

CL 153/3 - Ajustements à apporter au Programme de travail et budget 2016-2017

Note d'information n° 5 – novembre 2015

Planification des effectifs et souplesse des taux de vacances de poste

1. Dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre du Programme de travail et budget 2016-2017, la planification des effectifs est réalisée conformément aux politiques de l'Organisation en matière de ressources humaines, afin de garantir que la FAO dispose des bonnes personnes, dotées des bonnes compétences, aux bons endroits. L'analyse des besoins et des lacunes en matière de compétences au Siège et dans les bureaux décentralisés est guidée par deux priorités, à savoir atteindre les objectifs stratégiques (OS) de la FAO et relever les nouveaux défis tels que les Objectifs de développement durable (ODD), ainsi que par les indications pertinentes des organes directeurs.
2. Comme mentionné dans la Note d'information n° 2, il sera nécessaire, dans le droit fil de l'exercice de planification des effectifs mené par les deux Directeurs généraux adjoints, d'élaborer de nouvelles descriptions des fonctions, et notamment d'établir de nouveaux profils pour certains des postes vacants ou prochainement vacants. Cet exercice permettra d'améliorer les capacités techniques en fonction des besoins au Siège, ainsi que dans les bureaux sous-régionaux et régionaux où la demande est élevée, mais où les compétences techniques sont faibles voire inexistantes. Une attention particulière sera accordée aux domaines d'activité prioritaires tels que les statistiques, le changement climatique et la nutrition.
3. Compte tenu de ces éléments, et si l'on veut que cet exercice de planification des effectifs soit utile, il est indispensable de maintenir un certain degré de souplesse s'agissant du taux de vacances de postes d'environ 10-15 pour cent à ce stade, de sorte que la mise en œuvre du programme de travail puisse être adaptée de manière dynamique à de nouvelles circonstances et de nouvelles priorités. Le fait que le taux de vacances soit actuellement plus élevé tient en large partie au départ, convenu d'un commun accord, de fonctionnaires de l'Organisation occupant des postes non techniques ou d'appui. Cela offre une occasion de redéfinir le profil de ces postes non-techniques et administratifs pour créer des fonctions techniques, étant donné que l'Organisation s'emploie en permanence à accroître son efficacité et à tirer le meilleur profit de ses ressources financières.
4. Il est important de noter que, nonobstant le maintien d'une certaine souplesse dans les taux de vacances, il est fait en sorte que les postes sensibles, critiques et essentiels, notamment ceux de gestionnaires, de chefs d'équipe et de secrétaires de commissions, y compris les organes relevant des articles VI et XIV, sont pourvus sans délai. Cette situation prévaut également au Bureau de l'Inspecteur général et au Bureau de l'évaluation, où le taux de vacances est pratiquement nul.
5. Le Tableau 1 présente les taux de vacances dans les domaines techniques et non techniques au Siège et dans les bureaux décentralisés. Ainsi que l'ont récemment constaté le Commissaire aux comptes et le Comité financier¹, des progrès considérables ont été réalisés dans les processus de recrutement de la FAO, s'agissant en particulier des délais globaux de recrutement. Cependant, du fait de la rotation du personnel, des processus de recrutement sont en cours pour un certain nombre de postes à tout moment. Le taux de vacances présenté à la dernière colonne du Tableau 1 brosse dès lors le tableau le plus fidèle et précis de la situation dans les domaines techniques et non techniques.
6. Ainsi au Siège, dans les domaines non techniques placés sous l'autorité du Directeur général adjoint (Opérations) (DDO), le taux de vacances effectif est de 20 pour cent, soit un point de plus que dans les domaines techniques du Siège placés sous l'autorité du Directeur général adjoint (Coordonnateur, ressources naturelles) (DDN) et relevant du Département du développement économique et social (ES). En outre,

¹ CL 153/7, Rapport de la cent soixantième session du Comité financier (paragraphe 23a).



11 processus de recrutement sont en cours pour des postes techniques relevant du DDN et de ES, contre un seul relevant du DDO. Cette situation est conforme avec la priorité accordée par l'Organisation à la capacité technique au Siège, ainsi qu'avec le maintien d'une certaine souplesse, afin de redéfinir le profil de postes non techniques et de mettre ainsi l'accent sur les domaines prioritaires dans le contexte de l'exercice de planification des effectifs.

7. Il convient également de noter que, lorsqu'un poste est vacant, cela ne signifie pas qu'il n'y a personne pour exécuter les fonctions du poste. En effet, dans la plupart des cas, on fait appel à des personnels ayant des contrats de brève durée de fonctionnaire et d'autres catégories pour s'acquitter des tâches et des fonctions programmées, sous la supervision de fonctionnaires de la FAO. Ainsi, au 16 novembre, 82 personnels du cadre organique ayant un contrat de brève durée et 311 consultants internationaux œuvraient dans des domaines techniques au Siège, où l'on dénombrait 89 postes vacants, et dans les bureaux régionaux, on comptait 23 personnels recrutés à court terme et 100 consultants internationaux pour 41 postes vacants.

8. De plus, le recours à des personnels recrutés à court terme pour s'acquitter des fonctions de postes vacants présente des avantages pour l'exécution du Programme et la gestion à plus long terme des ressources humaines. En effet, il permet de prendre rapidement des mesures pour s'assurer que les tâches concernées soient exécutées de manière satisfaisante, notamment lorsque les attributions doivent être adaptées à un environnement changeant. La participation de personnels recrutés à court terme aux activités de l'Organisation permet également d'évaluer la qualité de leur travail et de les inscrire éventuellement sur un fichier d'experts susceptibles d'être employés par l'Organisation à plus long terme, à un stade ultérieur.

9. En termes de coûts pour l'Organisation, à titre d'exemple, le coût moyen d'un P-4 à Rome est de 16 308 USD, tandis que le coût moyen d'un consultant équivalent se situerait entre 7 875 et 9 450 USD d'honoraires. Ceux qui sont recrutés sur le plan international perçoivent une allocation mensuelle de subsistance, en lieu et place de l'indemnité journalière de subsistance, d'un montant compris entre 100 et 2 500 USD. Ainsi, le coût total d'un consultant s'acquittant de fonctions d'un fonctionnaire de classe P-4 est compris entre environ 7 975 USD et 11 950 USD. De même, le coût moyen d'un P-3 à Rome est de 12 976 USD, tandis que le coût total d'un consultant international équivalent serait compris entre 6 400 USD et 10 375 USD.

Tableau 1. Taux de vacances de postes dans les domaines techniques et non techniques

	Postes permanents inscrits au PTB	Postes vacants	Processus de sélection engagés (pour les postes vacants)	Taux de vacance	Pourcentage de postes vacants pour lesquels la sélection est en cours	Projection actuelle du taux de vacances
Niveau supérieur	151	33	4	21%	3%	18%
Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	13	0	0	0	0	0
Cadre organique	138	33	4	23%	3%	20%
DDN+ES	420	89	11	21%	3%	19%
Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	33	7	4	21%	12%	9%
Cadre organique	387	82	7	21%	2%	19%
DDO	197	41	1	21%	1%	20%
Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	11	0	0	0%	0%	0%
Cadre organique	186	41	1	22%	1%	22%
TC	111	31	7	28%	6%	22%
Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	13	2	0	15%	0%	15%
Cadre organique	98	29	7	30%	7%	22%
Total Siège	879	194	23	22%	3%	19%

Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	70	9	4	13%	6%	7%
Cadre organique	809	185	19	23%	2%	20%
Bureaux régionaux + CSC Budapest	189	41	13	22%	7%	15%
Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	11	0	0	0%	0%	0%
Cadre organique	178	41	13	23%	7%	16%