

Cote du document: EB 2021/134/INF.7
Date: 16 décembre 2021
Distribution: Publique
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

Bien-être du personnel Déclaration du Président, Gilbert F. Houngbo, au Conseil d'administration

Conseil d'administration — Cent trente-quatrième session
Rome, 13-16 décembre 2021

Pour: **Information**

Bien-être du personnel

Déclaration du Président, Gilbert F. Houngbo, au Conseil d'administration

Mesdames et Messieurs les Délégués,

Je suis très heureux de présenter ce point de l'ordre du jour et d'avoir l'occasion, en particulier parce que nous approchons de la fin de l'année, qui est un moment important pour nous tous, de revenir sur l'année que nous venons de vivre et d'évoquer l'année à venir.

Au cours des dernières années, le FIDA a entrepris des réformes et une démarche de décentralisation, laquelle figure au cœur de nos discussions. Nous avons mis en place un système de mobilité interne et nous améliorons l'efficacité et l'efficience de nos processus dans tous les domaines possibles. Dans le même temps, nous savons que notre institution connaît encore des déficits de capacités. Nous devons poursuivre nos efforts pour combler ces déficits.

Les réformes entreprises sont essentielles, mais je reconnais qu'elles ont également une incidence considérable sur le personnel. De plus, la pandémie a augmenté la charge de travail des équipes et, il faut l'avouer, réduit la séparation entre le travail et la vie privée.

Il est primordial de faire en sorte que le personnel se sente compris, apprécié et soutenu dans ce processus.

La compréhension repose avant tout sur un dialogue clair, ouvert et constructif avec les membres du personnel. C'est pourquoi nous accordons une grande importance au processus de gestion du changement, qui suppose l'organisation de forums réguliers afin d'assurer la poursuite des discussions et l'établissement d'une véritable discussion bidirectionnelle.

Dans le cadre de ces conversations, j'entends régulièrement les défis auxquels les membres du personnel doivent faire face, ainsi que leurs questions. Je mets donc un point d'honneur à éclaircir systématiquement des décisions parfois incomprises, et surtout à garantir que ces décisions sont fondées sur la direction que notre institution doit prendre – ce qui comprend, bien entendu, des décisions et des recrutements stratégiques.

Nous sommes évidemment conscients que notre personnel est notre atout le plus précieux. Ainsi, depuis les quatre dernières années, le FIDA fait quasiment figure d'exception au sein du système des Nations Unies en ce qui concerne le renforcement des promotions internes. Entre 2017 et 2021, un quart du personnel a changé de classe par l'intermédiaire d'une promotion, d'un recrutement ou d'une réaffectation, tandis qu'un quart des administrateurs recrutés sur le plan national et 10% des agents des services généraux ont changé de catégorie en intégrant le personnel international.

Nous encourageons la mobilité aussi bien pour favoriser l'évolution de carrière que pour renforcer notre présence sur le terrain. Un programme complet de renforcement des compétences fondé sur une analyse de nos besoins contribue actuellement à combler nos déficits de compétences. Par ailleurs, nous redoublons d'efforts pour renforcer la diversité au sein de notre personnel. Hormis une légère baisse durant la pandémie, notre taux de maintien des effectifs est élevé – même s'il y a eu quelques départs récemment. Je ne peux pas dire que j'étais ravi de voir des collègues s'en aller, mais j'étais heureux pour ces personnes.

Tout en poursuivant nos réformes, nous nous efforçons de réduire l'incertitude vécue par le personnel dans le cadre de ces processus.

L'audit des fonctions génère en ce moment une grande inquiétude. Dans le même temps, il est extrêmement utile d'aligner les descriptions de poste sur notre structure axée sur le terrain et toutes les classifications de postes déterminées de façon indépendante par le Centre mondial de services des ressources humaines des Nations Unies (OneHR).

La semaine dernière, nous avons quasiment terminé notre processus annuel de conversion de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Cette année, 80 membres du personnel, soit 10%, sont admissibles.

Il est très problématique que, au cours des 15 à 20 dernières années, de nombreux membres du personnel sur le terrain aient été recrutés dans le cadre d'un contrat du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), en particulier dans les pays où nous avons dû intervenir sans accord avec le pays hôte. De manière globale, un contrat du PNUD est moins avantageux qu'un contrat du FIDA. Leur conversion en contrats du FIDA représente un coût. Par conséquent, en raison de considérations budgétaires, nous progressons lentement dans ce domaine. Cependant, nous espérons avoir converti tous les contrats concernés d'ici début 2022.

En ce qui concerne les postes au sein des services généraux touchés par le processus de décentralisation, nous avons suspendu les dispositions applicables au personnel excédentaire, gelé le recrutement externe et créé une réserve qui permettra aux personnes occupant un poste qui doit être supprimé de ne pas se retrouver sans emploi. Nous aurons du temps pour leur proposer des postes qui apparaîtront par la suite.

Je souhaitais partager avec vous le fait que des membres du personnel avaient récemment exprimé leur volonté de s'adresser au Conseil d'administration. Comme certains d'entre vous le savent déjà, des membres du personnel ont diffusé une lettre ouverte, dont je vous fournirai un exemplaire, qui évoque la question structurelle de leur possibilité de s'adresser au Conseil d'administration, un point qui sera abordé, je le crois, lors de cette discussion. De plus, la semaine dernière, il a été expressément demandé au personnel de prendre la parole sur ce sujet lors de la session du Conseil d'administration en cours.

L'accord de coopération conclu entre le FIDA et l'Association du personnel prévoit que « lorsque la décision finale du FIDA sur une question d'intérêt général relative au personnel n'appartient pas au Président, mais au Conseil d'administration ou en dernier ressort au Conseil des gouverneurs, l'Association du personnel, par l'intermédiaire de ses représentants dûment autorisés, peut demander au Président l'autorisation de s'adresser directement à l'organe compétent afin d'exposer son point de vue ».

Même si l'Association du personnel n'a pas demandé à exposer un problème relevant de cette disposition, mais a souhaité pouvoir faire part de ses perspectives sur des questions organisationnelles pertinentes, je n'ai aucune objection quant à l'approbation de cette demande à condition que ce soit également la volonté du Conseil d'administration. J'espère également que, durant la discussion, nous aurons l'occasion d'évoquer la révision des textes existants afin de donner à l'Association du personnel la possibilité, peut-être une fois par an, d'intervenir devant le Conseil d'administration pour exposer son point de vue sur des questions générales relatives au personnel.

Je vous laisse maintenant la parole pour exprimer vos éventuelles remarques et poser vos questions.