



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

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ FINANCIER

Cent quatre-vingt-cinquième session

22-26 mars 2021

Rapport annuel sur les ressources humaines

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

Mme Greet de Leeuw
Directrice de la
Division des ressources humaines
Tél.: +39 06 5705 1744

Les autres documents peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org.

NE679/f

RÉSUMÉ

- Le nouveau Rapport annuel sur les ressources humaines pour 2020 décrit les progrès accomplis dans la réalisation des résultantes et des produits indiqués dans le Plan d'action stratégique pour les ressources humaines (FC 183/4). Il réunit les informations contenues dans divers documents déjà communiqués aux Membres dans le courant de l'année, aux fins d'une présentation simplifiée et plus complète.
- Le nouveau Rapport annuel sur les ressources humaines est organisé en deux sections. La Section 1 décrit les principales réalisations et données analytiques relatives au personnel. La Section 2 couvre les recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale et du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

SUITE QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Les membres du Comité financier sont invité à prendre note du format et du contenu du nouveau Rapport annuel sur les ressources humaines 2020, ainsi que des progrès et réalisations relatifs à la fonction des ressources humaines qui y sont présentés et des données analytiques actualisées sur le personnel.

Projet d'avis

- **Le Comité a noté le contenu du nouveau Rapport annuel sur les ressources humaines et s'est félicité du format du document, ainsi que des informations fournies au sujet des progrès accomplis dans la réalisation du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines 2020-2021, de ses jalons et indicateurs de performance clés, complétées par des données analytiques sur le personnel.**

Table des matières

Section 1: Rapport sur les résultantes, les produits et les réalisations de 2020, et données analytiques sur le personnel

A. INTRODUCTION

B. RAPPORT SUR LES RÉSULTANTES, LES PRODUITS ET LES RÉALISATIONS DE 2020

I. Des politiques de gestion des ressources humaines axées sur les personnes, relatives à la dotation en personnel, à l'apprentissage et au perfectionnement, à la diversité, à l'inclusion et au bien-être du personnel, qui favorisent une culture de participation dans laquelle le personnel puisse donner le meilleur de lui-même (Résultante 1)

II. Des communications, des rapports et des outils axés sur les parties prenantes qui permettent d'adopter et de mettre en œuvre en temps utile et de façon complète les actions stratégiques, les produits et les services concernant les ressources humaines (Résultante 2)

C. ANNEXE: DONNÉES ANALYTIQUES ET RAPPORTS CONCERNANT LE PERSONNEL

Section 2: Recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale et du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies adressées à l'Assemblée générale (y compris modification du barème des traitements et indemnités)

SECTION 1: Rapport sur les résultantes, les produits et les réalisations de 2020, et données analytiques sur le personnel

A. INTRODUCTION

Plan stratégique pour les ressources humaines et Rapport annuel sur les ressources humaines

1. Garantir la sécurité alimentaire pour tous et faire en sorte que chacun ait accès régulièrement à une alimentation nutritive et suffisante de sorte à être en bonne santé et à mener une vie active sont deux objectifs qui sont au cœur des efforts que la FAO déploie pour s'acquitter de son mandat. Le Directeur général considère que dans un monde en mutation il faudra innover et collaborer pour atteindre les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Pour ce faire, la FAO a besoin de stratégies et de politiques des ressources humaines (RH) qui soient axées sur les personnes, propices à l'instauration d'un lieu de travail diversifié et inclusif susceptible d'attirer, de valoriser et de motiver des professionnels du plus haut calibre, qui se sentent concernés et soient en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes.

2. La nouvelle Directrice des ressources humaines a pris ses fonctions en mars 2020. Conformément à la vision du Directeur général et à la recommandation du Conseil¹, elle a accordé la priorité à l'élaboration d'un Plan d'action stratégique pour les ressources humaines, qui a été présenté au Comité financier à sa session d'automne et approuvé par le Conseil² en décembre 2020. Le Plan d'action stratégique pour les ressources humaines 2020-2021 vise à mettre en place les fondements d'une réforme à long terme³ à l'appui du Cadre stratégique de la FAO (2022-2031) et à créer un meilleur environnement de travail. Il hiérarchise les initiatives et les mesures qui doivent être prises en réponse aux recommandations provenant des Membres de la FAO, des organismes représentant le personnel, des conclusions de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel, des parties prenantes, internes et externes, et des mécanismes de contrôle, notamment la prise en compte des conclusions des audits et du registre des risques de l'Organisation.

Résultante 1 : Des politiques de gestion des ressources humaines, axées sur les personnes, relatives à la dotation en personnel, à l'apprentissage et au perfectionnement, à la diversité, à l'inclusion et au bien-être du personnel, qui favorisent une culture de participation dans laquelle le personnel puisse donner le meilleur de lui-même.

- 1.1. Cadre et pratiques améliorés en matière de dotation en personnel et de mobilité.
- 1.2. Renforcement et activation des capacités par la formation du personnel et des offres d'apprentissage, et amélioration des performances.
- 1.3. Un environnement de travail diversifié et inclusif dans lequel le personnel se sente valorisé et motivé et ait un sentiment d'appartenance.
- 1.4. Un environnement de travail sûr et sain.

Résultante 2: Des communications, des rapports et des outils axés sur les parties prenantes qui permettent d'adopter et de mettre en œuvre en temps utile et de façon complète les actions stratégiques, les produits et les services concernant les ressources humaines.



¹ CL 163/5 Rapport de la cent soixante-dix-huitième session du Comité financier (4-8 novembre 2019);

² FC 183/4: Plan d'action stratégique pour les ressources humaines; CL 165/11: Rapport de la cent quatre-vingt-troisième session du Comité financier (9-13 novembre 2020); CL 165/REP: Rapport de la cent soixante-cinquième session du Conseil de la FAO (30 novembre - 4 décembre 2020).

³ CL 165/3 Grandes lignes du Cadre stratégique 2022-2031 et Grandes lignes du Plan à moyen terme 2022-2025.

3. À sa cent quatre-vingt-troisième session, le Comité financier a demandé que soit élaboré, en vue de sa session de mars 2021, un nouveau Rapport annuel sur les ressources humaines, soulignant les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action stratégique, les étapes franchies et les indicateurs de performance clés, ainsi que des données analytiques sur les effectifs⁴.

Contexte en 2020

4. L'année 2020 a été marquée à la FAO par des défis imprévus et de profonds changements, qui ont eu des répercussions sur les opérations dans le domaine des ressources humaines et sur la mise en œuvre du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines 2020-2021.

5. La pandémie mondiale sans précédent provoquée par le coronavirus (covid-19) a nécessité une intervention immédiate de l'Équipe de gestion des crises, notamment de CSH, afin de fournir un appui technique et des orientations stratégiques concrètes permettant de gérer les ressources humaines pendant la crise, en assurant la continuité des activités de l'Organisation et en renforçant le devoir de protection des membres du personnel de la FAO, de leur santé et de leur bien-être⁵. Tous les services de l'Organisation ont eu leur lot de difficultés pour poursuivre les opérations en cette période de profonds changements et la fonction de gestion des ressources humaines n'y a pas échappé. Il a fallu maintenir les opérations menées quotidiennement à l'appui de la dotation en personnel, de l'apprentissage, de la diversité et de l'inclusion, de la santé et du bien-être, et ce pour plus de 13 000 personnes employées par la FAO, dans l'ensemble des lieux d'affectation, tout en adaptant et en concevant de nouvelles solutions pour l'avenir.

6. En même temps, le Directeur général a lancé un important processus de réforme et de transformation culturelle au sein de l'Organisation, qui oriente la FAO vers une nouvelle culture du travail centrée sur les personnes, transparente, responsable, dynamique, engagée et éthique. En plus des produits du Plan d'action pour les ressources humaines, CSH a soutenu ces initiatives, notamment la restructuration du Siège, le processus de planification de la suite à donner à l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel, le groupe de travail interne de la FAO chargé de rationaliser et d'alléger l'administration, le groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles (PEAS) et du harcèlement sexuel, le Réseau sur l'intégrité et le programme de témoignage de reconnaissance du mérite.

7. Pendant une grande partie voire la totalité de l'année 2020, l'équipe de CSH a continué d'opérer en dépit de lacunes importantes sur le plan des connaissances spécialisées et de l'encadrement requis pour l'aider à diriger et exécuter la réforme. Consolider l'équipe des ressources humaines a constitué une activité importante tout au long de 2020, pour remédier aux difficultés structurelles et à l'insuffisance de capacités dont elle avait souffert par le passé.

8. En novembre 2020, le Comité financier (CL 165/11) a souligné qu'il fallait *«faire preuve de souplesse dans la mise en œuvre du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines, en particulier dans le contexte de la crise de la covid-19, et renforcer les capacités des ressources humaines»*. Malgré la conjoncture difficile en 2020, CSH est sur la bonne voie pour réaliser les principales priorités indiquées aux Membres (à la page 6 du Plan stratégique pour les ressources humaines) d'ici à la fin du premier semestre 2021.

⁴ CL 165/11 Rapport de la cent quatre-vingt-troisième session du Comité financier (30 novembre - 4 décembre 2020)

⁵ Voir aussi dans le présent rapport les sections relatives à un environnement de travail sûr et sain.

B. RAPPORT SUR LES RÉSULTANTES, LES PRODUITS ET LES RÉALISATIONS DE 2020

I. Des politiques de gestion des ressources humaines, axées sur les personnes, relatives à la dotation en personnel, à l'apprentissage et au perfectionnement, à la diversité, à l'inclusion et au bien-être du personnel, qui favorisent une culture de participation dans laquelle le personnel puisse donner le meilleur de lui-même (Résultante 1)

I.1. Cadre et pratiques améliorés en matière de dotation en personnel et de mobilité

I.1.1. Principaux produits

9. Plusieurs produits clés ont été réalisés en 2020 dans un environnement difficile tant à l'extérieur de l'Organisation, à cause de la pandémie de covid-19, qu'à l'intérieur, en raison de la restructuration menée au Siège.

10. Après que le Conseil ait donné son aval **en juillet 2020, CSH a appuyé la mise en œuvre du nouveau modèle organisationnel pour le Siège**. La nouvelle structure a concerné directement 60 fonctionnaires. À compter du 1er août 2020, tous les fonctionnaires qui occupaient des postes à réaligner ont été assignés à de nouveaux postes adaptés à leurs aptitudes et à leurs compétences, grâce à une démarche transparente incluant une communication ouverte avec toutes les personnes concernées et avec les organismes représentant le personnel. La mise en œuvre complète de la nouvelle structure organisationnelle a été réalisée en collaboration étroite avec d'autres bureaux (OSP, CSI, CSL, CSF)⁶ et terminée en décembre 2020.

11. Une vaste campagne de recrutement a démarré en octobre 2020, afin de pourvoir des postes nouvellement créés ou redéfinis ne pouvant être occupés par des fonctionnaires provenant de postes réalignés. Par exemple, huit postes D1 et D2 ont fait l'objet d'avis de vacance assortis d'une échéance au 31 octobre 2020 et de démarches proactives visant à constituer une ample réserve de candidats qualifiés. Les Membres de la FAO en ont été expressément informés et des annonces ont été publiées dans le magazine *The Economist* et par le biais d'autres outils et fournisseurs spécialisés.

12. Au titre de la restructuration, la gestion de la dotation en personnel de la **fonction de représentant de la FAO** (FAOR) est passée de l'ancien Bureau de l'appui à la décentralisation (OSD) à CSH, afin d'aborder de manière plus intégrée la dotation en personnel des postes de direction, et l'équipe de CSH chargée de la dotation en personnel et de la mobilité a été réorganisée en conséquence. Par ailleurs, des mesures ont été prises pour renforcer les capacités au niveau des pays, ainsi que l'impact et la visibilité des représentants de la FAO dans les pays où ils exercent leurs fonctions, à savoir:

- La promotion de 21 représentants de la FAO au niveau P5; en ce moment, tous les représentants de la FAO au sein de l'Organisation occupent un poste de niveau P5 ou supérieur;
- La sélection de 24 représentants de la FAO, dont l'accréditation est en cours actuellement ou qui sont en train de prendre leurs fonctions. Pour pourvoir les postes vacants, une attention prioritaire a été accordée aux représentants de la FAO ayant atteint ou dépassé l'échéance habituelle de rotation dans leur lieu d'affectation.

13. Au titre du **cadre de mobilité**⁷, des lignes directrices seront élaborées en 2021, afin de consolider le fichier des représentants de la FAO et de veiller à une rotation plus systématique.

14. Toujours à l'appui de la mobilité et du partage des connaissances, et en coordination avec l'Équipe de gestion des crises et le Bureau des urgences et de la résilience, une **réserve d'appoint** a été constituée sous la forme d'un fichier à disposition des bureaux de pays qui auraient besoin de capacités supplémentaires pour certaines fonctions administratives - opérations, programmes, finances

⁶ Les sigles correspondant aux entités de l'Organisation sont développés dans le Glossaire en annexe.

⁷ Conçu comme un outil d'encadrement et non comme un programme obligatoire, ce cadre devrait inclure tout un éventail de possibilités de mobilité du personnel qui répondraient aux besoins spécifiques de la FAO en tant qu'organisation détentrice de connaissances.

et achats - en cas d'afflux soudain de travail ou pour répondre aux urgences créées par la pandémie. Ce fichier, alimenté au moyen d'un appel à manifestation d'intérêt volontaire auprès de tout le personnel de la FAO comptait 230 fonctionnaires à la fin de décembre. Il s'ajoute au fichier existant d'OER, utilisé pour les déploiements d'urgence, et prévoit la possibilité d'effectuer une expérience d'une durée maximale de deux mois auprès de bureaux décentralisés (éventuellement à distance).

15. Dans le cadre de la stratégie globale de renforcement de la mobilité volontaire, en 2020, la *mobilité interinstitutions* a concerné 35 fonctionnaires de la FAO au total (soit une augmentation de 48 pour cent par rapport à 2019), montrant ainsi que la FAO soutient et reconnaît les avantages des échanges entre organismes et épaula son personnel sur le plan de la mobilité et du partage d'expériences au sein du système des Nations Unies.

16. Le processus de candidature à la fonction de *Coordonnateur résident des Nations Unies* a été réformé et, pour la première fois, un appel à manifestation d'intérêt a été adressé aux fonctionnaires éligibles. Les cinq fonctionnaires qui ont soumis leur candidatures au Centre d'évaluation des coordonnateurs résidents ont été présélectionnés, faisant de la FAO, en 2020, la seule organisation dont tous les candidatures ont été acceptés. Sur les cinq candidats, deux ont franchi avec succès les étapes d'une évaluation hautement compétitive et ont été ajoutés à la réserve des candidats au poste de Coordonnateur résident. CSH participe aussi à des débats interinstitutions sur le remaniement du système de gestion des aptitudes des coordonnateurs résidents, notamment un nouveau profil des capacités d'encadrement, car des études ont montré que les évaluations axées sur les compétences ne sont que partiellement indicatives de l'aptitude à diriger.

17. *Des processus améliorés de vérification de la formation et des antécédents des candidats*, notamment le recours à des bases de données internationales, ont été élaborés et appliqués en 2020. La FAO encourage un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination et d'abus de pouvoir et procède à des vérifications rigoureuses des antécédents de tout candidat avant son recrutement au sein des effectifs de l'Organisation. Trois nouveaux outils de vérification sont consultés: la base de données Clear Check du Régime commun des Nations Unies, pour ne pas recruter une personne qui s'est déjà rendue coupable d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel au sein d'organismes des Nations Unies, la liste rouge de la base de données d'INTERPOL et la Liste récapitulative relative aux sanctions imposées par le Conseil de sécurité de l'ONU.

18. Afin de promouvoir une utilisation plus souple et efficace des *nominations de brève durée* (contrats de courte durée au niveau des services généraux et du cadre organique, au Siège et dans les bureaux décentralisés), les règles régissant ces nominations ont été revues et diffusées. Les contrats courts assortis d'une durée déterminée étaient souvent à l'origine d'une fuite de talents, mais les nominations de brève durée peuvent désormais être renouvelées, à condition d'observer une interruption de service. En étroite coordination avec les organismes représentant le personnel, la Circulaire administrative 2020/07 précisant les limites applicables aux titulaires de contrats de brève durée a été publiée en octobre 2020. Une foire aux questions a été publiée sur la page intranet de CSH pour fournir des indications pendant les période de transition et de mise en œuvre. La publication de la Circulaire administrative était fondamentale en ce sens qu'elle constituait pour la FAO, la suite donnée à l'arrêt 4230 du Tribunal administratif de l'OIT⁸, et sa mise en application.

19. La circulaire administrative 2020/02 consacrées aux **procédures améliorées pour la gestion des ressources hors fonctionnaires** a été publiée en février 2020. Trois sections du Manuel ont été révisées en conséquence et de nombreux goulets d'étranglement ont été éliminés en redéfinissant les niveaux hiérarchiques auxquels devaient être prises certaines décisions⁹. En outre, par suite de l'audit AUD0620 sur les ressources humaines hors fonctionnaires, achevé en avril 2020, un nouvel examen des directives relatives au recrutement de consultants et de titulaires d'accords de services personnels

⁸ Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail.

⁹ Par exemple, l'agrément pour l'emploi d'un conjoint, le recrutement des retraités, les voyages du personnel de projet recruté sur le plan national et la fourniture des attestations d'aptitude linguistique pour les consultants et titulaires d'un accord de services personnels (PSA.SBS).

est en cours. Il sera publié en 2021 et comprendra une mise à jour des procédures de vérification des références et des interruptions de service. Des améliorations **des rapports et des outils de la fonction RH** ont également été introduites, notamment des rapports supplémentaires au titre de Taleo, afin de faciliter le stade préliminaire du processus de recrutement et un processus d'évaluation automatisé (rapport sur la qualité des prestations) pour les consultants et les signataires d'accords de services personnels (ASP), en liaison avec le fichier Taleo¹⁰ à l'échelle de l'Organisation¹¹. Les rapports sur la qualité des prestations concernant les stagiaires, les volontaires et les chercheurs invités sont maintenant automatisés dans Taleo.

20. La **Réserve de jeunes talents** comprend plusieurs programmes¹², comme indiqué dans le tableau ci-dessous, qui fournit un instantané au 31 décembre; le nombre accru d'affectations effectives en 2020 est le reflet des mouvements de personnel.

21. Malgré les difficultés liées à la pandémie de covid-19 en 2020, 218 internes, volontaires et chercheurs invités de 57 pays ont été recrutés à la FAO dans 68 lieux d'affectation disséminés dans le monde.

Programme	Effectifs au 31 déc. 2020	Siège	Bureaux décentralisés
Jeunes cadres	12	3	9
Cadres associés	35	26	9
Stagiaires	92	52	40
Chercheurs invités	2	2	
Volontaires (FAO)	7	3	4
Volontaires des Nations Unies	36	3	33

22. **Les activités de sensibilisation de la FAO** visant à promouvoir des programmes valorisant les jeunes talents ont été menés auprès des Membres de la FAO et des institutions académiques, ainsi que des organisations de la société civile. CSH a participé à plusieurs manifestations de sensibilisation, telles que le forum sur les carrières organisé par le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Grâce à ces efforts permanents de sensibilisation, trois nouvelles institutions gouvernementales et six nouvelles institutions universitaires ont adhéré au Programme des stagiaires et chercheurs invités. Un Plan d'action conjoint visant à renforcer le partenariat stratégique FAO/UNV 2020-23 a vu le jour et des consultations sont en cours, afin d'accroître l'efficacité de ce partenariat et de mieux sensibiliser les bureaux de pays de la FAO et ses bureaux régionaux.

1.1. 2. Indicateurs de performance clés et composition des effectifs

23. ***Composition des effectifs de la FAO (au 31 décembre 2020), ensemble du personnel***

- Les employés dont les contrats sont couverts par le statut et le règlement du personnel de la FAO (appelés « fonctionnaires ») représentent 24 pour cent des effectifs.
- Les employés dont les modalités contractuelles ne sont pas couvertes par le Statut et le Règlement du personnel de la FAO (appelés ici « personnel hors fonctionnaires »¹³) représentent 76 pour cent des effectifs.

¹⁰ Les consultants ou titulaires d'un accord de services personnels faisant l'objet, consécutivement, de deux rapports de qualité des prestations positifs sont inscrits dans le fichier de sélection (FC 169/9) et FC 166/9).

¹¹ Outil de recrutement et de gestion des candidatures à l'échelle de l'Organisation.

¹² Le Programme des jeunes cadres, financé par la FAO au niveau P1; le programme des cadres associés, souvent dénommé programme des jeunes cadres au sein de l'ONU) offre des postes de niveau P2, principalement financé par des donateurs; les stages fournissent une expérience d'apprentissage aux étudiants en licence et aux jeunes récemment diplômés; les chercheurs invités apportent des connaissances techniques et une expérience de recherche; les volontaires, relevant du Programme de volontaires de la FAO ou du Programme de volontaires des Nations Unies.

¹³ Voir aussi le Glossaire dans l'annexe, partie V, p.37.

Catégorie	Total	En % du total
Fonctionnaires	3 178	23,8%
Personnel hors fonctionnaires	10 165	76,2%
Total, employés	13 343	100%

- Le nombre total d'employés de la FAO a augmenté de 5 pour cent depuis décembre 2019, une hausse non négligeable si l'on sait que les effectifs étaient pratiquement stables depuis cinq ans (12 098 employés en décembre 2015).
- Tandis que le nombre des fonctionnaires est resté à peu près inchangé durant toute cette période, les effectifs hors fonctionnaires ont poursuivi leur croissance, en particulier les prestataires de services recrutés sur le plan national (entre mars et décembre 2020) et, dans les bureaux décentralisés, un nombreux personnel de projet recruté sur le plan national pour appuyer l'exécution des projets au niveau local.
- Les données montrent qu'entre mars 2020 et décembre 2020, la proportion de consultants internationaux (consultants et titulaires d'accords de services personnels PSA.SBS¹⁴) travaillant pour l'Organisation pendant la pandémie de covid-19 est passée de 18 pour cent des effectifs totaux de la FAO, à 15 pour cent.

Catégorie	Décembre 2020	Mars 2020 (début de la pandémie)	Décembre 2019
Total, fonctionnaires	3 178	3 208	3 131
Total, personnel hors fonctionnaires	10 165	9 877	9 560
Total, employés	13 343	13 085	12 691

24. Effectifs de la FAO (ensemble du personnel) par lieu d'affectation¹⁵

- Dix-neuf (19) pour cent des effectifs totaux à l'échelle mondiale sont affectés en Italie (Siège)
- Quatre-vingt-un (81) pour cent des effectifs totaux à l'échelle mondiale sont affectés hors d'Italie (bureaux décentralisés)
- Quatre-vingt-onze (91) pour cent des effectifs hors fonctionnaires sont affectés dans les bureaux décentralisés
- Les fonctionnaires sont répartis de manière équilibrée entre le Siège (51 pour cent) et les bureaux décentralisés (49 pour cent)

¹⁴ Titulaires d'accord de services personnels (PSA.SBS).

¹⁵ Le présent rapport tient compte du lieu d'affectation réel du personnel, tandis que dans les données communiquées aux membres du Comité financier durant ses sessions en 2020, la répartition entre les employés du Siège et des bureaux décentralisés était déterminée sur la base de l'unité organisationnelle dont ils relevaient. Le changement de méthode influe principalement sur le nombre des employés du Centre de services communs à Budapest, et sur celui des fonctionnaires et du personnel hors fonctionnaires recrutés par des unités du Siège mais travaillant dans des bureaux décentralisés. Cette méthode fondée sur le lieu d'affectation donne une idée plus réaliste de la répartition géographique des effectifs de la FAO entre le Siège et les bureaux décentralisés et reflète mieux leur présence extensive dans le monde. Il convient également de noter que certaines personnes appartenant au personnel hors fonctionnaires, qui auraient normalement été recrutées au Siège, travaillent de chez elles en raison de la pandémie de covid-19.

Catégorie	Siège	Bureaux décentralisés (hors d'Italie)	Total général
Total, fonctionnaires	1 611 (51%)	1 567 (49%)	3 178
Total, personnel hors fonctionnaires	925 (9%)	9 240 (91%)	10 165
Total, employés	2 536 (19%)	10 807 (81%)	13 343

On trouvera la ventilation des effectifs par source de financement (Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires) dans les tableaux A, B, C, D, E de la partie I de l'annexe.

25. Le tableau ci-dessous montre les effectifs de la FAO, tous employés confondus, par catégorie et par lieu d'affectation (Siège/régions)

	Siège	RAF	RAP	REU	RLC	RNE	
Catégorie	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total général
D-1 et catégories supérieures	80	13	10	9	9	8	129
Fonctionnaires du cadre organique	957	227	113	77	89	94	1 557
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	0	95	47	26	44	30	242
Agents des services généraux	574	235	133	115	114	79	1 250
Total, fonctionnaires	1 611	570	303	227	256	211	3 178
Catégorie	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total général
Consultants	557	258	150	347	164	65	1 541
Prestataires de services (PSA.SBS)	114	81	65	126	103	24	513
Personnel de projet recruté sur le plan national	0	1 893	1 293	186	901	419	4 692
Prestataires de services recrutés sur le plan national	46	729	405	575	678	249	2 682
Autres (y compris stagiaires, volontaires, etc.)	208	201	43	64	114	107	737
Total, personnel hors fonctionnaires	925	3 162	1 956	1 298	1 960	864	10 165
Total, employés	2 536	3 732	2 259	1 525	2 216	1 075	13 343

Voir dans l'annexe, le tableau 1 A, B, C, D, E pour une ventilation plus détaillée des effectifs de la FAO: effectifs totaux et effectifs par catégorie, lieu d'affectation (au Siège et dans les bureaux décentralisés), source de financement (Programme de travail et budget [PTB]/hors PTB), au 31 décembre 2020.

Indicateur de performance clé: Délai de recrutement

26. Pendant le premier semestre de 2020, le recrutement de la plupart des postes inscrits au PTB a été suspendu en attendant l'approbation de la nouvelle structure organisationnelle du Siège par le Conseil, à sa cent soixante-quatrième session (6-19 juillet 2020), et sa mise en œuvre. Ce délai a permis de ménager aux fonctionnaires occupant des postes abolis des possibilités d'être redéployés en fonction de leurs compétences et des exigences organisationnelles, avant la publication des avis de vacance de poste. Le processus interne ayant été mené à bonne fin en septembre, des efforts importants ont été immédiatement déployés pour combler les lacunes et inciter tous les responsables de postes à redémarrer le recrutement pour les fonctions prioritaires.

27. Il s'ensuit que pour l'exercice 2020, l'indicateur de performance clé «*Délai de recrutement*» relatif aux postes du cadre organique pourvus en 2020 a augmenté de 159 jours. Il convient aussi de noter qu'une amélioration radicale a été enregistrée pour cet indicateur de performance clés (107 jours au dernier trimestre de 2020) par suite de la reprise du recrutement après la restructuration et que les performances sont actuellement supérieures à la cible, qui est de 120 jours.

- Délai de recrutement = nombre de jours s'écoulant entre la clôture du dépôt des candidatures et l'offre initiale. Référence: décembre 2019: 145 jours; cible décembre 2021: 120 jours.
- Globalement, en 2020, le délai de recrutement pour 2020 est passé à 159 jours.
 - le délai moyen pour pourvoir les postes au deuxième semestre de 2020 (juillet à décembre) a été de 152 jours
 - le délai moyen pour pourvoir les postes au quatrième trimestre de 2020 (octobre à décembre) a été de 107 jours

Indicateur de performance clé: Taux de vacance de poste

28. À l'instar de l'indicateur de performance clé sur le délai de recrutement, l'indicateur relatif au taux de vacances de poste dans le cadre organique a augmenté, atteignant 20 pour cent en 2020 (contre 19 pour cent en mars 2020). Pour de plus amples détails, consulter le tableau 4 de l'annexe.

29. Les efforts de recrutement ont considérablement augmenté après l'achèvement de la restructuration vers la fin de 2020, pour les postes du Siège. CSH a également lancé un exercice de concertation avec les directeurs au sujet des stratégies relatives à la planification des effectifs et au recrutement, en vue d'assurer une gestion efficace et adéquate des postes.

30. Grâce à ces efforts, le nombre d'avis de vacances publiés au second semestre pour des postes du cadre organique inscrits au PTB et situés au Siège a doublé. Depuis le 31 décembre 2020, le processus de recrutement a débuté pour 80 des 248 postes inscrits au PTB qui sont vacants au sein du cadre organique de l'Organisation à l'échelle mondiale. Plus précisément, pour 34 postes, l'avis de vacance de poste a été publié tandis que pour 25 autres postes la sélection est en cours et les épreuves et entretiens sont programmés ou presque terminés. Enfin, la phase d'intégration de la personne recrutée a démarré dans 21 des 80 postes mentionnés ci-dessus. Compte tenu des recrutements en cours, les projections laissent entrevoir la possibilité d'une baisse significative du taux de vacance de postes. Il se peut toutefois que parmi les personnes sélectionnées, certaines quittent un poste inscrit au PTB, qui figurera donc comme vacant.

31. En outre, sur les 21 postes vacants de Directeur (soit un taux de vacance de 16 pour cent), 17 postes font activement l'objet d'un processus de recrutement. Comme indiqué plus haut, un processus visant à pourvoir des postes vacants de Représentant de la FAO a été lancé au second semestre de 2020, en prévision de l'entrée en fonction de ces nouveaux représentants en 2021. Une attention prioritaire a été accordée aux représentants de la FAO ayant dépassé l'échéance prévue par les règles de rotation, mais l'effet de ce processus sur le taux de vacance de postes ne sera pas immédiat, puisque de nouvelles vacances de poste en découleront (taux de vacance de 21 pour cent).

32. Pour 2021, l'une des actions prioritaires en cours est la rédaction de nouvelles lignes directrices en matière de recrutement aux postes de fonctionnaires, destinées à simplifier les flux de travail et à déléguer les pouvoirs relatifs à certaines décisions. Le Programme des jeunes cadres, pour lequel 13 des 25 postes sont actuellement vacants, est examiné dans le contexte des programmes valorisant les talents de jeunes cadres.

I.2. Renforcement et activation des capacités par la formation du personnel et des offres d'apprentissage, et amélioration des performances.

I.2.1. Principaux produits

33. En 2020, la FAO a continué à mettre l'accent sur la **fourniture de programmes d'apprentissage et de formation de haute qualité, axés sur les besoins**, et ce malgré les difficultés dues à la crise de la covid-19. En particulier, les programmes exigeant des déplacements, tels que le Programme de formation sur le lieu de travail pour les assistants des représentants de la FAO et le cours de formation à la direction des équipes de pays des Nations Unies réservé aux Représentants de la FAO et dispensé à l'extérieur par l'École des cadres du système des Nations Unies, ont dû être différés. La FAO a toutefois réussi à convertir en modalité virtuelle toutes ses activités de formation face-à-face, notamment les cours linguistiques, les ateliers de formation à la communication, ainsi que le séminaire sur la retraite, et a proposé de nouveaux cours en ligne. Pour les bureaux décentralisés, la formation a donc été plus profitable, le programme de cours étant plus diversifié et touchant un public plus nombreux que les personnes qui se trouvaient dans les locaux où avait lieu la formation.

34. Pour soutenir la **transition vers de nouvelles modalités de travail**, l'Organisation a lancé:

- Des séances d'apprentissage via Zoom dans le cadre du forum «Zoom in on learning» (avril 2020), visant à promouvoir l'apprentissage et le partage des connaissances sur l'utilisation des outils et des ressources numériques. Cette initiative, qui a couvert tout un éventail de thèmes au cours de 16 sessions d'une heure, a été suivie par plus de 3 700 dans le monde.
- Un lieu de travail numérique via you@fao¹⁶, qui fournit aux employés des ressources pour soutenir l'utilisation des outils numériques et promouvoir de nouvelles modalités de travail.
- Des ateliers en ligne ciblés s'adressant à 80 superviseurs partout dans tous les lieux d'affectation, sur la manière de gérer les équipes et les performances à distance.
- Deux autres espaces de travail numériques et des listes de lectures sur you@fao pour favoriser le bien-être et étayer la gestion d'équipes virtuelles.
- Une version mobile de you@fao (LearnApp) facilitant l'accès à l'apprentissage.

35. En outre, à partir du 1er janvier 2020, une **bibliothèque numérique des nouveaux cours d'apprentissage en ligne**, qui est à la disposition de tout le personnel (y compris les ressources hors fonctionnaires) via you@fao, fournit des contenus actualisés de grande qualité dans plusieurs langues. Elle comprend plus de 16 500 cours de formation en ligne dispensés par LinkedIn sur un large éventail de sujets. En 2020, 3 500 usagers (dont 1 418 au Siège et le reste dans les bureaux décentralisés) ont achevé 5 400 cours et 139 600 vidéos d'auto-apprentissage. L'offre étant très récente, ces chiffres devraient croître au fur et à mesure que de nouveaux usagers découvriront et apprécieront ces produits.

36. Les activités visant à soutenir un **développement personnel ciblé** favorisant les perspectives de carrière ont été poursuivies en 2020. Des ateliers ont été organisés pour plus de 290 fonctionnaires afin de renforcer leurs compétences informatiques et d'autres compétences essentielles – Skype for Business, formation stratégique aux médias pour les hauts fonctionnaires, aptitudes en matière de présentation, gestion du temps, rédaction de rapports, négociation et service à la clientèle. Pour soutenir le perfectionnement professionnel et l'utilisation efficace des outils de gestion de la performance tels que les objectifs SMART, le retour d'informations et la planification des étapes du perfectionnement, des ateliers en classe ont été organisés pour 56 membres du personnel, au Siège, au début de 2020 (avant l'apparition de la covid-19). Afin d'améliorer les compétences et les savoirs, les outils, les ressources et les pratiques de gestion de la performance sont approfondis au moyen de séances d'information, de sessions d'apprentissage et de formations ciblées en ligne. La FAO a également lancé son premier **séminaire virtuel sur la retraite**, auquel étaient inscrits 325 participants dans tous les lieux d'affectation.

¹⁶ Système de gestion de l'apprentissage et de la performance de la FAO.

37. Dans le but de promouvoir *le multilinguisme*, l'Organisation a organisé des formations linguistiques dans les six langues officielles de la FAO¹⁷, destinées à plus de 1000 employés travaillant au Siège¹⁸. Des cours de langue en ligne ont également été lancés pour 50 fonctionnaires affectés dans des lieux offrant un accès limité à ce type de formation.

38. Pour renforcer les compétences en matière de direction et de gestion:

- Un nouveau Programme destiné à la direction exécutive a été mis en place à titre expérimental, en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies. Ce programme d'apprentissage mixte en ligne destiné à 22 fonctionnaires du cadre organique (P5 et rangs supérieurs) et prévoyant une représentation équilibrée de fonctionnaires du Siège et des bureaux décentralisés, de femmes et d'hommes, comprend une évaluation à 360 degrés conforme au modèle de leadership du système des Nations Unies, ainsi que des sessions d'accompagnement individuel. Trente hauts responsables qui avaient suivi le précédent Programme de formation des cadres ont participé à une formation complémentaire sur l'apprentissage actif et les aptitudes en matière d'accompagnement d'équipe.
- Un nouveau programme d'apprentissage virtuel sur la manière d'obtenir des résultats en s'appuyant sur les personnes (Achieving Results through People), destiné aux cadres de niveau intermédiaire P3/4) a été suivi par 39 participants dans tous les lieux d'affectation. La modalité virtuelle a permis d'assurer une participation élevée, pour des programmes de ce type, sans compromettre le niveau d'apprentissage, l'interaction, le travail en réseau et les travaux de groupe pertinents.
- Une nouvelle initiative de formation visant à renforcer les capacités nationales au service du changement (Building Capacity for Change), menée en collaboration avec l'École des cadres des Nations Unies dans les bureaux décentralisés, a réuni 29 assistants de représentants de la FAO.

39. *Par ailleurs, des initiatives ont été prises à l'appui de l'amélioration et de la gestion de la performance:*

- En 2020, les cadres et le personnel de toute l'Organisation ont bénéficié d'instructions, d'ateliers et de formations face-à-face et en ligne ayant pour but d'optimiser la gestion de la performance, grâce à l'instauration d'une culture axée sur un dialogue permanent et un retour d'informations efficace. À cette fin, deux nouveaux modules d'apprentissage en ligne sur le système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) de la FAO ont été créés. Ces modules apportent des précisions sur le processus du PEMS, la manière de donner et de recevoir un retour d'information et la réalisation d'évaluations efficaces. Des outils ont également été mis au point pour aider les cadres à traiter et à résoudre les problèmes de performance et à établir un dialogue efficace avec le personnel concerné. Pour consolider les compétences dans ce domaine, des aptitudes et des outils de gestion de la performance sont mis en évidence et intégrés dans plusieurs autres cours.
- Afin de renforcer la gestion de la performance et de stimuler le processus de discernement, un atelier en classe a été organisé pour 55 superviseurs, au Siège, au début de 2020 (avant l'apparition de la covid-19).
- Les conclusions de l'examen comparatif avec d'autres organismes des Nations Unies concernant l'efficacité des politiques et la simplification des formulaires d'évaluation ont été consignées dans leur version définitive.
- Dans le souci de simplifier encore le processus d'évaluation de la performance, les évaluations du personnel du cadre organique recruté pour des contrats de brève durée ont été automatisées dans le système you@fao et la bibliothèque des objectifs de performance des représentants de la FAO a été revue.

¹⁷ Anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe.

¹⁸ Les bureaux décentralisés coordonnent eux-mêmes leur formation linguistique au moyen du budget alloué par leur division à la formation et au perfectionnement du personnel.

40. La FAO a également achevé une *évaluation mondiale des besoins de formation* visant à recenser les grandes priorités dans ce domaine et à mettre en évidence les besoins de formation au niveau de l'Organisation et des individus. Grâce à l'examen de plus de 200 sources de données et de 1 500 plans d'apprentissage individuel, l'évaluation a révélé un niveau de concordance globalement élevé entre les priorités de l'Organisation en matière d'apprentissage et les plans de développement individuel.

41. L'Organisation a déjà produit de nouveaux outils d'apprentissage et d'établissement de rapports pour étayer la mise en œuvre des politiques, processus et pratiques visant à *améliorer les performances en matière de prévention de la fraude, de gestion des risques et de contrôles internes, de déontologie et de protection du personnel*. Ces mesures comprennent le lancement de cours en ligne à caractère fonctionnel sur la gestion de trésorerie et l'apurement des comptes bancaires, les achats et les protocoles d'accord. Pour soutenir les équipes et protéger le personnel, un cours sur le devoir de protection a été produit et après avoir révisé sa politique de protection des personnels qui dénoncent des manquements, l'Organisation a également lancé une formation obligatoire pour que les fonctionnaires se familiarisent avec son contenu. Pour renforcer la gestion axée sur les résultats, une formation sur l'instrument de programmation et de planification par pays – le Cadre de programmation par pays (CPP) – a été dispensée en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies. Cinquante-deux (52) employés dans plus de 41 bureaux de pays ont bénéficié de cette formation qui comprenait également un atelier virtuel de deux semaines sur le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et le CPP, ainsi que sur la théorie du changement.

42. Pour renforcer la capacité institutionnelles et réduire les facteurs de risque pesant sur les *fonctions administratives et opérationnelles de la FAO*, la cartographie des besoins en formation des fonctionnaires occupant des fonctions essentielles dans la gestion des processus administratifs été réalisée. Une page personnalisée dans you@fao est maintenant disponible avec des parcours pédagogiques adaptés à divers profils.

1.2.2. Indicateur de performance clé: Achèvement de la formation obligatoire

43. La FAO impose huit cours de formation obligatoires et fournit un effort incessant pour suivre et accroître les taux d'achèvement de la formation obligatoire dans l'ensemble de l'Organisation. En 2020, plus de 200 tableaux de bord personnalisés ont été élaborés pour présenter les informations à divers niveaux (à l'échelle de l'Organisation, au niveau régional et au niveau des pays). Le tableau de bord à l'échelle de l'Organisation contient un aperçu général de l'accomplissement de la liste d'activités de la formation obligatoire, des tableaux de bord régionaux ventilés par pays et par cours de formation, ainsi que des tableaux de bord spécifiques aux pays pour chaque site de la FAO, afin de fournir aux chefs de bureaux, aux représentants de la FAO et à leurs assistants les données relatives aux pays dont ils ont la charge. Ils ont été mis à disposition dans you@fao, facilitant ainsi le suivi décentralisé et fournissant aux bureaux décentralisés, en temps réel, des éléments sur les données relatives à la formation.

Personnel ayant achevé la formation, ventilé par catégorie (fonctionnaires/personnel hors fonctionnaires) et par cours

Titre de la formation	Fonctionnaires	Personnel hors fonctionnaires	Ensemble du personnel
Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO	71%	50%	55,1%
Déontologie et intégrité aux Nations Unies	80%	47%	55,1%
Protection des personnels qui dénoncent des manquements	77%	50%	56,7%
Prévention de la fraude et des autres pratiques irrégulières	90%	67%	72,8%
Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir	97%	71%	77,8%
Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	88%	65%	70,5%
Travailler ensemble en harmonie, un cours des Nations Unies.	83%	61%	66,5%
	Conformité des fonctionnaires	Conformité du personnel affilié	Conformité de l'ensemble du personnel
	83,8%	58,6%	64,9%

44. Au 31 décembre 2020, la participation à la formation obligatoire pour l'ensemble du personnel était de 64,9 pour cent et dépassait la cible (60 pour cent en décembre 2021, contre un taux de référence de 40 pour cent en décembre 2019). Le personnel hors fonctionnaires est moins assidu que les fonctionnaires, ce qui paraît naturel vu la durée plus courte des contrats et le taux de roulement élevé au sein de cette catégorie de personnel. La statistique de l'indicateur de performance clé exclut la formation BSAFE, obligatoire pour la prise de fonctions, qui est suivie à 99,8 pour cent.

45. Un indicateur de performance clé supplémentaire sera mesuré et fera l'objet d'une communication dans le Rapport annuel sur les ressources humaines 2022: dans le cadre de l'enquête de satisfaction du personnel 2022, pourcentage des employés estimant qu'ils ont des possibilités d'apprendre de nouvelles compétences qui sont utiles dans l'accomplissement de leur travail (cible de 62 pour cent en 2021-2022, contre un taux de référence de 57 pour cent en 2019-2020).

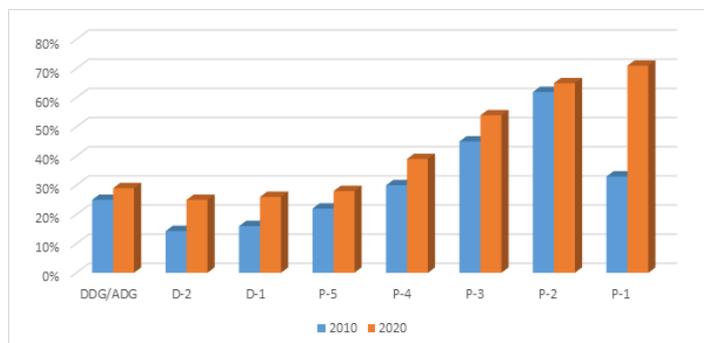
I.3. Un environnement de travail diversifié¹⁹ et inclusif dans lequel le personnel se sente valorisé et motivé et ait un sentiment d'appartenance.

I.3.1. Un personnel diversifié

46. S'agissant de la *parité hommes-femmes*, au 31 décembre 2020, la proportion de femmes dans les effectifs de l'Organisation, tous niveaux confondus, était de 52 pour cent, dont 37 pour cent parmi le personnel hors fonctionnaires (pour plus de précisions, voir le tableau 3 de l'annexe) et 40,7 pour cent étaient des fonctionnaires (tous niveaux, types de contrats et sources de financement confondus).

¹⁹ D'après le Cadre de la CFPI sur les résultats de la gestion des ressources humaines en matière de diversité. «la composition des effectifs de l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies doit refléter la diversité selon différents points de vue (répartition géographique équitable, respect de la parité hommes-femmes, prise en compte des aspects culturels et générationnels, du multilinguisme et des personnes handicapées). Cette diversité doit également être adoptée dans le processus de prise de décision aux fins du renforcement de l'action des organisations.»

47. Pour la catégorie combinant le cadre organique et les rangs supérieurs de la FAO, la représentation des femmes a considérablement augmenté globalement au cours de ces dix dernières années, passant de 32 pour cent à 43 pour cent. La parité a été atteinte au Siège (51 pour cent) mais dans les bureaux décentralisés, la proportion de femmes est plus faible (33 pour cent) et la tendance, déjà constatée, d'une baisse radicale de la proportion de femmes au niveau P4 et au-delà se poursuit.



48. Le [Plan d'action actualisé pour une répartition géographique équitable et pour la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO](#) a été approuvé par les organes directeurs en décembre 2018. Il a pour objet de réaliser la parité hommes-femmes au sein du cadre organique d'ici à 2022 tandis que pour les postes de hauts responsables, l'échéance est fixée en 2024.

	DDG/ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Grand Total
2010	25%	14%	16%	22%	30%	45%	62%	33%	32%
2020	29%	25%	26%	28%	39%	54%	65%	71%	43%

49. Les résultats de la FAO au titre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes restent globalement très satisfaisants. Il ressort du [rapport 2019 relatif au Plan d'action](#) que la FAO a rempli, voire dépassé les cibles relatives à 15 des 16 indicateurs de performance applicables, un résultat qui la situe au-dessus du score moyen des institutions spécialisées et de l'ensemble du système des Nations Unies. Le seul indicateur pour lequel la FAO a été évaluée comme «approchant les conditions» est la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il faut toutefois noter que la parité hommes-femmes reste un défi pour la plupart des entités des Nations Unies, en particulier au sein des services spécialisés ou techniques. Comme indiqué dans le [rapport 2019 sur les résultats à l'échelle du système des Nations Unies](#), seules 19 pour cent des entités des Nations Unies ont signalé avoir atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux du cadre organique.

50. Les cibles de l'Organisation en ce qui concerne la **représentation géographique** sont remplies déjà depuis un certain temps et, en 2020, elle n'est pas descendue au-dessous du minimum fixé par la Conférence de la FAO, qui est de 75 pour cent de pays équitablement représentés au sein des effectifs²⁰. Actuellement, le nombre de pays membres qui sont équitablement représentés au sein du personnel de la FAO est de 165, soit 85 pour cent. (Pour de plus amples renseignements voir le tableau 2 de l'annexe.)

51. Durant l'année 2020, la **diversité** et l'**inclusion** ont été intégrées dans toutes les initiatives de la FAO en tant que considérations essentielles. Conformément aux priorités dégagées par le Directeur général, l'une des catégories établies dans le cadre de l'initiative de reconnaissance du mérite récompense les réalisations et les mesures favorisant la diversité et l'inclusion. En outre, parmi les lauréats de cette initiative, plus de 50 pour cent étaient des femmes. La composition de l'équipe spéciale chargée de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel est diversifiée²¹ et le suivi des produits relatifs à la planification des mesures est examiné sous l'angle de la parité hommes-femmes pour déterminer les mesures à prendre pour favoriser l'inclusion. En effet, les résultats de l'enquête

²⁰ Cible fixée par la Conférence de la FAO à sa trente-neuvième session (juin 2015), C 2015/3, <http://www.fao.org/3/a-mm710f.pdf>

²¹ Voir le document FC 185/11 du Comité financier sur les mesures à prendre à l'issue de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel.

ont révélé que la perception qu'ont les femmes de la culture institutionnelle est moins positive que celle de leurs collègues masculins sur l'ensemble des thèmes abordés dans l'enquête.

52. En 2020, des mesures concrètes ont été prises pour faire de la FAO un lieu de travail diversifié et inclusif, notamment:

- Un nouvel indicateur sur la diversité et l'inclusion ajouté au PEMS pour tous les superviseurs
- Des possibilités d'apprentissage égales pour les hommes et les femmes
- Des efforts de sensibilisation visant à repérer et sélectionner des talents divers et des femmes (voir ci-dessus la section sur la dotation en personnel).
- Une attention particulière accordée aux modalités de travail souples (voir plus bas la section sur la santé et la covid-19)

53. En outre, le régime d'assurance médicale du personnel hors fonctionnaires prévoit la possibilité d'opter pour la ***couverture des personnes à charge et l'indemnisation du congé de maternité***. Cette nouvelle prestation représente la suite donnée aux recommandations du Comité des femmes de la FAO et aux résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel. (Voir également ci-dessous la section consacrée à la santé).

54. CSH poursuit son étroite collaboration avec le ***Comité des femmes de la FAO*** pour promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'Organisation. En 2020, le Directeur général a participé activement à plusieurs réunions du Comité des femmes, et de nombreux autres membres de l'équipe de direction y ont fait des interventions et des contributions importantes, notamment les directeurs généraux adjoints, la Directrice des ressources humaines et la Conseillère juridique.

55. En 2020, la FAO a approuvé et s'est engagée à mettre en œuvre la ***Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap***²², y compris les recommandations connexes, relatives au lieu de travail. CSH prévoit en conséquence la publication de lignes directrices actualisées en 2021, centrées sur l'acquisition et la gestion des talents de personnes handicapées.

56. Enfin, en 2020, le Directeur général a réuni cinq retraités de la FAO et plus de 400 collègues de l'ensemble de l'Organisation, lors d'une manifestation virtuelle inclusive et dynamique, qui avait pour objet d'investir dans ***les jeunes collègues***. Cette rencontre informelle et instructive a été pour eux une occasion unique de parler à d'anciens collaborateurs de la FAO et de recueillir de riches témoignages illustrant divers parcours professionnels.

1.3.2. Renforcer le moral, le degré de satisfaction, la mobilisation et la reconnaissance des mérites du personnel

57. En 2020, les résultats issus de l'***enquête de satisfaction menée auprès du personnel*** ont été communiqués. Les résultats ont été résumés et communiqués à l'ensemble du personnel et des sessions ont été organisées à l'échelle de l'Organisation, en collaboration avec l'équipe spéciale chargée de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel. Ces sessions ont également permis de fournir des informations sur les activités du plan stratégique pour les ressources humaines, de simplifier les processus et de créer des synergies. Un rapport distinct sur ce processus et ses résultats sera présenté au Comité financier pendant la session de printemps du Comité financier²³.

58. La cérémonie 2020 de remise des ***prix de reconnaissance du mérite*** peut être qualifiée d'unique dans sa conception et sa mise en œuvre puisqu'elle a réuni plus de 1 500 fonctionnaires via zoom pour rendre hommage à 100 jeunes collègues et 100 autres «jeunes dans leur cœur», ainsi qu'à dix équipes de collaborateurs. Les 200 lauréats, sélectionnés à l'issue d'un sondage de tout le personnel qui avait dégagé 600 candidatures, représentaient 92 nationalités et les deux tiers d'entre eux venaient de bureaux décentralisés. Les prix étaient divisés en plusieurs catégories: innovation, partage des connaissances, efficacité et efficience opérationnelle; travail en équipe et collaboration;

²² https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_french.pdf

²³ Voir le document FC 185/11 du Comité financier.

diversité et inclusivité. Dix équipes transversales ont été récompensées pour les performances, l'engagement et l'esprit de collaboration exceptionnels montrés en 2020. La cérémonie, agrémentée d'intermèdes musicaux, de danses, de poésie et d'art, a été une première en son genre: elle a permis non seulement d'attribuer des prix dans les cinq domaines auxquels la FAO tient le plus concernant le comportement professionnel, mais aussi de mettre en exergue et de célébrer la diversité à la FAO.

1.3.3. Un lieu de travail respectueux et inclusif (et la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir)

59. Par le truchement d'une équipe spéciale présidée par Laurent Thomas, Directeur général adjoint, la FAO a continué de jouer un rôle actif de prévention, grâce à la mise en œuvre du Plan d'action sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) et la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir²⁴. Le [Rapport annuel sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir](#), y compris les résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel, a été présenté au Conseil en décembre 2020.

60. En août 2020, un réseau pour l'intégrité sur le lieu de travail (le Workplace Integrity Network) a été créé afin d'établir une collaboration entre divers services à des fins de sensibilisation et d'amélioration du comportement éthique dans divers domaines d'activité. Le réseau bénéficie de toute la palette d'expérience et de connaissances du Directeur de CSH, du Médiateur de la FAO²⁵, du Bureau de la déontologie²⁶, du Bureau de l'Inspecteur général²⁷, du Bureau juridique et du Conseiller du personnel. Le réseau coordonne les mesures prises par les différents bureaux afin de créer des synergies et d'éviter les chevauchements.

61. En 2020, CSH a renforcé les outils, les réseaux, les équipes spéciales et les communications afin de favoriser la mise en œuvre des mesures nécessaires à la création d'un lieu de travail respectueux et inclusif, notamment:

- Organisation de sessions sur la politique de lutte contre la fraude liée à l'assurance médicale au Siège et dans les bureaux décentralisés.
- La dissémination d'un nouveau Code de conduite destiné à prévenir le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, lors de manifestations de la FAO.
- Un message à l'échelle de toute l'Organisation sur l'importance de la prévention du harcèlement sexuel, également dans le contexte du travail à distance.
- La circulaire administrative sur la pratique de l'Organisation en matière disciplinaire

62. En outre, la FAO continue de participer aux travaux de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel, au niveau des organisations des Nations Unies, et aux travaux du Comité permanent interorganisations.

63. En 2020, la trousse à outil d'orientation a été actualisée et comprend désormais les politiques de lutte contre la fraude et du matériel conçu pour sensibiliser le personnel nouvellement recruté à ces questions. La procédure relative à l'entretien de cessation d'emploi a également été révisée et permet de mieux comprendre l'expérience vécue par les employés en matière de déontologie sur leur lieu de travail à la FAO, notamment concernant le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination, l'abus de pouvoir, la fraude ou la corruption. Les enseignements à tirer de ces entretiens feront de la FAO un lieu de travail plus attrayant, tout en renforçant les mécanismes de prévention et de détection de la fraude.

²⁴ CL 165/INF/6 Rev.1.

²⁵ Pour en savoir plus, consulter le site web du Médiateur de la FAO.

²⁶ Pour en savoir plus, consulter le site web du Bureau de la déontologie et le Rapport annuel du Bureau de la déontologie 2020 (FC185/14).

²⁷ Pour plus de détails, voir le Rapport annuel d'OIG.

I.3.4.Indicateur de performance clé: Parité hommes-femmes et représentation géographique à l'échelle de l'Organisation

- Parité hommes-femmes dans le cadre organique:
 - Référence P1 à P5 (à l'exclusion des cadres associés) décembre 2019: 44 pour cent; résultat 2020: 44 pour cent
 - Référence D1 et rangs supérieurs décembre 2019: 25 pour cent; résultat 2020: 26 pour cent
- Représentation géographique de l'Organisation (la cible est de maintenir le pourcentage de pays équitablement représentés à 75 pour cent minimum)
 - Résultat 2020: 85 pour cent

64. Un indicateur de performance clé supplémentaire sera mesuré et fera l'objet d'une communication dans le Rapport annuel sur les ressources humaines 2022: Dans le cadre de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel, pourcentage des employés estimant que la FAO dispose de politiques, de processus et de procédures efficaces pour lutter contre le harcèlement et autres comportements répréhensibles (cible de 70 pour cent du personnel en 2021-2022, contre un taux de référence de 64 pour cent en 2019/2020).

I.4. Un environnement de travail sûr et sain.

I.4.1. Principaux produits

65. L'année 2000 a été une année unique et difficile, mais aussi l'une des plus gratifiantes si l'on pense aux résultats de l'action déployée pour assurer et améliorer la santé et la sécurité de l'environnement de travail dans tous les lieux d'affectation de l'Organisation.

I.4.1.Promotion de la santé et du bien-être du personnel dans le contexte de la crise due à la covid-19

66. La pandémie de covid-19 a eu d'importantes répercussions sur les opérations de l'Organisation pendant l'année écoulée et CSH a travaillé avec l'Équipe de gestion des crises (formée de représentant des divisions du siège et des sous-directeurs généraux régionaux concernés), pour apporter une réponse stratégique face à cette menace et piloter les changements à mettre en place sur le lieu de travail.

67. Pendant la première phase de cette situation très complexe et sans précédent, l'équipe de gestion des crises s'est concentrée sur la communication avec le personnel, veillant à ce que les responsables et les membres du personnel soient bien informés des nouvelles modalités de travail et des règles de quarantaine. En commençant par les bureaux du Siège en Italie, dès la première semaine de mars 2020, la majorité des membres du personnel ont fini par travailler à distance pendant la plus grande partie de l'année. Assurer la santé et le bien-être des membres du personnel ainsi que la gestion des activités dans ces conditions a suscité des difficultés spécifiques dans tous les lieux d'affectation.

68. Le 6 mars, CSH a publié la première série de ***directives administratives relatives aux ressources humaines***, qui introduisaient des mesures spéciales pour assurer la continuité des opérations, ainsi que la santé et la sécurité du personnel dans le monde entier. Elles contenaient des indications essentielles sur des questions telles que les nomination, les congés, les avance de traitement dans les lieux d'affectation hors siège et le télétravail. Des versions actualisées de ces directives administratives ont été publiées tout au long de 2020 (6 versions à ce jour) en réponse à la crise prolongée liée à la covid-19. Il fallait en effet affronter de nouvelles questions et veiller à mettre en place une approche commune pour assurer la gestion administrative du personnel au sein de

l'Organisation et dans le cadre du Régime commun des Nations Unies, dans toute la mesure du possible.

69. Pour ***promouvoir la santé du personnel***, l'Organisation a communiqué des informations, durant toute l'année 2020 au sujet des plans d'assurance médicale, ainsi que des services médicaux et de soutien psychologique, qui ont été renforcés pour répondre aux demandes. En collaboration avec le Service de santé de la FAO²⁸, des séminaires d'information ont été organisés dans les bureaux régionaux et au Siège, et les sites web ont été améliorés pour faciliter l'accès aux informations pertinentes. Par ailleurs, pour apporter un soutien supplémentaire au personnel pendant la pandémie de covid-19, la FAO a pris les devants pour négocier avec son prestataire la dérogation à une contribution du personnel de 20 pour cent touchant toutes les demandes d'indemnisation liées à la covid-19 et l'introduction de services de télésanté, sans dépense supplémentaire pour le personnel.

70. En vertu du principe «rester sur place et accomplir sa mission», la FAO participe également à l'***initiative d'évacuation médicale*** (MEDEVAC) à l'échelle du système des Nations Unies. Pendant la pandémie, si un fonctionnaire des Nations Unies, les personnes qui sont à sa charge, ou les deux, contractent la covid-19, un éventail d'options de traitement et de soins, y compris la MEDEVAC en tant que de besoin, sont maintenant disponibles pour venir en aide aux membres du personnel dans les pays.

71. Comme indiqué plus haut, à l'appui de la ***collaboration et de l'apprentissage virtuels***, des espaces de travail numériques ont été organisés pour la première fois en 2020 ainsi qu'une bibliothèque numérique de nouveaux cours de formation en ligne. Ces nouveaux espaces de travail ont fourni des outils et des ressources pour contribuer au bien-être du personnel et améliorer ses compétences dans l'utilisation des outils numériques et la gestion d'équipes virtuelles. Les directives et formations fournies aux cadres et aux membres du personnel les ont aidés à rester productifs dans l'accomplissement de leurs tâches et à gérer efficacement, à distance, leurs performances et celles de leur équipe. L'équipe chargée de la FAO numérique, dont fait partie CSH, a été récompensée lors de la cérémonie de remise des prix de reconnaissance du mérite pour avoir permis à l'Organisation de fonctionner efficacement en mode virtuel.

72. En décembre 2020, au bout de 9 mois de travail à distance pour de nombreux membres du personnel, ***une enquête éclair*** a été menée auprès de l'ensemble du personnel pour tirer les leçons de cette expérience. L'enquête n'était pas limitée à l'expérience de télétravail et demandait un retour d'information sur le travail d'équipe à distance, la collaboration, ainsi que sur le soutien et la communication assurés par l'Organisation pendant cette période difficile. Près de 6000 réponses ont été reçues et les conclusions préliminaires montrent que plus de 85 pour cent des répondants jugeaient satisfaisantes les informations que l'Organisation leur avait fournies, et que plus de 75 pour cent étaient satisfaits de la manière dont le lieu de travail avait été géré à la FAO pendant la crise due à la covid-19. S'agissant du soutien informatique fourni pendant toute la période de télétravail, le rapport a émis des conclusions très positives au sujet de l'infrastructure solide et de l'assistance efficace que l'Organisation a mises en place pour favoriser un modèle de travail plus souple. À cet égard, 14 pour cent seulement des répondants ont estimé que leurs demandes n'avaient pas été traitées assez rapidement. La majorité des répondants s'est déclarée globalement favorable à un régime prévoyant deux ou trois jours de télétravail par semaine. Les données sont en cours d'analyse en vue d'éclairer la suite à donner aux résultats de l'enquête et la planification de nouvelles modalités de travail pour l'avenir. Cet exercice prévoit un examen détaillé de la Politique d'aménagement du temps de travail, qui doit être entrepris en 2021.

²⁸ Le Service médical de la FAO a recruté six nouveaux conseillers offrant des services de soutien psychologiques en anglais, en espagnol et en français, et propose des sessions pédagogiques et un mécanisme de consultation en cas de crise. Un programme d'aide entre homologues pour l'identification précoce et la résolution d'épisodes critiques ou de problèmes nouveaux liés au stress a également été mis en place.

1.4.2. Assurance médicale: couverture et accès améliorés pour le personnel

73. Les régimes d'assurance médicale et d'assurance-vie devant être renouvelés, CSHS a cherché à améliorer la couverture et le niveau de prestation réservés au personnel. Ce processus, qui a été mené en consultation étroite avec les organismes représentant le personnel, le Comité consultatif mixte sur la couverture médicale et le Service de santé, a pris en compte les résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel et les nouveaux besoins découlant de la pandémie mondiale. Un groupe de travail a été créé pour l'établissement du cahier des charges, compte tenu des besoins en matière d'élargissements de la couverture, soulevés par les membres du personnel de la FAO, et de comparaisons entre les organisations du système des Nations Unies, notamment les institutions ayant leur siège à Rome

74. À compter du 1er janvier, les nouveaux plans d'assurance médicale MCS/MCNS et MICS offrent une **couverture médicale élargie et plus diversifiée** au personnel hors fonctionnaires des bureaux décentralisés, qui représentent 75 pour cent des effectifs de la FAO. Dans certains cas, l'offre est même devenue plus avantageuse, faisant de la FAO l'organisation qui affiche les primes les plus basses de tout le système des Nations Unies. La couverture médicale a été nettement améliorée par l'ajout de prestations, telles que la couverture à cent pour cent des vaccinations, la possibilité d'opter pour la couverture des personnes à charge, l'indemnisation des interruptions de service, du décès lié à une maladie, ainsi que des dépenses médicales et du salaire pendant le congé de maternité. Des services de télésanté, y compris pour le soutien psychologique, sont maintenant disponibles. Les consultations médicales peuvent se tenir en plus de 30 langues, ce qui représente un progrès important pour le personnel des bureaux décentralisés, en plus des services de santé et de soutien psychologique qu'offre la FAO.

75. L'Assurance-groupe vie, accidents et invalidité (GLADI), à laquelle tous les employés peuvent souscrire, atténue les risques et améliore la préparation face à des événements inattendus. La FAO a mené la négociation du nouveau contrat GLADI au nom de l'UNESCO et de l'ICCRUM et a obtenu une réduction de 20 pour cent de la prime d'assurance, l'une des offres les plus avantageuses dans le système des Nations Unies.

76. Avant la mise en œuvre du nouveau plan, il a fallu passer par un long processus de transition comportant de profondes modifications dans la présentation des demandes d'indemnisations et le transfert de grandes quantités de données et de fichiers personnels, sans atteinte à la confidentialité. Au début de 2020, la transition vers le nouveau Plan général d'assurance médicale (BMIP) pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international, et vers un nouveau prestataire, a constitué un défi supplémentaire, que CSH a résolu par un suivi régulier des résultats de l'assureur.

1.4.3. Processus de sécurité sociale numériques, automatisés et efficaces

77. La numérisation et l'automatisation des processus **facilitent l'accès à l'assurance maladie tout en accélérant et en simplifiant les demandes d'indemnisation et le processus de remboursement** pour tous les membres du personnel couverts par les nouveaux plans d'assurance médicale. Par ailleurs, l'élan donné à la numérisation et à l'automatisation devrait faire baisser le nombre des demandes de renseignements adressées aux services de sécurité sociale de la FAO (CSHS), qui a été de 9 000 en 2020. L'assurance maladie à la FAO est maintenant plus rapide, plus respectueuse de l'environnement et plus efficace.

78. La numérisation et l'automatisation des processus ont été une priorité clé non seulement dans le domaine de l'assurance maladie, mais aussi pour les questions touchant aux pensions. À cet égard, un nouveau portail en libre-service a été activé pour le personnel de la FAO, en collaboration avec la **Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies**. Un accès direct en libre-service réservés aux adhérents de la Caisse a été mis à la disposition des fonctionnaires de la FAO, qui sont les premiers de tout le système des Nations Unies à en bénéficier. Cette amélioration touche 3000 employés environ et simplifie les démarches au moment de l'entrée en service, du départ ou d'un changement de vie.

79. D'autres processus récemment numérisés, relatifs aux prestations de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, assurent à 4000 personnes environ des services améliorés et plus efficaces. Des certificats électroniques de droit à prestation sont maintenant disponibles, ainsi qu'un programme de reconnaissance faciale et un dispositif automatisé plus performant pour l'authentification des signatures. Tout cela réduira la bureaucratie et contribuera à prévenir la fraude, tout en simplifiant les processus de certification.

II: Des communications, des rapports et des outils axés sur les parties prenantes qui permettent d'adopter et de mettre en œuvre en temps utile et de façon complète les actions stratégiques, les produits et les services concernant les ressources humaines (Résultante 2)

80. L'*exécution du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines 2020-2021* a été l'une des réalisations clés de 2020, traçant une voie pour l'avenir en termes de changement, sur la base d'un vaste éventail de contributions, de conclusions d'audits et de plans d'action à l'échelle du système. L'adoption du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines par des parties prenantes clés (les organismes représentant le personnel, la Direction, les Membres et les partenaires des ressources humaines) permet la réforme des ressources humaines, veille à gérer les changements en collaboration avec les parties prenantes et à tenir les personnes concernées au courant. Tel qu'il sera conçu, le nouveau rapport annuel sur les ressources humaines assurera que les progrès sur les jalons et les activités, ainsi que les difficultés rencontrées soient consignés aux fins de leur consultation et de la transparence due à tous.

81. S'adressant au Conseil, les représentants du personnel ont souligné avoir enregistré une *tendance positive dans les relations entre la Direction et les organismes représentant le personnel*. La contribution de SRB a été sollicitée sur des initiatives ayant trait aux ressources humaines notamment, mais pas seulement, sur le nouveau plan d'assurance maladie, l'enquête sur l'aménagement du temps de travail et les directives administratives relatives à la covid-19.

82. De nouveaux cycles de réunions virtuelles, mensuelles, ont été mis en place avec les partenaires professionnels spécialisés dans les ressources humaines au niveau régional, pour assurer un flux régulier d'apports, d'idées et de conversations, formelles ou informelles. Les principaux thèmes de ce dialogue étaient le nouveau Plan d'action stratégique pour les ressources humaines et les nouvelles directives administratives relatives à la covid-19, notamment les difficultés liées à leur application.

83. *La communication avec l'ensemble du personnel* a été améliorée au moyen d'articles de forum, d'informations actualisées et de webinaires. Les communications ont été centrées sur des questions telles que le Plan d'action stratégique pour les ressources humaines, la modification des avantages (le barème des traitements, par exemple), les nouvelles politiques, la révision des directives, notamment dans le contexte de la covid-19, les plans d'assurance et les questions d'éthique (par exemple la prévention du harcèlement sexuel, les modalités de travail à distance).

84. Au sein de CSH, une série de réunions formelles et informelles de toute l'équipe en présence d'un modérateur, et une enquête pour recueillir des informations, ainsi que des réunions d'équipe plus régulières, ont été organisées afin de souder l'équipe autour du nouveau Plan d'action stratégique pour les ressources humaines. Elles visaient également à créer un consensus et une nouvelle vision d'équipe, ainsi qu'à recueillir des idées pour rationaliser la prestation.

85. En 2020, il a également fallu *renforcer la structure des ressources humaines*, dans le but de décloisonner les activités et de combler les lacunes en intégrant un personnel spécialisé ayant plus d'ancienneté. Du personnel a été recruté et des postes ont été pourvus afin de palier d'importants déficits de compétences techniques et d'expérience dans le secteur des ressources humaines, dans des domaines clés – établissement de rapports, politiques, relations de travail, apprentissage, recrutement et sécurité sociales – et pour des fonctions essentielles au niveau de la direction (Directeur et Directeur adjoint des ressources humaines, Responsable des politiques). Le recrutement et la prise de fonctions ont constitué une activité importante tout au long de 2020.

86. En tant que membre clé du groupe de travail interne de la FAO chargé de rationaliser et d'alléger l'administration, CSH soutient le travail en cours sur les *délégations de pouvoirs révisées*, en particulier dans le secteur des ressources humaines dans le but de les publier dans le Manuel administratif. Elles seront perfectionnées et communiquées dans le cadre de politiques nouvelles ou révisées. L'un des sept principes directeurs du Plan d'action stratégique pour les ressources humaines soutient la prise de décision aux niveaux voulus, en tenant compte de la nouvelle structure du Siège et de la nécessité de mettre en place des mesures d'atténuation.

87. La première des deux séries de délégations de pouvoirs a été présentée à la Direction de haut niveau pour approbation et communiquée aux organismes représentant le personnel. Une troisième série est en cours d'élaboration en liaison avec la nouvelle politique de recrutement. Par ailleurs, dans les sections ci-dessus sont mentionnés divers exemples de processus qui ont été simplifiés, rationalisés et automatisés.

ANNEXE. Données analytiques et rapports relatifs au personnel**PARTIE I: Profil des effectifs, par type d'emploi et par lieu d'affectation**

Le Tableau 1 est divisé en cinq sous-tableaux, à savoir

- A - Fonctionnaires occupant des postes inscrits au PTB (Budget ordinaire)
- B - Fonctionnaires occupant des postes non inscrits au PTB
- C - Personnel hors fonctionnaires financé au titre du Programme ordinaire
- D - Personnel hors fonctionnaires financé au titre des fonds fiduciaires
- E - Effectifs totaux

PARTIE II: Représentation géographique parmi les fonctionnaires, en fonction du niveau de représentation de leur pays

Le Tableau 2 résume les statistiques relatives aux Membres de la FAO, en fonction du niveau de représentation du pays

PARTIE III: Pourcentage de femmes au sein du personnel à l'échelle de l'Organisation Gender Representation in FAO's Global Workforce

Le Tableau 3 comprend deux (2) sous-tableaux, a) et b):

- Tableau 3 a) – Fonctionnaires par catégorie – pourcentage de femmes
- Tableau 3 b) – Personnel hors fonctionnaires par catégorie – pourcentage de femmes

PARTIE IV: Postes vacants du cadre organique, inscrits au PTB Vacancy Statistics of Professional PWB Posts

Le Tableau 4 résume les statistiques relatives aux postes du cadre organique qui sont pourvus ou vacants, ainsi qu'aux taux de vacances de postes, et comprend deux (2) sous-tableaux a) et b):

- Tableau 4 a) – Statistiques des postes du Cadre organique inscrits au PTB (Siège)
- Tableau 4 b) – Statistiques des postes du Cadre organique inscrits au PTB (bureaux décentralisés)

PARTIE V: GLOSSAIRE

PARTIE I

TABLEAU 1: PROFIL DES EFFECTIFS, PAR TYPE D'EMPLOI ET PAR LIEU D'AFFECTION
(au 31 décembre 2020)

Le tableau 1 est divisé en cinq sous-tableaux à savoir

A - Fonctionnaires occupant des postes inscrits au PTB (Budget ordinaire)

B - Fonctionnaires occupant des postes non inscrits au PTB

Personnel hors fonctionnaires financé au titre du Programme ordinaire

Personnel hors fonctionnaires financé au titre des fonds fiduciaires

Effectifs totaux

A - FONCTIONNAIRES OCCUPANT DES POSTES INSCRITS AU PTB (BUDGET ORDINAIRE)*

Tous lieux d'affectation confondus (Siège et bureaux décentralisés)	Effectifs	En %
D-1 et catégories supérieures	110	5
Fonctionnaires du cadre organique	973	42
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	191	8
Agents des services généraux	1 038	45
Total	2 312	100

Siège	Effectifs	En %
D-1 et catégories supérieures	69	6
Fonctionnaires du cadre organique	619	54
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	0	0
Agents des services généraux	448	39
Total partiel	1 136	100
Bureaux décentralisés	Effectifs	En %
D-1 et catégories supérieures	41	3
Fonctionnaires du cadre organique	354	30
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	191	16
Agents des services généraux	590	50
Total partiel	1 176	100

(*) Les écarts dans les pourcentages totaux tiennent au fait que les chiffres ont été arrondis

B - FONCTIONNAIRES OCCUPANT DES POSTES NON INSCRITS AU PTB

Tous lieux d'affectation confondus (Siège et bureaux décentralisés)	Effectifs	En %
D-1 et catégories supérieures	19	2
Fonctionnaires du cadre organique	549	63
Cadres associés	35	4
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	51	6
Agents des services généraux	212	24
Total	866	100

Siège	Effectifs	En %
D-1 et catégories supérieures	11	2
Fonctionnaires du cadre organique	312	66
Cadres associés	26	5
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	0	0
Agents des services généraux	126	27
Total partiel	475	100

Bureaux décentralisés	Effectifs	En %
D-1 et catégories supérieures	8	2
Fonctionnaires du cadre organique	237	61
Cadres associés	9	2
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	51	13
Agents des services généraux	86	22
Total partiel	391	100

(*) Les écarts dans les pourcentages totaux tiennent au fait que les chiffres ont été arrondis

C - PERSONNEL HORS FONCTIONNAIRES FINANCÉ AU TITRE DU PROGRAMME ORDINAIRE*

Tous lieux d'affectation confondus (Siège et bureaux décentralisés)	Effectifs	En %
Consultants	675	21
Prestataires de services (PSA.SBS)	315	10
Personnel de projet recruté sur le plan national	340	11
Prestataires de services recrutés sur le plan national	1 377	43
Autres **	460	15
Total partiel	3 167	100
Siège	Effectifs	En %
Consultants	303	51
Prestataires de services (PSA.SBS)	78	13
Personnel de projet recruté sur le plan national	0	0
Prestataires de services recrutés sur le plan national	33	6
Autres **	184	31
Total partiel	598	100
Bureaux décentralisés	Effectifs	En %
Consultants	372	14
Prestataires de services (PSA.SBS)	237	9
Personnel de projet recruté sur le plan national	340	13
Prestataires de services recrutés sur le plan national	1 344	52
Autres **	276	11
Total partiel	2 569	100

(*) Les écarts dans les pourcentages totaux tiennent au fait que les chiffres ont été arrondis

(**) Les sigles désignant le personnel hors fonctionnaires sont développés dans la section du Glossaire.

D - PERSONNEL HORS FONCTIONNAIRES FINANCÉ AU TITRE DES FONDS FIDUCIAIRES*

Tous lieux d'affectation confondus (Siège et bureaux décentralisés)	Effectifs	En %
Consultants	866	12
Prestataires de services (PSA.SBS)	198	3
Personnel de projet recruté sur le plan national	4 352	62
Prestataires de services recrutés sur le plan national	1 305	19
Autres **	277	4
Total partiel	6 998	100
Siège		
	Effectifs	En %
Consultants	254	78
Prestataires de services (PSA.SBS)	36	11
Personnel de projet recruté sur le plan national	0	0
Prestataires de services recrutés sur le plan national	13	4
Autres **	24	7
Total partiel	327	100
Bureaux décentralisés		
	Effectifs	En %
Consultants	612	9
Prestataires de services (PSA.SBS)	162	2
Personnel de projet recruté sur le plan national	4 352	65
Prestataires de services recrutés sur le plan national	1 292	19
Autres **	253	4
Total partiel	6 671	100

(*) Les écarts dans les pourcentages totaux tiennent au fait que les chiffres ont été arrondis

(**) Les sigles désignant le personnel hors fonctionnaires sont développés dans la section du Glossaire.

E - EFFECTIFS TOTAUX

Membre du personnel	Siège			Bureaux décentralisés			Total général
	PTB	hors-PTB	Total	PTB	hors-PTB	Total	
D-1 et catégories supérieures	69	11	80	41	8	49	129
Fonctionnaires du cadre organique	619	312	931	354	237	591	1 522
Cadres associés	0	26	26	0	9	9	35
Fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national	0	0	0	191	51	242	242
Agents des services généraux	448	126	574	590	86	676	1 250
Total, fonctionnaires	1 136	475	1 611	1 176	391	1 567	3 178
Personnel hors fonctionnaires*	Programme ordinaire	Fonds fiduciaires	Total	Programme ordinaire	Fonds fiduciaires	Total	Total général
Consultants	303	254	557	372	612	984	1 541
Prestataires de services (PSA.SBS)	78	36	114	237	162	399	513
Personnel de projet recruté sur le plan national	0	0	0	340	4 352	4 692	4 692
Prestataires de services recrutés sur le plan national	33	13	46	1 344	1 292	2 636	2 682
Autres	184	24	208	276	253	529	737
Total, personnel hors fonctionnaires	598	327	925	2 569	6 671	9 240	10 165
TOTAL	1 734	802	2 536	3 745	7 062	10 807	13 343

(**) Les sigles désignant le personnel hors fonctionnaires sont développés dans la section du Glossaire.

PARTIE II**TABLEAU 2: Représentation géographique parmi les fonctionnaires, en fonction du niveau de représentation de leur pays**

Au	Non représentés		Sous-représentés		Équitablement représentés		Sur-représentés		États Membres Total
	Nombre d'États Membres	En %	Nombre d'États Membres	En %	Nombre d'États Membres	En %	Nombre d'États Membres	En %	
31-12 -2011	31	16%	12	6%	139	73%	9	5%	191
31-12 -2013	40	21%	17	9%	130	68%	4	2%	191
31-12 -2015	43	22%	22	11%	123	64%	6	3%	194
31-12 -2017	24	12%	17	9%	149	77%	4	2%	194
31-12 -2018	20	10%	8	4%	163	84%	3	2%	194
31-12 -2019	7	4%	8	4%	177	91%	2	1%	194
31-12 -2020	11	6%	12	6%	165	85%	6	3%	194

(*) Les écarts dans les pourcentages totaux tiennent au fait que les chiffres ont été arrondis

Méthode:

La méthode employée par la FAO pour déterminer la représentation géographique des postes inscrits au PTB a été adoptée par la Conférence à sa trente-deuxième session, en novembre 2003.

Le chiffre de base pour les calculs est le nombre total des postes financés par le Programme ordinaire inscrits au Programme de travail et budget, à l'exception des postes non soumis à la représentation géographique (Directeur général et services linguistiques).

- Le **facteur qualité de membre** a un coefficient de pondération de 40 pour cent du chiffre de base, et sa répartition est égale entre tous les pays membres.
- Le **facteur population**, auquel est affectée une pondération de 5 pour cent, est directement lié à la population totale de tous les États Membres et réparti entre tous les États Membres proportionnellement à leur population.
- Le **facteur contribution**, dont le poids est de 55 pour cent, est réparti entre les pays membres proportionnellement au barème des contributions adopté par la Conférence de la FAO.
- Le point médian de la fourchette équitable pour chaque pays membre s'obtient en additionnant les trois facteurs.
- Les limites inférieures et supérieures de la fourchette équitable correspondent à une marge de 15 pour cent en plus ou en moins à partir du point médian, mais pas moins de 2,03 postes en plus ou en moins, la limite supérieure étant d'au moins 7,53 postes.

PARTIE III**TABLEAU 3: POURCENTAGE DE FEMMES AU SEIN DU PERSONNEL À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION**
(au 31 décembre 2020)**Tableau 3 a) – Fonctionnaires par catégorie – pourcentage de femmes**

Catégorie	Siège			Bureaux décentralisés			% femmes (tous lieux d'affectation, toutes sources financement confondus)
	% femmes, PTB	% femmes hors PTB	% femmes (toutes sources de financement confondues)	% femmes PTB	% femmes hors PTB	% femmes (toutes sources de financement confondues)	
D-1 et catégories supérieures	32%	18%	30%	20%	13%	18%	26%
Fonctionnaires du cadre organique	49%	54%	51%	41%	22%	33%	44%
Cadres associés		81%	81%		22%	22%	66%
Fonctionnaires recrutés sur le plan national				42%	31%	40%	40%
Agents des services généraux	71%	77%	72%	62%	69%	63%	67%
Total, fonctionnaires	57%	61%	58%	51%	34%	46%	52%

Tableau 3 b) – Personnel hors fonctionnaires par catégorie – pourcentage de femmes

Catégorie	Siège			Bureaux décentralisés			% femmes (tous lieux d'affectation, toutes sources financement confondus)
	% femmes Programme ordinaire	% femmes fonds fiduciaires	% femmes (toutes sources de financement confondues)	% femmes Programme ordinaire	% femmes fonds fiduciaires	% femmes (toutes sources de financement confondues)	
Consultants	55%	56%	55%	36%	33%	34%	42%
Prestataires de services (PSA.SBS)	44%	53%	46%	39%	33%	37%	39%
Personnel de projet recruté sur le plan national				34%	32%	32%	32%
Prestataires de services recrutés sur le plan national	82%	54%	74%	43%	34%	38%	39%
Autres	73%	71%	73%	52%	31%	42%	51%
Total, Personnel hors fonctionnaires*	60%	56%	59%	41%	33%	35%	37%

(*) Les sigles désignant le personnel hors fonctionnaires sont développés dans la section du Glossaire.

PARTIE IV**TABLEAU 4: POSTES VACANTS DU CADRE ORGANIQUE, INSCRITS AU PTB**
(au 31 décembre)**Tableau 4 a) – Statistiques des postes du cadre organique inscrits au PTB au Siège**

Siège					
Groupe	Division/Unité	Total, postes du PTB (GRMS)	Postes occupés	Postes vacants	Statistiques du taux de vacance de poste (%)
Unités faisant rapport au Directeur général et Bureaux indépendants	Bureau du Directeur général	9	8	1	11%
	ETH	1	1		0%
	LEG	19	16	3	16%
	OED	8	7	1	13%
	OIG	20	17	3	15%
	OMB	1	1		0%
	OSG	3		3	100%
	OSP	23	17	6	26%
Total, unités faisant rapport au Directeur général		84	67	17	20%
Bureau de la DGA Semedo	Bureau du Directeur général adjoint	3	1	2	67%
	CJN	7	6	1	14%
	CJW	12	11	1	8%
	NFI	74	56	18	24%
	NFO	43	37	6	14%
	NSA	25	21	4	16%
	NSL	19	15	4	21%
	OCB	24	18	6	25%
Total, Bureau de la DGA Semedo		207	165	42	20%
Bureau de la DGA-Bechdol	Bureau du Directeur général adjoint	3	2	1	33%
	NSP	40	38	2	5%
	PSR	17	16	1	6%
	PSS	9	6	3	33%
	PST	6	3	3	50%
	PSU	27	26	1	4%
Total, Bureau de la DGA Bechdol		102	91	11	11%
Bureau du DGA-Thomas	Bureau du Directeur général adjoint	6	6		0%
	CSF	27	24	3	11%
	CSG	29	22	7	24%
	CSH	24	20	4	17%
	CSI	43	35	8	19%
	CSL **	42	29	13	31%
	OCC	43	36	7	16%
	OER	2		2	100%
Total, Bureau du DGA Thomas		216	172	44	20%

Tableau 4 a) – Statistiques des postes du cadre organique inscrits au PTB au Siège, suite

Siège					
Groupe	Division/Unité	Total, postes du PTB (GRMS)	Postes occupés	Postes vacants	Statistiques du taux de vacance de poste (%)
Bureau de l'Économiste en chef	Bureau de l'Économiste en chef	8	6	2	25%
	CFI	72	57	15	21%
	ESA	26	21	5	19%
	ESF	16	13	3	19%
	ESN	29	25	4	14%
	ESP	27	21	6	22%
	ESS	27	22	5	19%
	EST	40	28	12	30%
	OCS	2	2		0%
	OSL	2	1	1	50%
Total, Bureau de l'Économiste en chef		249	196	53	21%
Bureau du Scientifique en chef	Bureau du Scientifique en chef	1		1	100%
	OIN	8	6	2	25%
Total, Bureau du Scientifique en chef		9	6	3	33%
Total, Siège		867	697	170	20%

Tableau 4 b) – Postes du cadre organique inscrits au PTB dans les bureaux décentralisés

Bureaux décentralisés					
Bureaux	Division/Unité	Total, postes du PTB (GRMS)	Postes occupés	Postes vacants	Taux de vacance de poste (%)
Bureaux régionaux, sous-régionaux et bureaux de liaison	Afrique	73	64	9	12%
	Asie et Pacifique	69	58	11	16%
	Europe et Asie centrale	23	19	4	17%
	Amérique latine	48	35	13	27%
	Proche-Orient et Afrique du Nord	38	26	12	32%
	Bureaux de liaison	11	9	2	18%
Total, bureaux régionaux, sous-régionaux et bureaux de liaison		262	211	51	19%
Représentants de la FAO	Afrique	24	18	6	25%
	Asie et Pacifique	12	8	4	33%
	Europe et Asie centrale	5	4	1	20%
	Amérique latine	19	16	3	16%
	Proche-Orient et Afrique du Nord	7	7		0%
Total, représentants de la FAO		67	53	14	21%
Total, bureaux décentralisés		329	264	65	20%
Total, Programme des jeunes cadres		25	12	13	52%
Total général Siège + bureaux décentralisés + Jeunes cadres		1 221	973	248	20%

(*) Les écarts dans les pourcentages totaux tiennent au fait que les chiffres ont été arrondis

(**) La Division CSL division comprend des postes situés au CSC à Budapest (***) Programme administré par CSH

PARTIE V**GLOSSAIRE****DGA** – Directeur général adjoint**FF** – Fonds fiduciaires**GRMS** – Système mondial de gestion des ressources**PO** – Programme ordinaire**PTB** – Programme de travail et budget**SDG** – Sous-directeur général

Pour le personnel hors fonctionnaires, les catégories contractuelles sont les suivantes:		
Consultants	Tous les consultants	<i>COF.REG</i> - Consultants (Programme ordinaire et fonds fiduciaires) <i>COF.WOC</i> - Consultants (Non rémunérés)
Prestataires de services (PSA.SBS)	Accords de services personnels PSA.SBS	<i>PSA.SBS</i> - Titulaires d'accords de services personnels
Personnel national affecté à des projets (PNP)	Tous les PNP	
Prestataires de services recrutés sur le plan national	Accords de services personnels autres que SBS – par exemple SSC, NAT, EDI, TC, TRN	<i>SSC</i> – Coopération Sud-Sud <i>NAT</i> -National <i>EDI</i> - Édition <i>TC</i> - Coopération technique <i>TRN</i> - Traduction et révision
Autres	Tous les autres	Stagiaire, Correspondant national, Personnel fourni par un gouvernement, Personnel occasionnel, Interprète de conférence, Chercheur invité, Volontaire des Nations Unies, Volontaire

Entités de l'Organisation	
ETH	Bureau de la déontologie
LEG	Bureau juridique
ODG	Bureau du Directeur général
OED	Bureau de l'évaluation
OIG	Bureau de l'Inspecteur général
OMB	Bureau du Médiateur
OSG	Bureau des ODD
OSP	Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources
CJN	Centre mixte FAO/AIEA (Techniques nucléaires dans l'alimentation et l'agriculture)
CJW	Centre mixte FAO/OMS (Normes alimentaires du Codex et zoonoses)
NFI	Pêches
NFO	Forêts
NSA	Production et santé animales
NSL	Terres et eaux
OCB	Bureau du changement climatique, de la biodiversité et de l'environnement
NSP	Production végétale et protection des végétaux
PSR	Mobilisation de ressources et partenariats avec le secteur privé
PSS	Appui aux projets
PST	Coopération Sud-Sud et triangulaire
PSU	Partenariats et collaboration au sein des Nations Unies
CSF	Finances
CSG	Service des organes directeurs
CSH	Ressources humaines
JPO	Programme des jeunes cadres (programme de l'Organisation, administré par CSH)
CSI	Services informatiques
CSL	Services logistiques
OCC	Bureau de la communication
OER	Bureau des urgences et de la résilience
CFI	Centre d'investissement de la FAO (Solutions pour une alimentation et une agriculture durables)
ESA	Économie du développement agricole
ESF	Systèmes alimentaires et sécurité sanitaire des aliments
ESN	Alimentation et nutrition
ESP	Transformation rurale inclusive et parité hommes-femmes
ESS	Statistiques
EST	Marchés et commerce
OCS	Bureau du Statisticien en chef

OSL	Bureau des petits États insulaires en développement (PEID), des pays les moins avancés (PMA) et des pays en développement sans littoral
OIN	Bureau de l'innovation

SECTION II – Recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale et du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies adressées à l'Assemblée générale (y compris modification du barème des traitements et indemnités)

88. La présente section fournit des informations aux membres du Comité financier sur des faits nouveaux concernant les activités de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), ainsi que sur les changements apportés aux conditions d'emploi des administrateurs (fonctionnaires du cadre organique) et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux.

89. À sa soixante-quinzième session en décembre 2020, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le projet de résolution A/C.5/75/L.12 relatif au Régime commun des Nations Unies. L'Assemblée générale a réaffirmé qu'en vertu de l'article 11 c) de ses statuts, la CFPI est habilitée à continuer d'établir les coefficients d'ajustement de poste pour les lieux d'affectation relevant du Régime commun. Dans ce contexte, l'Assemblée s'est déclarée préoccupée par l'application de deux coefficients d'ajustement à Genève et a prié instamment les organisations appliquant le régime commun de coopérer pleinement avec la Commission afin de rétablir à titre prioritaire l'homogénéité et l'unité du système des ajustements.

90. L'Assemblée a également réitéré que le fait de ne pas respecter pleinement les décisions relatives aux ajustements prises par la Commission en vertu de l'article 11 c) de son statut peut avoir des conséquences sur les avantages découlant de la participation au régime commun et mettre en péril l'affiliation des organisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui est régie par l'article 3 b) des Statuts de la Caisse.

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel (fonctionnaires du cadre organique et de rang supérieur, agents des services généraux)

Schéma directeur de la CFPI

91. L'Assemblée générale s'est félicitée de la décision de la Commission d'établir un groupe de travail chargé d'examiner la manière dont les organisation appliquent le schéma directeur et toute amélioration éventuelle à proposer dans ce cadre.

Conditions d'emploi des administrateurs (fonctionnaires du cadre organique) et des fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

92. L'Assemblée générale a approuvé un relèvement de 1,9 pour cent du barème des traitements de base minima applicable aux administrateurs (fonctionnaires du cadre organique) et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1er janvier 2021. Cet ajustement est appliqué par augmentation du traitement de base, assortie d'une diminution de l'indemnité de poste dans les mêmes proportions, le résultat ne modifiant pas la rémunération effectivement perçue.

Évolution de la marge

93. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la CFPI fait rapport à celle-ci chaque année sur l'évolution de la marge, à savoir l'écart entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes

comparables à Washington. À cette fin, elle suit chaque année l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.

Indemnité pour enfants à charge et pour personne non directement à charge;

94. L'Assemblée générale n'a pris aucune des mesures d'augmentation des indemnités pour personnes à charge, que la Commission avait recommandées. En conséquence, ces indemnités sont maintenues à leur niveau actuel.

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

Prime de danger

95. L'Assemblée générale a pris note de la décision de la commission de porter la prime de danger pour les fonctionnaires recrutés sur le plan internationale à 1 645 USD par mois, à compter du 1er janvier 2021, d'actualiser le niveau de la prime de danger mensuelle pour le personnel recruté localement en prenant dans le barème des traitements 2019, et non plus 2016, comme année de référence pour les calculs, à compter du 1er janvier 2021, et d'appliquer 30 pour cent du point médian net du dernier barème des traitements pour les services généraux en vigueur en 2019, divisé par 12.

Lieux d'affectations extrêmement difficiles

96. L'Assemblée générale a décidé de poursuivre le projet pilote qui prévoit d'accorder 15 000 USD aux fonctionnaires ayant des personnes à charge dans des lieux d'affectation de la catégorie E en 2021, étant entendu que la prime ne sera versée qu'aux fonctionnaires éligibles lorsqu'ils se présentent effectivement sur leur lieu normal d'affectation. La Commission a été priée de soumettre à l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa soixante-seizième session (i.e. À l'automne 2021), une recommandation sur ce versement, notamment sur la poursuite de celui-ci, sur la base d'un examen de son impact dans différentes catégories de lieu d'affectation, notamment sur la planification des effectifs, y compris pour les lieux d'affectation déconseillés aux familles, et de son coût effectif pour l'Organisation.

Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies²⁹

97. L'Assemblée générale a approuvé le budget administratif de la Caisse pour 2021, couvrant la mise en œuvre des priorités stratégiques de l'Administration des pensions et le recrutement du personnel nécessaire compte tenu de la croissance du portefeuille de placements. La création d'un Groupe de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité a été approuvée, ainsi que les ressources nécessaires pour soutenir la simplification et la numérisation des processus de la Caisse, en vue de sa dématérialisation.

98. S'agissant des placements, l'Assemblée générale a approuvé le recours aux marchés à terme échangés en bourse, aux contrats de swap ou de change à terme, à titre d'essai, pour deux ans. Ces mesures renforceront encore la gestion du risque, l'efficacité et permettront au Bureau de gestion des placements de la Caisse de faire baisser les coûts de transaction et de couvrir les risques tout diversifiant les stratégies de placement. L'Assemblée générale a également approuvé des programmes de prêts de titres et la possibilité de procéder à des mises en pension de titres.

99. Sur les questions de gouvernance, l'Assemblée générale a noté que l'examen en cours devrait porter principalement sur le nombre de participants aux réunions, les catégories de participants et la fréquence des réunions du Comité mixte, afin que ses membres puissent s'acquitter de leurs responsabilités fiduciaires dans l'intérêt des participants et des bénéficiaires de la Caisse. L'Assemblée générale a demandé au Comité mixte de fournir à la cinquième Commission, en mars 2021, des

²⁹ Résolution de l'Assemblée générale A/C.5/75/L.10 – Projet de résolution – Régime des pensions des Nations Unies

informations actualisées sur les réformes de gouvernance en cours, après une session extraordinaire du Comité mixte tenue en février 2021, qui s'est penchée sur des questions de gouvernance.