

Cote du document: EB 2012/107/R.42
Point de l'ordre du jour: 17 b)
Date: 31 octobre 2011
Distribution: Public
Original: English

F



Ouvrer pour que les
populations rurales pauvres
se libèrent de la pauvreté

Rapport intermédiaire sur la dépense extraordinaire pour l'actualisation de la réforme

Note pour les représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

Lakshmi Menon

Chef du Département des services institutionnels
téléphone: +39 06 5459 2880
courriel: l.menon@ifad.org

Michael Gehringer

Directeur de la Division des ressources humaines
téléphone: +39 06 5459 2820
courriel: m.gehringer@ifad.org

Transmission des documents:

Deirdre McGrenra

Chef du Bureau des organes directeurs
téléphone: +39 06 5459 2374
courriel: gb_office@ifad.org

Conseil d'administration — Cent septième session
Rome, 12-13 décembre 2012

Pour: **Information**

Rapport intermédiaire sur la dépense extraordinaire pour l'actualisation de la réforme

I. Contexte

1. Lors de la cent quatrième session du Conseil d'administration, tenue en décembre 2011, le rapport final du programme de départ volontaire du FIDA a été présenté, accompagné d'un projet de résolution portant sur la réallocation du solde de la ligne de crédit allouée au programme de départ volontaire sous forme de dépense extraordinaire au profit de l'actualisation de la réforme, afin de financer la mise en œuvre des effets des grandes initiatives de réforme des ressources humaines (EB 2011/104/R.53).
2. Sur approbation et recommandation du Conseil d'administration, le projet de résolution a été adopté par le Conseil des gouverneurs à sa trente-cinquième session (GC 35/L.8). Le Conseil des gouverneurs a demandé qu'un rapport final faisant état des dépenses engagées lui soit soumis à sa session de février 2014. Le présent document a pour objet de fournir au Conseil d'administration un rapport intermédiaire sur ces dépenses.

II. Rapport intermédiaire sur les dépenses engagées pour les exercices 2011 et 2012

3. La réallocation des fonds pour financer la mise en œuvre des suites données aux initiatives de réforme des ressources humaines a été approuvée au motif qu'elle constituerait une méthode sensée et prudente pour absorber les éventuels coûts supplémentaires exceptionnels liés au Programme de changement et de réforme. Jusqu'ici, les sommes engagées, volontairement modestes, ont servi uniquement à financer la mise en œuvre de l'audit des fonctions et des actions ciblées de formation du personnel du FIDA.
4. L'audit des fonctions, qui a débuté en juillet 2011, a été effectué par un cabinet de consultants, pour un coût de 112 862 USD. Les consultants ont utilisé la classification des postes établie par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour classer chaque définition d'emploi du FIDA. Le rapport final de cet audit, qui contenait des recommandations en matière de revalorisation ou de déclassement de postes, a été communiqué à la direction en avril 2012 et a apporté une contribution importante à l'élaboration du Plan stratégique pour le personnel pour la période 2013-2015.
5. Compte tenu de l'importance croissante que le FIDA accorde à la mobilité interne et à la nécessité pour le personnel de s'adapter à un environnement professionnel en mutation, des formations spécialisées ont été organisées. Des prestataires extérieurs ont assuré des cours sur la gestion des carrières et l'amélioration des techniques d'entretien, qui sont désormais dispensés par la Division des ressources humaines (HRD), de sorte qu'ils peuvent être proposés au personnel du FIDA à intervalles réguliers. À ce jour, le coût total de ces formations s'élève à 19 440 USD.
6. Il est probable que l'année prochaine il sera toujours nécessaire d'assurer le recyclage du personnel et la réorientation de certaines compétences. L'approbation du Plan stratégique pour le personnel pour la période 2013-2015 pourrait entraîner une modification des types de postes ou des effectifs, aussi bien au siège du FIDA que dans les bureaux de pays. Dans un premier temps, le FIDA s'efforcera de recycler ou de réaffecter le personnel concerné. Il sera vraisemblablement possible de faire concorder certains profils de compétences avec les nouveaux postes. Le FIDA s'efforcera de faire appel à du personnel en place pour pourvoir ces nouveaux postes, de préférence avec une formation ou des dépenses supplémentaires faibles ou nulles. Cependant, lorsqu'une formation est nécessaire pour façonner un nouveau profil de compétences, des dépenses supplémentaires seraient à prévoir.

De même, pour les membres du personnel qui ne pourraient pas (ou ne souhaiteraient pas) bénéficier d'un recyclage ou d'une réaffectation, la cessation d'emploi obligatoire entraînerait des coûts supplémentaires au titre des indemnités de cessation de service prévues par le FIDA, coûts pour lesquels aucune allocation budgétaire n'est provisionnée.

7. Comme le Conseil des gouverneurs en a décidé, le reliquat de la ligne de crédit extraordinaire continuera d'être affecté à la prise en charge de coûts liés à des actions qui sont considérées comme des dépenses non renouvelables encourues dans le cadre du Programme de changement et de réforme et donnent suite aux initiatives de réforme des ressources humaines.

Tableau 1

Dépense extraordinaire pour l'actualisation de la réforme – rapport intermédiaire

<i>Catégorie</i>	<i>Budget extraordinaire affecté à l'actualisation de la réforme</i>		
	<i>2012</i>	<i>Montant total disponible</i>	<i>Solde</i>
Formation complémentaire	19 440		
Mise en œuvre de l'audit des fonctions	112 862		
Total	132 302	2 198 110	2 065 808

Note: chiffres d'octobre 2012.