

**Aide-mémoire du Président – Troisième réunion du Groupe de travail III du CoC-EEI
Mercredi 20 février 2008**

Ramalingam Parasuram, Président

- 1) **Examen détaillé – Mise à jour** (voir Annexe I): La Direction continuera à présenter des mises à jour sur les progrès accomplis. La date de clôture pour les soumissions est le 28 mars et il est donc judicieux de tenir la première réunion en avril. Il a été convenu que le Groupe de travail rencontrerait les consultants dès leur désignation et qu'il s'entreprendrait ensuite avec eux deux ou trois fois entre mai et septembre. Lors de la deuxième réunion, les consultants présenteraient leur plan de travail initial et la méthodologie qu'ils comptent suivre.
- 2) **Ressources humaines: Politiques et pratiques** (voir Annexe II): Il a été souligné que les politiques d'ensemble applicables aux ressources humaines, une priorité pour les organes directeurs, n'avaient pas reçu l'attention voulue par le passé. Les Membres ont estimé qu'il s'agissait d'un domaine qui n'était pas assez transparent tout en reconnaissant qu'il convenait d'éviter tout risque de microgestion de la part des organes directeurs. Certaines questions devaient également être examinées plus activement au niveau du régime commun des Nations Unies. Il a été suggéré que le Groupe de travail II examine comment améliorer à l'avenir le rôle de contrôle des organes directeurs sur les politiques applicables aux ressources humaines, peut-être en demandant plus spécifiquement que ces politiques soient passées périodiquement en revue par le Comité financier qui ferait un rapport au Conseil.
- 3) La Direction a accepté de présenter **un document sur les politiques applicables aux ressources humaines, qui serait examiné par le Groupe de travail à sa réunion provisoirement fixée au 29-30 avril**. Au cours de cette réunion, un document serait également présenté sur le changement de culture dans l'Organisation, ce qui donnerait l'occasion de procéder à un échange de vues avec les associations et syndicats du personnel, comme demandé par les Membres. La Direction a également accepté de distribuer aux Membres des informations plus détaillées sur les questions suivantes: nombre de jours de travail de fonctionnaires et de consultants dans l'Organisation, par unité organisationnelle et source de financement; utilisation des retraités de la FAO et répartition du personnel, par niveau, selon la nationalité et le sexe.
- 4) Les Membres ont en général souscrit aux propositions de l'EEI, sauf en ce qui concerne les points ci-dessous qui, selon les Membres, devraient être pris en compte au moment d'élaborer les politiques applicables aux ressources humaines:
 - a) Il faudrait introduire rapidement un système d'évaluation du personnel dans toute l'Organisation, qui devrait s'étendre à tout le personnel, y compris le Directeur général adjoint. Il a été décidé de demander au Groupe de travail II de se prononcer sur le fait de savoir s'il était souhaitable d'introduire des objectifs de performance et une évaluation pour le Directeur général;
 - b) Il a été convenu que la prise de décisions dans le domaine des ressources humaines devrait être décentralisée et déléguée dans le cadre de politiques et exigences clairement définies;
 - c) Il faudrait réexaminer l'application des politiques de répartition géographique et d'équilibre hommes-femmes dans le personnel et tenir compte du niveau des postes, en exigeant un équilibre également au niveau des postes de direction. Des politiques

doivent être en place pour assurer la qualité des candidats nommés, mais une approche plus vigoureuse est nécessaire pour faire en sorte que les pays en développement soient représentés comme il convient au sein du Secrétariat. Toutefois, certains Membres ont estimé qu'avec le changement des formules utilisées pour calculer la représentation des pays, les candidats provenant de certains pays développés ne pouvaient plus être recrutés, même s'ils étaient hautement qualifiés;

- d) Les Membres ont reconnu la nécessité de prévoir des ressources adéquates afin d'ajuster avec souplesse les effectifs, dans la mesure où les besoins des programmes peuvent changer et plusieurs d'entre eux ont appuyé le concept d'un fonds séparé, créé à cette fin;
- e) Les Membres ont accueilli avec satisfaction l'idée d'un programme de jeunes cadres pour permettre à des jeunes venant de pays en développement de commencer à travailler à la FAO. L'Organisation ne demanderait pas, à ce stade, aux jeunes cadres recrutés pour ce programme de connaître deux langues de la FAO, mais ils devraient recevoir une formation linguistique au titre de ce programme;
- f) Les Membres ont appuyé la rotation du personnel entre le Siège et les bureaux décentralisés, y compris les bureaux des représentants de la FAO. Cette rotation ne devrait toutefois pas s'appliquer nécessairement à tous les postes du Siège, étant donné que certains étaient de nature spécialisée;
- g) Les Membres ont également appuyé l'amélioration des possibilités de transfert latéral entre les postes afin de développer les compétences et les perspectives de carrière et ont préconisé une amélioration des mesures incitatives pour le personnel;
- h) Une série de questions ont été posées quant à l'emploi de consultants et un Membre a demandé des informations supplémentaires à ce sujet. Certains Membres ont estimé que l'Organisation recourait excessivement aux services de consultants, notamment de retraités de la FAO, qui étaient employés à l'aide de fonds correspondant à des postes vacants. Il a en général été convenu qu'il faudrait une transparence accrue en matière de recrutement de consultants et s'efforcer davantage d'assurer plus largement l'information concernant les possibilités d'emploi comme consultants;
- i) Les Membres se sont félicités de la proposition visant à nommer un fonctionnaire chargé de l'éthique et à mettre en place un comité de l'éthique;
- j) Il a été noté que les débats n'avaient pas porté pleinement sur les mesures incitatives pour le personnel, ni sur la formation, et que ces débats devraient se tenir lors de l'examen du document sur les politiques applicables aux ressources humaines mentionné au paragraphe 3 ci-dessus (29-30 avril);

4) **Systèmes financiers, normes et audit** (voir Annexe III): Le Groupe de travail a estimé qu'il avait besoin d'une présentation nettement plus détaillée de la part de la Direction, afin d'examiner comme il se doit ces questions. Une attention particulière a été accordée aux questions suivantes, pour lesquelles un complément d'information a été demandé par le Groupe de travail:

- a) **Arriérés et paiements en retard:** Certains Membres ont estimé que les problèmes financiers de l'Organisation n'étaient pas dus aux arriérés, mais plutôt aux paiements effectués tard dans l'année civile et l'exercice biennal par certains des principaux bailleurs de fonds. Ils ont estimé que l'EEI n'avait pas examiné cette question de manière adéquate et qu'un complément d'informations devait être présenté par la Direction sur les incidences de ces retards. En outre:
 - i) La plupart des Membres sont convenus qu'il conviendrait de diffuser plus largement l'information sur les pays en retard de paiement ou redevables d'arriérés

et que le droit de vote et la participation au Conseil et aux Comités devraient être refusés aux pays redevables d'arriérés, mais plusieurs Membres ont estimé que ces pays ne devraient pas être exclus de la liste des pays pouvant prétendre à une aide du PCT, comme le suggérait l'EEI;

- ii) Il a été noté que le fait d'imputer les intérêts des emprunts au compte des intérêts découlant des recettes aurait des incidences négatives sur les utilisations prévues de ces recettes (reconstitution des crédits pour l'assurance maladie après la cessation de service);
 - iii) Étant donné que ces questions ont été examinées en détail par le passé, sans l'adoption de résolution, il a été suggéré qu'après les prochains débats tenus par le groupe de travail à ce sujet, une petite équipe spéciale soit constituée, en consultation avec le Président du Comité financier, de façon à mieux saisir les dimensions du problème et à examiner ultérieurement les solutions possibles.
- b) Il a été noté que la Direction appuyait l'idée d'une budgétisation en euros et en dollars EU pour le Programme ordinaire et d'une comptabilité dans de nombreuses devises pour les ressources extrabudgétaires. Les Membres ont demandé un complément d'information sur le passage aux normes comptables internationales pour le secteur public et:
- i) le volume des transactions dans différentes devises;
 - ii) la possibilité d'assurer une comptabilité en de nombreuses devises et le coût d'une telle opération;
 - iii) le concept de monnaie fonctionnelle et les implications de tout changement.
- c) Audit: Les Membres ont demandé des informations sur les rôles des services de vérification interne et externe dans d'autres organisations internationales (notamment du système des Nations Unies), ainsi que des informations sur des questions telles que les voies hiérarchiques, la nomination et la durée du mandat de l'Inspecteur général. Il a été demandé que les Commissaires aux comptes pour la période 2006-07 et, si possible, le Commissaire aux comptes actuel, soient présents lors de la prochaine session au cours de laquelle sera examinée cette question.

5) **Ordre du jour futur:** L'ordre du jour provisoire des prochaines sessions a été établi comme suit:

- a) Vendredi 7 mars:
 - i) Changement de culture – mise à jour présentée par la Direction - Débat préliminaire
 - ii) Mobilisation des ressources
 - iii) Fourniture de services, achats, etc. (début des discussions)
 - iv) Technologie de l'information (début des discussions)
- b) Mercredi 19 mars – Reprise des discussions
 - i) Reprise des discussions – Structure et processus du Programme et du budget
 - ii) Reprise des discussions – Structure décentralisée de la FAO
 - iii) Reprise des discussions – Systèmes financiers, normes et audit
- c) Mercredi 26 mars
 - i) Structure du Siège de la FAO
- d) Mardi 29 et mercredi 30 avril
 - i) Politiques relatives aux ressources humaines
 - ii) Politique de changement de culture

Annexe I: Examen détaillé – Principales étapes du processus

- Envoi des appels d'offres (26 février)
- Date limite pour le dépôt des soumissions (28 mars)
- Évaluation des soumissions (11 avril)
- Déclaration d'intention (18 avril)
- Signature du contrat (28 avril)

Annexe II: Ressources humaines: Politiques et pratiques – Présentation de la Direction

- 1) Cadre des politiques
 - a) Alignement du recrutement, de la planification du travail et des compétences, de l'évaluation professionnelle et de la formation du personnel
 - b) Profil d'âge – recrutement de jeunes cadres
 - c) Politique de rotation
 - d) Consultation avec les associations du personnel
- 2) Modalités contractuelles
- 3) Recrutement
 - a) Sélection des cadres et cadres nationaux approuvée par les Sous-Directeurs généraux
 - b) Sélection du personnel des services généraux approuvée par les Directeurs de division
 - c) Maintien des comités de sélection pour les cadres et les agents des services généraux
 - d) Si les comités de sélection des cadres/agents des services généraux ne sont pas d'accord avec la liste présentée par les divisions, la décision sera prise par le Directeur général/ Directeur des ressources humaines.
- 4) Répartition géographique et équilibre hommes-femmes
- 5) Gestion du comportement professionnel
- 6) Mesures incitatives pour le personnel
- 7) Formation

Annexe III: Composantes du système financier - Présentation de la Direction

- Grand livre, comptes débiteurs, comptes créditeurs, bons de commande, actifs fixes, ressources humaines/états de paie, voyages, module de maintenance du budget, système de comptabilité des bureaux de terrain, entrepôt de données, PIREs.