contribution vise à:  – accroître la transparence des propositions présentées dans les rapports de la Secrétaire générale;  – évaluer l'opportunité de la proposition de création d'un bureau de la transformation et déterminer les sources concrètes de financement de ce bureau;  – déterminer l'objectif final des travaux du bureau de la transformation et évaluer la conformité de cet objectif (résultats concrets) avec la Constitution de l'UIT, la Convention de l'UIT et la Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires.  **Suite à donner par le Conseil**  Le Conseil est invité à évaluer l'opportunité d'adopter les nouvelles mesures proposées et à déterminer les sources de financement pour les éléments de la proposition, compte tenu des ressources déjà dépensées à cet égard.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Références**  Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) et Décision 5 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires Documents [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en), [C23/50](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0050/en), [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en), [C23/53](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0053/en), [C23/62](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0062/en), [C23/INF/11](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0011/en) et [C23/INF/13](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0013/en) du Conseil | |

# 1 Introduction

1.1 La Conférence de plénipotentiaires (Bucarest, 2022) (PP-22) a adopté sa Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) et sa Décision 5 (Rév. Bucarest, 2022), qui définissent les buts stratégiques de l'Union, ses priorités thématiques et catalyseurs, les offres de produits et services proposées par l'Union, ainsi que les liens détaillés entre le plan stratégique et le plan financier de l'Union, l'objectif étant d'atteindre effectivement les buts de l'UIT.

1.2 Les rapports présentés au Conseil pour examen par la Secrétaire générale dans les Documents [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en), [C23/50](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0050/en), [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en), [C23/53](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0053/en), [C23/62](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0062/en), [C23/INF/11](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0011/en) et [C23/INF/13](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0013/en), consultables sur les liens fournis, sont surtout axés sur les activités et les approches retenues par la nouvelle équipe de direction de l'Union pour ce qui est des méthodes de travail que l'UIT devrait adopter pour lui permettre d'atteindre ses buts et ses priorités de manière plus efficace et efficiente, en particulier:

– le catalyseur "Excellence en matière de ressources humaines et d'innovation institutionnelle";

– le catalyseur "Mobilisation des ressources".

1.3 Les travaux de l'équipe de direction concernant le catalyseur "Excellence en matière de ressources humaines et d'innovation institutionnelle" défini dans la Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires devraient viser à améliorer les processus internes et à accélérer la prise de décisions en interne en remédiant aux inefficacités sur le plan opérationnel, aux doubles emplois et au sentiment de bureaucratie, reflétant ainsi les valeurs de transparence et de responsabilité.

L'objectif principal est de moderniser les capacités, processus, procédures et outils de l'UIT dans le domaine des ressources humaines, mais aussi d'assurer une intégration et une harmonisation avec le régime commun des Nations Unies et les valeurs de la fonction publique internationale. Pour ce faire, l'organisation mettra en œuvre un plan de transformation de la culture et des compétences qui renforcera son esprit d'ouverture, sa souplesse et son efficacité.

Ce **plan de transformation de la culture et des compétences** devrait reposer sur quatre volets principaux:

– planification stratégique;

– transformation numérique;

– innovation;

– gestion des ressources humaines.

1.4 Les travaux de l'équipe de direction concernant le catalyseur "Mobilisation des ressources" défini dans la Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires devraient viser à intensifier les activités de mobilisation des ressources et à augmenter les financements, ainsi qu'à recenser les moyens les plus efficaces pour permettre à l'UIT de mobiliser des ressources extrabudgétaires, de renforcer ses capacités de mobilisation des ressources et d'améliorer sa stratégie actuelle de levée de fonds, tout en tirant parti des contributions des partenaires pour compléter ces activités.

Il faudra élaborer des **cadres d'engagement financier à long terme** pour planifier, programmer et exécuter efficacement des projets et améliorer la prévisibilité des flux de ressources.

# 2 Observations

L'approche choisie par l'équipe de direction, présentée dans les rapports de la Secrétaire générale figurant dans les Documents [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en) (Feuille de route pour la transformation en vue d'atteindre l'excellence institutionnelle) et [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en) (Accélérer la mise en œuvre du plan stratégique de l'UIT pour la période 2024-2027), n'est pas pleinement conforme aux dispositions de la Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) et de la Décision 5 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires, pour les raisons suivantes:

2.1 Le rapport figurant dans le Document [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en) renvoie au plan stratégique de l'UIT pour la période 2024-2027 (Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires) et à la Décision 5 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires et utilise le membre de phrase "excellence institutionnelle" en association avec le terme "transformation". Il s'agit d'un **ajout entièrement nouveau qui ne figure** ni dans la Résolution 71, ni dans la Décision 5.

En ce qui concerne les aspects se rapportant aux expressions "excellence", "transformation" ou "organisationnelle", **seuls les concepts "efficacité organisationnelle", "amélioration de son efficacité organisationnelle" et "transformation numérique" figurent** dans la Résolution 71 et dans la Décision 5:

– Le concept "efficacité organisationnelle" désigne l'examen de la présence régionale de l'UIT, le projet sur la culture et les compétences et les consultations informelles avec les membres au cours du processus de planification stratégique.

– Le concept "transformation numérique" désigne les travaux menés par l'UIT pour encourager une utilisation équitable et inclusive des télécommunications/TIC pour mobiliser les individus et les sociétés en faveur du développement durable, et la mise en œuvre de l'Initiative en faveur de la transformation numérique (DT-I) (Résolutions 48 (Rév. Bucarest, 2022) et 217 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires, Document [C21/70](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0070/en) du Conseil), laquelle vise à améliorer les principaux produits fournis par l'UIT, ainsi que l'efficacité des processus opérationnels internes, et à faire en sorte que l'UIT devienne un employeur apprécié.

2.2 En outre, après un examen attentif des rapports de la Secrétaire générale soumis au Conseil dans les Documents [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en) et [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en), l'impression est que la nouvelle orientation des travaux de l'équipe de direction de l'UIT, "l'excellence institutionnelle" et la "feuille de route de la transformation" qui l'accompagne, visent non seulement à mener à bien les tâches assignées par la PP-22 – améliorer les processus internes pour remédier aux inefficacités sur le plan opérationnel, aux doubles emplois et au sentiment de bureaucratie – mais **dépassent aussi le cadre des activités demandées par la Conférence**, s'apparentant davantage à une tentative d'examiner et d'analyser la structure même de l'Union, telle qu'elle est définie dans l'article 7 de la Constitution de l'UIT.

Ainsi, aux termes de sa Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022), la Conférence de plénipotentiaires a demandé d'élaborer un **plan de transformation de la culture et des compétences seulement**, sans pour autant imposer la création d'une feuille de route de la transformation pour parvenir à l'excellence institutionnelle.

2.3 Le Document [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en), dans lequel il est fait mention du Document [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en), contient des recommandations à l'intention du Conseil qui ont été formulées à l'issue d'un "exercice de réflexion prospective" que la nouvelle équipe de direction a choisi comme méthode de travail au lendemain de la PP-22, en s'appuyant sur un **groupe restreint d'experts et de fonctionnaires** de tous les niveaux et issus des trois Bureaux (65 personnes) et environ 40 parties prenantes extérieures venues du monde entier, parmi lesquelles des parties prenantes, sans indications plus précises, représentant des États Membres de l'UIT, des entreprises du secteur privé, des institutions des Nations Unies et des organisations intergouvernementales, la société civile, des établissements universitaires et d'autres hautes personnalités dont le nom n'a pas été précisé.

2.4 Dans le Document [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en), il est indiqué que la nouvelle équipe de direction a élaboré un plan aligné sur le plan stratégique pour la période 2024-2027 et sur les orientations données par la PP-22. Or, les discussions qui ont eu lieu dans le cadre de l'exercice de réflexion prospective cité au paragraphe 2.3 étaient axées sur trois "piliers" qui n'ont apparemment **aucun lien direct avec le plan stratégique de l'Union et ne correspondent pas aux buts stratégiques et aux priorités thématiques de l'Union approuvés par la PP-22, ni aux catalyseurs associés**.

2.5 Les buts stratégiques de l'Union, énumérés dans le plan stratégique (Résolution 71 de la PP), appuient l'UIT dans l'accomplissement de sa mission et de son rôle, en favorisant les progrès accomplis dans la mise en œuvre des grandes orientations du **Sommet mondial sur la société de l'information** (SMSI) et du **Programme de développement durable à l'horizon 2030**. Le plan de transformation proposé par la Secrétaire générale en vue de parvenir à l'excellence institutionnelle est, quant à lui, **axé sur les Objectifs de développement durable (ODD) et le Programme Connect 2030 de l'UIT**, et ne tient pas compte du processus du SMSI, dont le lien étroit avec la réalisation des ODD est mis en évidence dans le Tableau de correspondance SMSI-ODD et les dispositions de la Résolution 140 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires, sur le rôle de l'UIT dans la mise en œuvre des résultats du SMSI et du Programme de développement durable à l'horizon 2030, ainsi que dans les processus de suivi et d'examen associés.

2.6 Le concept d'"une UIT unie dans l'action" présenté dans le Document [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en) n'est pas conforme à l'article 7 de la Constitution de l'Union.

2.7 Le Document [C23/52](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0052/en) ne précise pas les sources du financement (quelque 900 000 CHF par an) qui sera nécessaire pour assurer la mise en place et le fonctionnement du Bureau de la transformation, alors que les financements pour les activités liées au mandat fondamental de l'Union au titre de l'article 1 de la Constitution de l'UIT sont insuffisants, de même que les financements pour la mise en œuvre du projet de construction du nouveau bâtiment du siège de l'UIT (Document [C23/7](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0007/en)).

# 3 Propositions

3.1 Il est proposé que le Conseil ne donne pas suite à ces documents tant que tous les détails n'auront pas été fournis et que l'équipe de direction de l'UIT n'aura pas revu les approches choisies de façon à les rendre conformes à la Constitution et à la Convention de l'UIT, ainsi qu'aux décisions de la Conférence de plénipotentiaires.

3.2 Les travaux de l'équipe de direction sur le catalyseur intitulé "Excellence en matière de ressources humaines et d'innovation institutionnelle" défini dans la Résolution 71, devraient viser à améliorer les processus internes et à accélérer la prise de décisions en interne en remédiant aux inefficacités sur le plan opérationnel, aux doubles emplois et au sentiment de bureaucratie, reflétant ainsi les valeurs de transparence et de responsabilité, et ne devraient pas s'apparenter à une tentative de revoir la structure de l'UIT telle qu'elle est définie dans l'article 7 de la Constitution de l'Union.

3.3 Le plan de transformation devrait se concentrer sur un plan de transformation de la culture et des compétences et reposer sur quatre volets principaux:

– planification stratégique;

– transformation numérique;

– innovation;

– gestion des ressources humaines.

Ce plan devrait respecter pleinement les dispositions de la Constitution et de la Convention de l'UIT, en particulier l'article 7 de la Constitution (Structure de l'Union).

3.4 Il convient de modifier la catégorie de documents à laquelle appartient le rapport de la Secrétaire générale sur l'accélération de la mise en œuvre du Plan stratégique de l'UIT pour la période 2024-2027 (Document [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en)), qui ne devrait être présenté en tant que contribution ("C") mais en tant que document d'information ("INF").

3.5 Lors de l'élaboration de recommandations à l'intention du Conseil concernant des ajustements à apporter au plan stratégique et au plan financier, conformément à la Résolution 71 (Rév. Bucarest, 2022) de la PP, la Secrétaire générale devrait mener des consultations non pas auprès d'un nombre restreint d'États Membres, comme il ressort du Document [C23/36](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0036/en), mais auprès d'une base large et transparente, comprenant la majorité des États Membres de l'UIT, conformément au numéro 28 (article 3) de la Constitution de l'UIT.

3.6 Pour renforcer le rôle de chef de file de l'UIT et la viabilité financière de l'Union, il conviendrait de faire porter les efforts sur la manière non seulement d'accroître l'efficacité des activités de l'Union, mais aussi d'élargir la gamme de produits et de services de l'UIT qui sont déployés pour appuyer les travaux menés par l'Union au titre de ses priorités thématiques (Résolution 71 de la PP) et d'en améliorer la qualité.

3.7 Il conviendrait de reconnaître qu'il n'est pas souhaitable d'accroître les dépenses pour créer de nouvelles unités au sein de l'organisation, à savoir:

– un bureau de la transformation, dont le directeur aurait le grade D-1, nécessitant un budget annuel de 900 000 CHF;

– une unité de contrôle, dont le directeur aurait le grade D-1, nécessitant environ 280 000 CHF supplémentaires chaque année, alors que les financements pour les activités liées au mandat fondamental de l'Union au titre de l'article 1 de la Constitution de l'UIT sont insuffisants, de même que les financements pour la mise en œuvre du projet de construction du nouveau bâtiment du siège de l'UIT (Document [C23/7](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0007/en)).

3.8 Compte tenu des difficultés financières actuelles mentionnées au paragraphe 3.7 ci‑dessus, la création d'une unité de contrôle, avec un poste de chef de grade D-1, devra faire l'objet de justifications supplémentaires et ne devrait prendre effet que moyennant l'utilisation des ressources existantes, dans les limites du budget du Secrétariat général.

3.9 Lors de l'élaboration de documents (plans, feuilles de route, recommandations à l'intention du Conseil, etc.) sur la réalisation des buts stratégiques de l'Union dans le cadre du Plan stratégique de l'UIT pour la période 2024-2027, la Secrétaire générale devrait avoir à l'esprit le rôle de l'UIT pour renforcer la contribution de l'Union aux progrès accomplis dans la mise en œuvre des grandes orientations du SMSI et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_