

Additif: Structure organisationnelle (le paragraphe de référence 52 du Plan d'action immédiate dont le texte a été approuvé par le CoC-EEI est surligné en jaune)

52) Un programme complet de restructuration du Siège sera lancé en 2009 pour s'achever en 2012. Les économies récurrentes seront obtenues grâce à la restructuration et seront réaffectées à l'exécution des activités techniques de l'Organisation. Les principes ci-après sont appliqués à la restructuration:

- a) Facilitation d'activités efficaces de l'Organisation pour la réalisation des objectifs de l'Organisation et contribution aux objectifs stratégiques conformément au Cadre fondé sur les résultats;
- b) Périmètre de contrôle gérable quant au nombre de rapports aux gestionnaires à tous les niveaux, y compris le Directeur général;
- c) Regroupement d'unités à tous les niveaux en vue de réduire la fragmentation et les coûts des postes de responsabilités les plus élevés et de freiner la tendance de la FAO à travailler de manière cloisonnée;
- d) Meilleure intégration du Siège et des bureaux décentralisés, avec représentation de ces derniers dans les processus décisionnels des échelons supérieurs de la hiérarchie;
- e) Structure souple des différentes unités selon leurs fonctions;
- f) Déstratification, avec réduction du nombre de postes de direction, notamment aux classes D1 et D2, et instauration du classement de certains postes à deux niveaux (D1/D2 et P5/D1) en vue de renforcer les capacités techniques et compte dûment tenu des considérations d'équilibre géographique et de parité hommes-femmes;
- g) Favoriser la valorisation et l'emploi judicieux des ressources humaines, notamment la gestion, la formation et la promotion des ressources humaines, comme élément déterminant de la refonte de la structure du Siège;
- h) Faciliter la gestion axée sur les résultats en instaurant des cadres d'action bien définis et des délégations de pouvoirs et de responsabilités, afin d'assurer la gestion dans les cadres impartis et le respect des lignes directrices;
- i) Choisir pour chaque tâche le lieu présentant le meilleur rapport coût-efficacité;
- j) Examiner les possibilités de services partagés et d'action commune dans le cadre d'un partenariat dans le système des Nations-Unies et entre les institutions ayant leur siège à Rome (voir la matrice d'actions pour les partenariats, points 3.109 à 3.113);
- k) Examiner les possibilités pour une délocalisation efficace et d'un bon rapport coût-efficacité;
- l) Conserver une certaine souplesse face à l'évolution des besoins à l'échelle mondiale.

53) Les changements apportés à la structure organisationnelle pyramidale sont conçus de manière à répondre aux préoccupations soulevées par l'Examen détaillé dans le modèle de gestion de haut niveau et seront éventuellement ajustés en 2009 pour introduction en 2010-11 à mesure que les fonctions correspondant aux échelons inférieurs seront précisés. Les recommandations de l'Examen détaillé devraient avoir des incidences particulières sur l'organisation des services internes, tandis que la poursuite de l'élaboration du Cadre stratégique et du Plan à moyen terme aura des incidences sur l'élaboration de la structure fonctionnelle au sein des départements techniques. Tant le Plan à moyen terme que l'Examen détaillé pourront avoir des incidences sur les fonctions opérationnelles.

54) Tout aussi important pour la structure organisationnelle est la restructuration des relations fonctionnelles de la prise de décisions et des communications, avec la mise en valeur des ressources humaines que cela suppose. Le programme de réforme en cours dans ce domaine fait l'objet d'une autre section de l'additif.

Structure du Siège - Matrice d'actions

Actions			Responsable en dernier ressort	Début/fin (année)	Coûts ou économies en millions d'USD	
Réf. n°	Réf. Rec. EEI	Action			Investissement	récurrents pour l'exercice biennal
3.91	6.7 et 6.15	a) Créer les bureaux suivants:	Conférence (2008)	2009		
3.92		i) Stratégie, planification et gestion des ressources;				
3.93		ii) Évaluation;				
3.94		iii) Bureau juridique et Bureau de l'éthique		2008-09		
3.95		b) Examiner les fonctions et structures organisationnelles les plus appropriées pour les communications, les partenariats et les questions interinstitutions;		2010-11		
3.96		c) Transférer les fonctions du Bureau de la coordination et de la décentralisation aux Bureaux régionaux/sous-régionaux et une petite unité de coordination du bureau responsable des opérations;		2010-11		
		d) Déstratifier les postes de directeur (27 postes supprimés pendant l'exercice 2010-11)				
3.97	6.6 6.7 6.8	Approuver dans son principe le niveau supérieur de la Structure des départements du Siège et l'Équipe de direction de haut niveau pour introduction en 2010 (voir encadré 5 ci-après), sous réserve d'éventuels ajustements indiqués par l'analyse fonctionnelle mentionnée ci-dessous	Conférence 2008	2010-11		
3.98		Procéder à une analyse fonctionnelle complète du travail des départements du Siège et mettre au point des plans pour leur réorganisation <ul style="list-style-type: none"> • Départements techniques en fonction du Plan à moyen terme • Fonctions opérationnelles en fonction du PMT et de l'Examen détaillé • Services d'appui, administration et ressources humaines en fonction de l'Examen détaillé 	Direction/ Conférence Comité/ 2009 Conférence	2009		
3.99		Approbation par la Conférence de la structure révisée du Siège dans le Programme de travail et budget 2010-11	Conférence	2009		
3.100		Désigner les membres de l'Équipe de direction de haut niveau, y compris deux Directeurs généraux adjoints	Directeur général	2010		
3.101		Mettre en place une nouvelle structure du Siège	Direction	2010-11		
3.102		Réorganiser les responsabilités des postes de direction de haut niveau, notamment en ce qui concerne les objectifs stratégiques et les fonctions essentielles	Directeur général	2009-10		
3.103		Examiner la réorganisation en vue de nouvelles améliorations	Conseil/ Conférence	2012		

Encadré 5: Structure organisationnelle (de niveau supérieur)

