



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

COMITE DU PROGRAMME ET COMITE FINANCIER

**Quatre-vingt-dixième session du Comité du Programme et cent
quatrième session du Comité financier**

Rome, 15-19 septembre 2003

**Rapport du Corps commun d'inspection concernant l'examen de la
gestion et de l'administration de la FAO: plan d'action**

I. Introduction

1. Le rapport du Corps commun d'inspection susmentionné (REP/2002/8) a été étudié par le Comité du Programme et par le Comité financier à l'occasion de leur réunion conjointe, qui s'est tenue en mai 2003. Les deux derniers paragraphes du rapport de la réunion conjointe portant sur le Rapport du Corps commun d'inspection sont les suivants:

« Par conséquent, les comités sont convenus qu'il était préférable de discuter plus en profondeur de ces recommandations et de leurs répercussions lors de leur session individuelle, afin d'assurer un examen solidement étayé et une répartition des tâches plus efficace entre les deux comités ».

« Les comités sont convenus que les discussions relatives au rapport du Corps commun d'inspection devaient s'appuyer sur un document supplémentaire dans lequel serait présenté un plan d'action détaillé, qui serait établi selon un calendrier précis, indiquerait les bureaux concernés et décrirait les activités de suivi en cours ou prévues. En conséquence, les comités ont demandé que ce document soit élaboré pour leurs prochaines sessions, afin qu'ils puissent être en mesure de soumettre au Conseil, à sa session de novembre 2003, des avis plus détaillés concernant les éventuelles réactions des organes directeurs de la FAO au rapport du Corps commun d'inspection ».

2. Le présent document a été élaboré afin de donner suite à cette demande.

Par souci d'économie, le tirage du présent document a été restreint. MM. les délégués et observateurs sont donc invités à ne demander d'exemplaires supplémentaires qu'en cas d'absolue nécessité et à apporter leur exemplaire personnel en séance.
La plupart des documents de réunion de la FAO sont disponibles sur l'Internet, à l'adresse www.fao.org

II. Portée

3. Comme le Comité financier doit étudier un rapport intérimaire exhaustif portant sur des questions liées à la gestion des ressources humaines, il a été jugé plus opportun d'inclure dans ce rapport intérimaire les suites à donner aux recommandations du rapport du Corps commun d'inspection liées à la gestion des ressources humaines (c'est-à-dire 8a) et b), 10, 11 et 12), telles que prévues.

4. En conséquence, le « Plan d'action » ci-après présente, sous forme de tableau, les propositions concernant la suite à donner aux autres recommandations du rapport du Corps commun d'inspection, qui sont soumises à l'examen des deux comités, en fonction de leurs domaines d'intérêt respectifs.

Recommandation	Actions menées à terme ou en cours (le cas échéant)	Actions proposées	Calendrier	Unité responsable	Observations (notamment répercussions éventuelles sur les ressources)
1. Le Directeur général devrait veiller à ce que:					
1 (a) des efforts continuent d'être déployés pour élaborer des indicateurs et des objectifs précis en matière de rendement, et déterminer ce dont le Secrétariat peut être directement tenu pour responsable;	Des indicateurs de rendement ont été intégrés au modèle perfectionné de programmation. Des efforts considérables ont été déployés pour définir des indicateurs de rendement plus précis dans le Plan à moyen terme 2004-09.	Les indicateurs de rendement continueront à être perfectionnés lors du prochain cycle de programmation (à compter du Plan à moyen terme 2006-2011). La budgétisation fondée sur les résultats sera également appliquée au programme non technique dans le Plan à moyen terme 2006-11.	Des dispositions particulières seront prises en 2004-2005, mais, de par sa nature, le processus est en évolution permanente.	Bureau du programme, du budget et de l'évaluation.	Ces améliorations de la structure du programme, principalement de nature conceptuelle, ne devraient en principe pas nécessiter de ressources supplémentaires considérables.
1 (b) les liens entre les activités indiquées dans les programmes de travail opérationnels au niveau des départements, et les objectifs stratégiques généraux, soient clairement identifiés;	L'identification, par les unités techniques, des liens établis entre leurs entités de programme et leurs résultats biennaux et les objectifs stratégiques de l'Organisation est obligatoire lors de l'élaboration du Programme de travail et budget.	Des dispositions continueront à être prises afin d'identifier et de justifier ces liens, qui seront renforcés grâce à l'amélioration permanente des méthodes de définition des priorités.	Processus continu, mais il convient d'améliorer les méthodes utilisées, en se fondant sur les avis qui seront formulés par le Comité du programme en 2004.	Bureau du programme, du budget et de l'évaluation, et unités concernées.	

<p>1 (c) des mécanismes de suivi et de responsabilisation soient établis pour assurer la mise en œuvre des domaines prioritaires pour une action interdisciplinaire (DPAI).</p>	<p>Des procédures ont été établies et un modèle de rapport a été défini à l'intention des groupes chargés des domaines prioritaires pour une action interdisciplinaire, qui seront ainsi mieux à même d'effectuer des évaluations annuelles et de rédiger les rapports soumis au Directeur général adjoint.</p>	<p>À la lumière de l'expérience acquise en 2003, les arrangements en vigueur seront examinés en 2004-2005 et éventuellement modifiés.</p>	<p>Processus de nature continue, mais une analyse spécifique de l'efficacité des mécanismes mis en place sera effectuée en 2004.</p>	<p>Le Bureau du programme, du budget et de l'évaluation assurera la supervision générale et définira des modèles de rapport.</p>	<p>La mise en œuvre réelle des domaines prioritaires pour une action interdisciplinaire continue à poser problème et l'allocation de ressources centralisée devrait se poursuivre pendant un certain temps.</p>
<p>2. Le Directeur général devrait assurer l'acceptation et la mise en œuvre pleines et entières du nouveau processus de programmation au niveau de l'Organisation, par le biais d'un programme de formation poussée à l'intention des gestionnaires et du personnel concerné, au siège et dans les bureaux régionaux, qui devrait:</p>					
<p>2 (a) mettre en relief les approches interdisciplinaires, ainsi que les principes généraux d'une programmation axée sur les résultats;</p>	<p>Les approches interdisciplinaires, et de façon plus générale, les principes sous-tendant la programmation axée sur les résultats, sont au cœur du nouveau modèle de programmation. Une disposition fondamentale à l'appui des domaines prioritaires pour une action interdisciplinaire a déjà été mise en œuvre.</p>	<p>D'autres améliorations seront apportées dans le cadre du Plan à moyen terme 2006-2011, en mettant l'accent sur les activités interdisciplinaires et sur l'application des principes sous-tendant la programmation axée sur les résultats. En ce qui concerne la mise en œuvre de la stratégie de renforcement de la nature interdisciplinaire des</p>	<p>Processus continu.</p>	<p>Le Bureau du programme, du budget et de l'évaluation fournira une assistance conceptuelle et appuiera les activités liées à la programmation. Les demandes de</p>	<p>L'allocation de ressources centralisée devrait se poursuivre pendant un certain temps.</p>

		activités, les méthodes continuent à être perfectionnées.		fonds de stimulation seront évaluées, afin d'appuyer les DPAI.	
2 (b) conférer des compétences spécifiques, notamment pour la formulation d'objectifs et d'indicateurs, et des techniques d'autoévaluation.	Depuis le lancement du nouveau modèle de programmation, une formation a été organisée, mettant à profit les progrès réalisés au niveau des concepts et l'assistance technique disponible.	D'autres activités de formation sont prévues. Elles sont principalement axées sur les conseillers techniques des différentes unités, qui devraient aider leurs collègues. En matière d'autoévaluation, en 2003-2004, l'appui par l'intermédiaire du Bureau du programme, du budget et de l'évaluation a été dispensé grâce à un financement extrabudgétaire.	Activités dynamiques en 2003-04, dont l'intensité ne devrait pas décroître par la suite.	Le Bureau du programme, du budget et de l'évaluation sera chargé d'orienter la formation.	Il est difficile d'estimer les besoins spécifiques. En ce qui concerne la mise en valeur des ressources humaines, l'équivalent de 1,35 pour cent des coûts relatifs au personnel devrait stimuler, de façon non négligeable, les efforts déployés.
3. Le Directeur général devrait:					
3(a) inviter les représentants régionaux à participer, au moins par rotation, aux réunions du Conseil de direction (à cet effet, on pourrait envisager de recourir à des vidéoconférences);	Récemment, le Directeur général a organisé une série de vidéoconférences individuelles avec des représentants régionaux, afin d'examiner des questions d'actualité.	L'organisation de vidéoconférences avec les représentants régionaux se poursuivra. Il est prévu d'organiser de telles conférences avec les Bureaux sous-régionaux. Il est également rappelé que le Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées participe aux réunions de direction de haut niveau et que l'une de ses fonctions est de prendre acte des préoccupations éventuellement formulées par	La fréquence dépendra de l'urgence des questions d'intérêt commun examinées par les services du siège et les bureaux régionaux.	Cabinet de la Direction générale et Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.	

		les représentants régionaux et d'en rendre compte.			
3(b) étudier des solutions permettant d'assurer, au besoin, une diffusion plus vaste et plus systématique des résultats de ces réunions.	<p>Les conclusions des réunions ne portant pas sur des questions particulièrement confidentielles sont communiquées à l'ensemble du personnel directement par les personnes ayant participé aux réunions de direction de haut niveau.</p> <p>Le Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées communique aux bureaux décentralisés des informations, les faits saillants des débats et les décisions prises lors des réunions de direction de haut niveau, par l'intermédiaire du bulletin trimestriel du Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.</p>	<p>Les dispositions actuelles seront maintenues.</p> <p>Le bulletin du Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées continuera à être utilisé pour diffuser l'information.</p>	Fréquence actuelle maintenue.	Cabinet de la Direction générale et Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.	
4. Le Directeur général devrait préparer un plan d'action général pour la délégation de pouvoirs et de responsabilités aux gestionnaires, au siège et dans les bureaux décentralisés, et prévoyant notamment:					
4 (a) une définition claire des domaines de responsabilité nécessitant un pouvoir administratif centralisé;	Le pouvoir administratif centralisé, la délégation de pouvoirs et les responsabilités ont été mis en évidence dans les déclarations portant sur les	Deux études en cours (examen des bureaux régionaux et examen des représentations de la FAO) sont susceptibles de donner lieu à des	La mise à jour des procédures et des règles et règlements administratifs est	Division des finances, Division de la gestion des ressources humaines.	

	fonctions de chaque bureau et de chaque division.	recommandations quant à la délégation des pouvoirs ou quant à la modification des relations de travail.	un processus continu.		
4 (b) une répartition claire des responsabilités et une description des voies de communication entre les divers services administratifs centraux (notamment la Division des finances (AFF), la Division de la gestion des ressources humaines (AFH), le Service d'appui à la gestion (MSS) et l'Unité administrative de soutien (MSU) du Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées;	La circulaire du Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées traitant des responsabilités et des relations définit avec précision les responsabilités et les lignes directrices respectives pour l'exécution des fonctions assignées à chaque unité organisationnelle, en particulier: (a) la relation entre les fonctionnaires et les entités organisationnelles des bureaux décentralisés et du Siège; et (b) la participation des bureaux décentralisés à la planification et à la mise en œuvre des activités de l'Organisation.	La circulaire du Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées traitant des responsabilités et des relations fait l'objet d'une révision et reflètera les responsabilités de nature opérationnelle transférées aux représentants de la FAO.	Octobre 2003.	Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.	
4. (c) un système de responsabilisation transparent et détaillé;	La définition des résultats escomptés dans le cadre du Programme de travail et budget 2002-03 sert de cadre à un meilleur système de responsabilisation.	L'application intégrale du modèle fondé sur les résultats, accompagnée de la gestion des résultats, contribuera à renforcer la responsabilisation.	Les implications de la budgétisation fondée sur les résultats en matière de renforcement de la responsabilisation des dirigeants et du personnel continueront à être mises à profit lors de l'exécution du PTB 2004-2005.	Bureau du programme, du budget et de l'évaluation.	

<p>4 (d) un calendrier précis des activités de mise à jour et de simplification des instructions administratives importantes.</p>		<p>voir plus haut.</p>	<p>voir plus haut.</p>		
<p>5. Le Directeur général devrait veiller à ce que les bureaux hors siège soient dûment consultés pour la définition des exigences fonctionnelles attachées à la conception des systèmes prévus dans la deuxième phase du projet Oracle, et en particulier pour l'élaboration des modules relatifs aux ressources humaines et aux états de paie.</p>	<p>Des contributions utiles ont déjà été obtenues grâce au rapport sur les ateliers régionaux tenus en 2003 ainsi qu'aux entretiens organisés lors de l'analyse effectuée en Asie par l'Unité administrative de soutien de la Sous-division régionale des opérations. D'autres contributions seront obtenues grâce à l'analyse que fera le Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées des représentations de la FAO.</p>	<p>Un Groupe d'utilisateurs axé sur les ressources humaines sera créé, afin d'assurer la participation sans réserve des utilisateurs de la FAO au projet HRMS (système de gestion des ressources humaines) d'Oracle. Ce groupe sera notamment composé de représentants du Département de la coopération technique, du Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées et des bureaux régionaux, ainsi que de représentants de la FAO. Le cas échéant, un sous-groupe de terrain pourrait être établi, afin de faire face aux besoins spécifiques des bureaux décentralisés.</p> <p>Une approche analogue sera mise en œuvre, en vue d'évaluer en profondeur les besoins des bureaux décentralisés en ce qui concerne un nouveau système de comptabilité de terrain. Cet aspect a été intégré dans un projet, qui sera financé à partir des arriérés utilisés pour la</p>	<p>Le groupe d'utilisateurs Ressources humaines sera créé en 2003 et sera opérationnel pendant toute la durée du projet – qui devrait arriver à échéance au milieu de l'année 2006.</p> <p>Le projet portant sur la conception d'un nouveau système de comptabilité de terrain devrait être amorcé à la fin de 2003/début 2004.</p>	<p>Système de gestion des ressources humaines (HRMS): Division de la gestion des ressources humaines/Division des systèmes et des techniques d'information.</p> <p>Système de comptabilité de terrain: Division des finances/Division des systèmes et des techniques d'information.</p>	

		conclusion de la Phase I d'Oracle.			
6. Le Conseil pourra s'il le souhaite approuver les propositions présentées dans le Plan à moyen terme 2004-2009 concernant l'introduction d'une budgétisation des investissements visant à assurer un financement suffisant et stable pour le développement des systèmes administratifs à l'échelle de l'Organisation.	Le Comité financier étudie la question (à sa session de mai 2003, le Comité a été saisi d'un document présentant des propositions concernant l'établissement éventuel d'un fonds, dans l'esprit de cette recommandation– NB: ne concernant pas seulement les besoins relatifs aux systèmes administratifs de l'Organisation).	Le Comité financier poursuivra le débat sur la question, notamment concernant des modifications éventuelles au Règlement.	Les résultats et le calendrier dépendront de l'aptitude des membres du Comité financier, du Conseil et de la Conférence, à se mettre d'accord. Cependant, la question sera à nouveau étudiée par le Comité financier à sa session de septembre 2003.	Bureau du programme, du budget et de l'évaluation, en consultation avec la Division des finances.	Les modalités d'approvisionnement du fonds, ou toute autre formule apparentée à une budgétisation des investissements, seront traitées lors des débats.
7. Le Directeur général devrait procéder sans plus tarder à un examen des mandats des bureaux régionaux, de même que des ressources et des pouvoirs qui leur sont conférés, en considérant notamment:					
7 (a) une évaluation du processus de décentralisation des responsabilités opérationnelles aux Représentants de la FAO au cours des trois dernières années;	Une évaluation approfondie de la décentralisation a été amorcée, sous les auspices du Service de l'évaluation de la FAO.	Les conclusions de l'évaluation seront étudiées par le Comité du programme, puis par le Conseil de la FAO.	L'évaluation devrait être étudiée par le Comité du programme, selon toute vraisemblance lors de sa session de septembre 2004.	Service de l'évaluation (PBEE).	Le coût total de l'évaluation est estimé à 700 000 dollars EU, qui seront répartis entre 2003 et 2004. Sur ce total, 145 000 dollars EU correspondent à des dépenses de personnel.

<p>7 (b) la nécessité de maximiser les synergies au niveau régional, notamment pour ce qui concerne le programme de terrain;</p> <p>7 (c) la nécessité d'assurer une véritable décentralisation du processus de prise de décisions au sein de l'Organisation, et de fournir aux représentants régionaux de nouvelles occasions d'apporter une importante contribution à ce processus;</p> <p>7 (d) les pratiques suivies dans les autres organisations des Nations Unies;</p>	<p>Le rôle des bureaux régionaux ne peut être analysé de manière isolée. Le rôle et la pertinence des ressources et les pouvoirs des trois échelons des structures décentralisées (bureaux régionaux, bureaux sous-régionaux et représentations de la FAO) font également l'objet d'une étude parallèle articulée autour de trois volets: (a) évaluation complète de la politique de décentralisation, mentionnée plus haut; (b) examen des bureaux nationaux de la FAO; et (c) examen des Sous-Divisions des opérations et des unités administratives de soutien des bureaux régionaux.</p>	<p>Les actions qui seront mises en œuvre dépendent des conclusions des examens et des recommandations qui seront formulées. Cependant, l'Organisation a l'intention: (a) de mettre en œuvre les recommandations n'ayant pas d'incidence sur les coûts et celles requérant une action immédiate de la direction; (b) de mettre en œuvre les recommandations pouvant être appliquées par des ajustements des dépenses budgétaires actuelles, dans le cadre du cadre du Programme de travail et budget biennal; et (c) d'évaluer les recommandations nécessitant des engagements budgétaires à moyen ou à long terme, en vue de les mettre en œuvre de manière échelonnée.</p>	<p>L'examen des représentations de la FAO et des Unités administratives de soutien des Sous-Divisions régionales des opérations devrait être achevé en août 2003.</p>	<p>Département de la coopération technique et Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.</p>	<p>Des dispositions seront prises pour faire face aux implications financières au moyen du budget des unités concernées, mais des ressources supplémentaires pourraient néanmoins s'avérer nécessaires.</p>
<p>7 (e) la nécessité de mettre à jour, de rendre plus claire et de réviser en conséquence la Circulaire sur les responsabilités et les rapports hiérarchiques, en consultation avec les bureaux décentralisés.</p>	<p>Le projet de circulaire actualisée a été communiqué aux unités du Siège et aux bureaux décentralisés, pour observation.</p>	<p>La version révisée sera rédigée quand les unités du Siège et les bureaux décentralisés auront fait part de leurs observations.</p>	<p>Octobre 2003.</p>	<p>Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.</p>	
<p>8. Les bureaux des Représentants de la FAO devraient être dotés de ressources humaines adéquates</p>					

et recevoir les indications nécessaires pour pouvoir s'acquitter de leurs tâches, et le Directeur général devrait en particulier:					
8 (a) mettre au point une description type des compétences, des capacités et de l'expérience dont les Représentants de la FAO doivent être dotés;	Voir FC 104/15.		Septembre 2003.	Division de la gestion des ressources humaines.	Question traitée dans le document du Comité financier portant sur la gestion des ressources humaines.
8 (b) veiller à ce que la sélection des représentants soit un processus ouvert et équitable, qui tienne dûment compte de l'expérience acquise au sein du système des Nations Unies;	(idem)		(idem)	(idem)	(idem)
8 (c) assurer la conclusion rapide du projet d'établissement d'un grand réseau de communication...	<p>Les commandes relatives aux services et à l'équipement nécessaires aux connexions réalisables ont été effectuées.</p> <p>Au 30/6/2003, 53 bureaux ont été connectés, notamment le Siège de l'Organisation. Des missions Grand réseau sont prévues de juillet à novembre 2003, pour les sites de 26 représentants de la FAO et de 4 fonctionnaires techniques hors siège.</p>	Tous les bureaux concernés par le projet devraient être connectés – au total, 83 connexions seront effectuées.	Décembre 2003.	Division des systèmes et des techniques d'information/ Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.	<p>D'autres sites seront connectés en 2004, si les ressources financières s'avèrent suffisantes.</p> <p>Il convient de noter que les sites difficiles présentent les caractéristiques suivantes:</p> <p>(a) contraintes et limites imposées par le gouvernement hôte au niveau des politiques; et</p> <p>(b) absence d'infrastructures d'information et de</p>

					communication et d'assistance technique.
... ainsi que la disponibilité en ligne des manuels administratifs avec des fonctions de recherche.	À la section « How to... » de l'intranet de la FAO, des conseils relatifs à la procédure sont donnés pour une série d'activités intéressant les responsables de budget et les demandeurs de transaction (demandes de déplacement, consultants, facturation interne, etc.). De plus, le site intranet de la Division des finances présente désormais des informations liées à la Division des finances et précise comment contacter les différents groupes, au sein de la Division.	<p>La Division des finances a mis en œuvre un projet visant à réviser les orientations en vigueur en matière de politiques générales et de procédures et visant à rédiger de nouveaux documents destinés à être publiés sur le site intranet de la Division. Ces orientations seront rendues publiques dès que possible.</p> <p>La Division de la gestion des ressources humaines poursuivra le réaménagement des sections du Manuel, en vue de placer celui-ci sur l'intranet et de proposer une fonction de recherche intégrale.</p>	En cours.	Service d'appui à la gestion/Division des finances/Division des services administratifs	
8 (d) organiser des réunions régionales périodiques des Représentants de la FAO.	Étant donné les coûts élevés et les contraintes budgétaires, la convocation régulière de réunions régionales des représentants de la FAO n'est pas possible. Cependant, l'Organisation met à profit les événements et les mécanismes suivants pour débattre de questions importantes et pour faciliter les interactions et le partage d'expérience entre les représentants de la FAO:	L'installation du Grand réseau, la mise en œuvre du Réseau d'information des bureaux de pays (COIN) et le lancement des pages Web des bureaux de pays stimulera les relations de travail directes entre les représentants de la FAO et leur facilitera l'accès aux informations et aux connaissances relatives à l'Organisation, aux régions et	En cours.	Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées, avec l'appui de la Division des systèmes et des techniques d'information.	

	représentants de la FAO: (a) consultations techniques spéciales, auxquelles participent des représentants de la FAO, au Siège et dans des sites décentralisés, (b) formations organisées à l'échelle des régions et des sous-régions; (c) réunions d'information destinées aux représentants permanents, organisées au siège; et (d) infrastructure de communication relative aux technologies de l'information.	l'Organisation, aux régions et aux sous-régions. Quatre séminaires régionaux ou sous-régionaux, destinés à 15 participants chacun, ont été proposés dans le cadre du scénario de croissance réelle pour le Programme de travail et budget 2004/2005.	2004-2005, selon les ressources disponibles.	Bureau de coordination des activités normatives, opérationnelles et décentralisées.	Selon les estimations, les séminaires devraient coûter 300 000 dollars EU pendant l'exercice biennal.
9. Le Conseil pourra s'il le souhaite définir une série de critères objectifs pour pouvoir déterminer la nature et l'ampleur de la représentation de la FAO dans les pays. Ces critères devraient tenir compte non seulement des besoins spécifiques des pays tels qu'ils sont mesurés par leurs indicateurs du développement humain et leur qualité de pays à faible revenu et à déficit vivrier, mais aussi du rapport coût-efficacité des activités de la FAO à l'échelon national. Ces critères devraient donc comprendre:					
9 (a) le niveau des programmes et des activités prévus dans les pays;	Les critères d'établissement des bureaux de pays utilisés actuellement ont été présentés lors de la réunion conjointe du	Les avis du Comité du programme, du Comité financier et du Conseil seront pris en compte lors des			Il convient de noter que les critères proposés dans le cadre de cette

<p>9 (b) le rapport entre les coûts de fonctionnement et les ressources globales du programme.</p> <p>9 (c) les ressources extrabudgétaires attendues pour chaque représentation de la FAO;</p> <p>9 (d) la nature et l'ampleur des services techniques et administratifs susceptibles d'être fournis par le système du Coordonnateur résident des Nations Unies;</p> <p>9 (e) la nature et le niveau des activités des autres partenaires de la FAO (par exemple des comités nationaux, s'il y a lieu) au niveau des pays.</p> <p>Une fois ces critères adoptés, le Conseil souhaitera peut-être demander au Directeur général de procéder à un examen du réseau de la FAO dans les pays, qui devrait couvrir les bureaux de liaison et tenir compte des résultats d'une étude en cours du mécanisme des Correspondants nationaux.</p>	<p>Comité du programme et du Comité financier, en septembre 2000 (document JM 2000/2). Ces critères sont les suivants: (a) demande officielle d'un État membre; (b) volonté du gouvernement de couvrir une partie des dépenses de fonctionnement du bureau et de faciliter le fonctionnement de la représentation de la FAO, notamment en fournissant aux représentants de la FAO un accès libre aux ministères techniques; (c) demande potentielle ou en cours de programmes d'assistance technique; et (d) présence dans le pays d'autres partenaires de développement faisant partie ou non du système des Nations Unies.</p>	<p>activités futures.</p>			<p>recommandation sont excessivement axés sur des facteurs quantitatifs et sont essentiellement liés au programme de terrain, mais ne tiennent pas compte des fonctions des représentants de la FAO dans le cadre du Programme ordinaire et des nombreux avantages d'une présence effective de la FAO dans les États membres:</p> <p>(a) couverture renforcée des pays à faible revenu et à déficit vivrier, permettant une meilleure application des actions nécessaires pour atteindre les objectifs du Sommet mondial de l'alimentation;</p> <p>(b) disponibilité des services de la FAO et accès à ces services;</p> <p>(c) possibilité accrue pour les pays de faire entendre leur voix dans les enceintes internationales;</p> <p>(d) rôle fondamental</p>
--	--	---------------------------	--	--	--

				<p>de la FAO en ce qui concerne les évaluations conjointes de pays et des activités liées au Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et à d'autres exercices liés aux pays; (e) meilleure exécution des activités normatives.</p> <p>Il convient également de noter qu'étant donné les contraintes budgétaires et la demande croissante des États membres pour une présence effective de la FAO, l'Organisation a adopté des modalités novatrices et peu coûteuses de couverture nationale, telles que le mécanisme des correspondants nationaux et des fonctionnaires techniques hors siège/représentants de la FAO. Cependant, ces</p>
--	--	--	--	--

					mesures ont entraîné des inégalités pour les États membres ne disposant pas d'une représentation de la FAO. Afin de rétablir l'équilibre, il conviendrait d'augmenter considérablement le montant du budget au titre du Grand programme 3.4.
10. Le Directeur général devrait:					
10 (a) mettre en place un groupe de travail constitué de spécialistes en gestion des ressources humaines et de gestionnaires de programmes, et chargé de préparer, dans le cadre d'un mandat limité dans le temps, un plan d'action global pour la réforme des politiques et des pratiques relatives à la gestion des ressources humaines;	Voir FC 104/15.			Division de la gestion des ressources humaines.	Question traitée dans le document du Comité financier portant sur la gestion des ressources humaines.
10 (b) envisager de permettre aux représentants du personnel de participer pleinement, ou du moins d'avoir un accès direct à ce groupe de travail;	(idem)			(idem)	(idem)
10 (c) recommencer à rencontrer personnellement, et à des intervalles raisonnables,	(idem)			(idem)	(idem)

les représentants des associations du personnel reconnues.					
11. Le Directeur général devrait:					
11 (a) charger la Division de la gestion des ressources humaines de publier sous forme électronique et sur papier, un recueil de toutes les vacances de poste actuelles, et demander aux départements et aux bureaux de procéder sans tarder à la publication des postes à pouvoir;	Voir FC 104/15.			Division de la gestion des ressources humaines.	Question traitée dans le document du Comité financier portant sur la gestion des ressources humaines.
11 (b) envisager de déléguer aux représentants régionaux – à titre pilote et avec des instructions et un suivi adéquats de la part des départements situés au siège – le pouvoir de présenter des candidats pour les postes permanents à pourvoir dans les bureaux régionaux jusqu'au niveau P-4;	(idem)			(idem)	(idem)
11 (c) veiller à ce que les consultants et les experts retraités ne constituent pas une alternative de longue durée au recrutement de personnel permanent, et indiquer au Conseil quelle a été au cours des deux derniers exercices biennaux la proportion de	(idem)			(idem)	(idem)

personnes recrutées parmi celles qui avaient été engagées au préalable en qualité de consultants par les départements auprès desquels elles sont actuellement en poste;					
11 (d) procéder à une analyse coûts-avantages de l'établissement d'un système de mobilité dirigée pour les fonctionnaires du cadre organique.	(idem)			(idem)	(idem)
12. Afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes parmi le personnel du cadre organique du Secrétariat, et pour donner suite aux déclarations de principe du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, le Directeur général devrait modifier le règlement du personnel et les sections pertinentes du Manuel administratif qui interdisent l'engagement des conjoints des fonctionnaires.	Voir FC 104/15.		Septembre 2003.	Division de la gestion des ressources humaines.	Question traitée dans le document du Comité financier portant sur la gestion des ressources humaines.
13. Le Conseil souhaitera peut-être envisager de recommander à la Conférence une modification du Règlement financier de l'Organisation, afin d'introduire des limites au mandat du Commissaire aux comptes.	Un document traitant des points suivants sera étudié par le Comité financier à sa session de septembre 2003: <ul style="list-style-type: none"> • Examen antérieur de la question par le Comité financier; • Avantages et inconvénients du roulement des vérificateurs 	Les actions qui seront entreprises dépendent des décisions des organes directeurs.	Septembre 2003.	Bureau du Sous-Directeur général.	Quelles qu'elles soient, les décisions prises par les organes directeurs ne devraient pas avoir de répercussions considérables sur les ressources.

	<p>externes des comptes;</p> <ul style="list-style-type: none">• Dernières évolutions relatives au Règlement;• Mécanisme de roulement des vérificateurs externes des comptes établis établi par d'autres organisations du système des Nations Unies;• Conclusions et recommandations.				
--	---	--	--	--	--