

**Assemblée générale**

Distr. générale
14 février 2022
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session

Point 154 de l'ordre du jour

**Financement de la Force des Nations Unies
chargée du maintien de la paix à Chypre****Budget de la Force des Nations Unies chargée du maintien
de la paix à Chypre pour l'exercice allant du 1^{er} juillet
2022 au 30 juin 2023****Rapport du Secrétaire général****Table des matières**

	<i>Page</i>
I. Mandat et résultats attendus	5
A. Vue d'ensemble	5
B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui	5
C. Coopération avec des entités des Nations Unies au niveau régional	8
D. Partenariats, coordination avec l'équipe de pays et missions intégrées	9
E. Tableaux du cadre de budgétisation axée sur les résultats	10
II. Ressources financières	34
A. Vue d'ensemble	34
B. Contributions non budgétisées	35
C. Gains d'efficience	35
D. Taux de vacance	35
E. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome	36
F. Formation	37
G. Services de détection des mines et de déminage	38
III. Analyse des variations	38
IV. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	41



V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 75/299 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale	43
A. Assemblée générale	43
B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	51
Annexes	
I. Définitions	52
II. Organigrammes	54
Carte	56

Résumé

Le présent rapport porte sur le budget de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (exercice 2022/23), dont le montant s'élève à 54 507 700 dollars, compte non tenu de contributions volontaires en nature d'une valeur de 308 700 dollars.

Le budget proposé d'un montant de 54 507 700 dollars représente une augmentation de 0,7 million de dollars (1,3 %) par rapport aux crédits de 53 798 000 dollars ouverts pour 2021/22.

Le budget proposé couvre le déploiement d'un effectif maximal de 860 militaires, de 69 membres de la police des Nations Unies, de 43 membres du personnel recruté sur le plan international [dont 2 titulaires d'un emploi financé à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions)] et de 122 membres du personnel recruté sur le plan national.

La corrélation entre le montant total des ressources demandées pour l'exercice 2022/23 et l'objectif de la Force est expliquée dans des tableaux du cadre de budgétisation axée sur les résultats, qui présentent une analyse par composante (composante Affaires politiques et civiles, composante militaire, composante Police des Nations Unies et composante Appui). Les effectifs de la Force ont été déterminés composante par composante, si ce n'est que pour la direction exécutive et l'administration, ils l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Force.

Les explications relatives à la variation des ressources, humaines et financières, font référence s'il y a lieu aux produits correspondants prévus par la Force.

Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis ; l'exercice budgétaire court du 1^{er} juillet au 30 juin.)

Catégorie de dépenses	Dépenses (2020/21)	Montant alloué (2021/22)	Dépenses prévues (2022/23)	Variation	
				Montant	Pourcentage
Militaires et personnel de police	22 498,4	22 432,9	23 948,7	1 515,8	6,8
Personnel civil	16 451,6	16 654,2	16 368,4	(285,8)	(1,7)
Dépenses opérationnelles	12 776,3	14 710,9	14 190,6	(520,3)	(3,5)
Montant brut	51 726,3	53 798,0	54 507,7	709,7	1,3
Recettes provenant des contributions du personnel	2 732,1	2 728,3	2 742,1	13,8	0,5
Montant net	48 994,2	51 069,7	51 765,6	695,9	1,4
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	313,3	443,0	308,7	(134,3)	(30,3)
Total	52 039,6	54 241,0	54 816,4	575,4	1,1

Ressources humaines^a

	<i>Contingents</i>	<i>Police des Nations Unies</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>	<i>Personnel recruté sur le plan national^b</i>	<i>Emplois de temporaire^c</i>	<i>Total</i>
Direction exécutive et administration						
Effectif approuvé 2021/22	—	—	4	—	—	4
Effectif proposé 2022/23	—	—	4	—	—	4
Composantes						
Affaires politiques et civiles						
Effectif approuvé 2021/22	—	—	12	20	—	32
Effectif proposé 2022/23	—	—	13	20	1	34
Militaire						
Effectif approuvé 2021/22	834	—	2	1	—	837
Effectif proposé 2022/23	834	—	2	1	—	837
Police des Nations Unies						
Effectif approuvé 2021/22	—	69	1	1	—	71
Effectif proposé 2022/23	—	69	1	1	—	71
Appui						
Effectif approuvé 2021/22	26	—	19	100	1	146
Effectif proposé 2022/23	26	—	21	100	1	148
Total						
Effectif approuvé 2021/22	860	69	38	122	1	1 090
Effectif proposé 2022/23	860	69	41	122	2	1 094
Variation nette	—	—	3	—	1	4

^a Niveau maximum de l'effectif autorisé ou proposé.

^b Dont 7 administrateurs et 115 agents des services généraux recrutés sur le plan national.

^c Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions) : 2 membres du personnel recrutés sur le plan international.

Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre sont énoncées à la section IV du présent rapport.

I. Mandat et résultats attendus

A. Vue d'ensemble

1. Le mandat de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) a été établi par le Conseil de sécurité dans sa résolution [186 \(1964\)](#). La dernière prorogation en date, jusqu'au 31 juillet 2022, a été autorisée par le Conseil dans sa résolution [2618 \(2022\)](#).
2. La Force a pour mandat d'aider le Conseil de sécurité à atteindre un objectif général, qui est d'assurer la paix et la sécurité à Chypre et le retour à une situation normale.
3. Dans le cadre de cet objectif général, la Force contribuera, au cours de l'exercice budgétaire, à un certain nombre de réalisations, en exécutant les produits clés visés dans les tableaux ci-après. Ceux-ci présentent les réalisations et les produits par composante (composante Affaires politiques et civiles, composante militaire, composante Police des Nations Unies et composante Appui), dont chacune découle du mandat de la Force.
4. Les réalisations escomptées sont celles qui permettent d'atteindre, au terme du mandat de la Force, l'objectif fixé par le Conseil de sécurité, tandis que les indicateurs de succès servent à mesurer les progrès accomplis au cours de l'exercice budgétaire. Les effectifs de la Force ont été déterminés composante par composante, si ce n'est que pour la direction exécutive et l'administration, ils l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Force. La variation des effectifs par rapport au budget approuvé de 2021/22 est analysée pour chaque composante.
5. Le quartier général de la Force et l'état-major du secteur 2 se trouvent à Nicosie, tout comme le Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général et Chef de la Force. Les états-majors des secteurs 1 et 4 sont respectivement à Skouriotissa et Famagouste. La Force fournit un appui administratif, logistique et technique au personnel des services organiques, aux contingents et aux membres de la police des Nations Unies déployés dans ses principaux états-majors de secteur, ainsi que dans 6 camps, 12 bases de patrouille et postes d'observation et 8 postes de la police des Nations Unies répartis sur l'île.

B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui

6. Dans sa résolution [2618 \(2022\)](#), le Conseil de sécurité a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur les progrès accomplis pour parvenir à un point de départ consensuel en vue de négociations constructives axées sur les résultats. Dans la même résolution, il a demandé instamment aux parties de redoubler d'efforts pour parvenir à un règlement durable, global et juste fondé sur une fédération bicommunautaire et bizonale et sur l'égalité politique, comme le prévoyaient ses résolutions sur la question, notamment le paragraphe 4 de sa résolution [716 \(1991\)](#). L'absence de négociations destinées à parvenir à un règlement global de la question chypriote et le manque de dialogue et de coopération entre les deux communautés ont provoqué un regain de tension. En conséquence, de nouvelles violations du cessez-le-feu à l'intérieur et autour de la zone tampon ainsi que des violations du statu quo dans les zones à statut spécial sont signalées.
7. La nécessité de poursuivre l'action menée pour créer un climat de confiance entre les deux communautés s'est donc faite plus pressante, ce qui devrait intensifier les attentes et les exigences qui pèsent sur la Force concernant l'instauration de cette confiance.

8. Faute d'une communication directe et continue entre les parties et conformément aux décisions prises par le Conseil de sécurité dans ses résolutions [2587 \(2021\)](#) et [2618 \(2022\)](#), la Force continuera d'appuyer la liaison et le dialogue avec les parties dans toutes les composantes, y compris les échanges intercommunautaires visant à maintenir la stabilité et le calme, contribuant ainsi à créer des conditions propices à la signature d'un éventuel accord.

9. Dans sa résolution [2618 \(2022\)](#), le Conseil de sécurité a déploré vivement l'absence de progrès s'agissant de la création d'un mécanisme efficace en vue de contacts militaires directs entre les deux parties et tous les acteurs concernés. Il a aussi engagé les parties et les autres acteurs concernés à manifester un esprit de compromis et à dialoguer afin d'établir, avec le concours de l'UNFICYP, une proposition acceptable relative à la création d'un tel mécanisme et a demandé qu'il soit mis en œuvre dans les meilleurs délais. Si les efforts qu'elle déploie pour parvenir à un accord sur l'établissement d'un mécanisme de contacts militaires directs ou d'arrangements à caractère administratif ou répressif enregistrent des avancées, la Force devra apporter aux parties et aux acteurs concernés un appui, un savoir-faire technique et des services de secrétariat, selon que de besoin.

10. Qu'elles soient autorisées ou non, les nombreuses activités civiles menées dans la zone tampon, telles que l'agriculture et la chasse illégale, demeurent préoccupantes car elles contribuent à exacerber les tensions, non seulement entre civils, mais aussi entre civils et forces en présence. Cette situation a, par voie de conséquence, aggravé les tensions entre les forces opposées. La Force va devoir redoubler d'efforts pour réduire et maîtriser les éventuels risques de montée des tensions entre les deux communautés. Il importera particulièrement de comprendre le point de vue des populations locales et d'assurer, au niveau local, une liaison efficace et coordonnée entre les civils et les militaires pour apaiser ces tensions, maintenir le calme et la stabilité dans la zone et préserver l'intégrité de la zone tampon au moyen de patrouilles militaires et de patrouilles de police, et d'activités de liaison, de dialogue et de coordination.

11. La Force appuiera les mesures de confiance visant à créer des conditions propices à la reprise d'un processus de règlement viable, y compris la facilitation des travaux de six comités techniques, ainsi que les mesures ponctuelles négociées avec les parties. Elle continuera de collaborer étroitement avec les forces opposées pour faire en sorte que les tensions demeurent faibles et pour faire face aux problèmes de sécurité associés aux champs de mines et aux zones présumées dangereuses à Chypre. Elle continuera à encourager les parties à déminer les 29 champs de mines restants, dont 4 dans la zone tampon, et 9 zones potentiellement dangereuses, afin de susciter la confiance dans le processus de paix et de parvenir à une Chypre sans mines.

12. Le Conseil de sécurité, dans sa résolution [2618 \(2022\)](#), a demandé aux dirigeants d'aider davantage la société civile à participer aux efforts de paix et de lui garantir un rôle véritable, en particulier en renforçant la participation des organisations de femmes et de jeunes au processus. L'UNFICYP continuera d'apporter son soutien à la société civile, en mettant l'accent sur les femmes et les jeunes, et tirera parti de sa structure décentralisée pour élargir ses contacts et renforcer sa collaboration avec les organisations locales en dehors de Nicosie. Les activités menées auprès de ces organisations se poursuivront parallèlement aux travaux de la Section des affaires civiles, qui s'attachera à cartographier la zone tampon, à évaluer les demandes, à délivrer des permis et à faciliter l'acheminement de l'aide humanitaire et la tenue de réunions sur les questions religieuses.

13. Dans sa résolution [1325 \(2000\)](#), le Conseil de sécurité a souligné qu'il importait que les femmes participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et qu'elles y soient pleinement associées. Dans

la même résolution, il s'est déclaré prêt à incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix, et a prié instamment le Secrétaire général de veiller à ce que les opérations sur le terrain comprennent, le cas échéant, une composante Femmes. Dans sa résolution 2618 (2022), le Conseil a déploré que les organisations de femmes et les jeunes ne participent toujours pas de manière véritable au processus de règlement et a demandé aux pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police d'appliquer les dispositions de la résolution 2538 (2020) et d'autres résolutions portant sur la réduction des obstacles à la participation des femmes à tous les niveaux et dans toutes les fonctions dans les opérations de maintien de la paix et à l'accroissement de cette participation, notamment en garantissant aux femmes un environnement de travail sûr, favorable et qui tienne compte des questions de genre dans le cadre des opérations de maintien de la paix. À cet égard, l'UNFICYP continuera de mettre en œuvre le mandat sur l'intégration des questions de genre tel qu'énoncé dans la politique de l'Administration pour la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies et s'emploiera à favoriser une participation pleine, véritable et effective des femmes aux processus de paix et aux processus politiques.

14. À Chypre, des enquêtes de perception récentes ont révélé que les craintes que nourrissaient les femmes et leurs besoins en matière de sécurité étaient rarement pris en compte lors des pourparlers de paix. Du fait de l'importance que le Conseil de sécurité a accordée à cette question dans sa résolution 2618 (2022), la Force redoublera d'efforts pour assurer la participation véritable des femmes à tous les aspects du processus de paix et pour rapprocher un plus large éventail de femmes parties prenantes des deux côtés.

15. Le Système complet de planification et d'évaluation de la performance a été mis en place à l'UNFICYP en 2019. Il est utilisé régulièrement pour planifier, évaluer, adapter et renforcer les opérations afin d'améliorer l'exécution du mandat et sert de base à l'élaboration des tableaux du cadre de budgétisation axée sur les résultats. Il est aussi utilisé régulièrement pour évaluer l'efficacité et l'impact des résultats de la Force et pour mettre en évidence les meilleures pratiques et les domaines dans lesquels les opérations peuvent être renforcées. Les données et les analyses du Système permettent en outre de mieux faire comprendre aux États Membres la manière dont la Force contribue au changement au fil du temps – et les domaines dans lesquels elle est confrontée à des difficultés – notamment par la voie des rapports du Secrétaire général et des exposés du Conseil de sécurité.

16. L'UNFICYP s'est appuyée sur ses procédures de planification internes pour élaborer les tableaux du cadre de budgétisation axée sur les résultats et veiller à ce que a) ils soient en phase avec ses principales priorités ; b) ils soient fondés sur les dernières analyses du contexte local et des perspectives émergentes ; c) ils ciblent les parties prenantes identifiées comme jouant un rôle essentiel dans la promotion du changement et la réalisation des tâches prescrites ; d) ils tiennent compte des évaluations de la performance et de l'impact de la Force ; et e) les indicateurs qu'ils contiennent soient alignés sur les indicateurs et les produits du Système complet de planification et d'évaluation de la performance et soient donc de plus en plus axés sur l'impact. L'utilisation du Système pour l'élaboration des tableaux de son cadre de budgétisation axée sur les résultats a également permis à la Force de privilégier des produits dans les domaines où les incidences ont des chances d'être les plus marquées et de préciser la façon dont ces incidences se font sentir. Avec la poursuite de la mise en œuvre du Système, qui devrait s'intensifier au cours de l'exercice 2022/23, il faudra accroître le nombre de spécialistes civils de la planification pour que l'exécution du mandat puisse être planifiée en connaissance de cause et de manière stratégique et globale, y compris par la réalisation en temps opportun d'évaluations

régulières et intégrées de la planification et de la performance. Cherchant donc à renforcer ses capacités de planification, de suivi et d'évaluation, la Force propose la création d'un poste de spécialiste de la planification des missions au Bureau du (de la) Conseiller(ère) principal(e).

17. Au cours de l'exercice 2022/23, la Force continuera d'appuyer la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, afin d'assurer une approche intégrée de cette question dans tous les volets de ses opérations.

18. La composante Appui continuera de fournir les services logistiques et administratifs et les services de sécurité nécessaires à l'exécution du mandat de la Force. Les hypothèses principales sur lesquelles reposeront les opérations et les plans de la Force pendant l'exercice 2022/23 sont les mêmes que pour les exercices précédents, à savoir que celle-ci disposera des ressources dont elle a besoin pour exécuter pleinement et efficacement son mandat et qu'elle prendra des initiatives visant à accroître les gains d'efficacité dans la mesure du possible.

19. En ce qui concerne son engagement constant à réduire son empreinte écologique conformément à la stratégie environnementale de l'Administration, la Force continuera d'investir dans les énergies propres et renouvelables, grâce à l'installation envisagée de deux centrales solaires photovoltaïques dans les secteurs 1 et 4 au cours de l'exercice 2022/23. Elle poursuivra sur 2 kilomètres supplémentaires les travaux de remise en état progressive de la clôture du périmètre de sécurité, qui ont débuté au cours de l'exercice 2021/22, et continuera d'améliorer les sites de poser d'hélicoptère dans la zone tampon.

20. S'agissant des transports terrestres, après l'achèvement de son plan quinquennal d'acquisition de véhicules qui a permis de substituer aux véhicules loués des véhicules appartenant à l'ONU, la Force remplacera 2 ambulances et 13 véhicules légers pour passagers de la flotte de véhicules de l'ONU au cours de l'exercice 2022/23. Les 15 véhicules concernés ne sont plus utilisables et présentent des risques pour la sécurité du personnel de l'UNFICYP, en raison de leur état dégradé et de leur kilométrage élevé.

21. Bien qu'il soit prévu que son infrastructure technologique de terrain reste largement inchangée au cours de l'exercice 2022/23, la Force continuera de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif de visualisation de la situation opérationnelle commune à l'échelle mondiale. Dans le cadre des efforts visant à promouvoir un environnement sans papier et un stockage et une gestion efficaces des données, sur la base du programme de numérisation de la Section des archives et de la gestion des dossiers et de la Stratégie pour la transformation numérique du maintien de la paix des Nations Unies, la Force prévoit d'appliquer les méthodes de la Section des archives et de la gestion des dossiers pour numériser ses archives existantes et futures. Le projet, qui débutera au cours de l'exercice 2022/23, devrait durer deux ans, compte tenu du volume des archives depuis la création de la Force en 1964. En outre, la Force continuera d'élargir l'actuel réseau de télévision en circuit fermé dans le cadre de la troisième et dernière année d'exécution d'un projet triennal d'installation de systèmes de caméras supplémentaires dans des sites opérationnels critiques répartis dans l'ensemble de la zone tampon, afin de faciliter la surveillance des activités non autorisées.

C. Coopération avec des entités des Nations Unies au niveau régional

22. La Force continuera de coordonner ses activités avec celles d'autres missions des Nations Unies présentes dans la région, dont la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), la Force des Nations Unies chargée d'observer le

désengagement, l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve, le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban et le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient.

23. Sous la coordination de la Section régionale des technologies, la FINUL fournit à la Force des services de gestion stratégique aux fins de la coordination et de la prestation de services technologiques conformes aux directives du Siège de l'ONU, l'objectif étant de réduire les disparités de services, de faire des économies d'échelle et d'éliminer le chevauchement d'activités entre les missions de maintien de la paix présentes dans la région. La Force participera à des initiatives régionales de formation afin de garantir l'exécution à moindres frais des programmes communs. En outre, elle demandera de l'aide à la FINUL, selon que de besoin, en ce qui concerne la fourniture de conseils sur le VIH/sida et les questions de déontologie et de discipline, dans le cadre d'initiatives de coopération régionale réunissant des missions géographiquement proches, et notamment d'activités de prévention (séances d'information à l'entrée en service et cours obligatoires en matière de déontologie et de discipline), axées principalement sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, du harcèlement sexuel et de la fraude, ainsi que de formations ciblées organisées au titre de la stratégie de prévention des comportements répréhensibles.

24. Pendant l'exercice 2022/23, la Force continuera de bénéficier du soutien du Bureau d'appui commun de Koweït, où un agent des services généraux a été détaché, pour le traitement des états de paie de son personnel recruté sur le plan national et de ses agents en tenue hors contingents et unités de police constituées.

D. Partenariats, coordination avec l'équipe de pays et missions intégrées

25. Le Représentant spécial du Secrétaire général et Chef de la Force continuera de diriger et de coordonner les différents éléments de l'équipe de pays des Nations Unies à Chypre, à savoir les bons offices du Secrétaire général à Chypre, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, l'Organisation internationale pour les migrations et le Comité des personnes disparues à Chypre, dans le dessein commun de créer un climat propice à l'instauration de la paix.

26. La Force continuera d'aider le Représentant spécial du Secrétaire général et Chef de la Force dans son rôle de Conseiller spécial adjoint du Secrétaire général pour Chypre. Lorsqu'il y aura lieu, elle apportera un soutien technique et logistique au Bureau du Représentant spécial, aux groupes de travail et aux autres groupes d'experts chargés d'examiner les questions d'intérêt commun, ainsi qu'un appui en matière de médias et de communications.

27. En outre, la Force continuera de collaborer avec les acteurs internationaux intervenant à Chypre, notamment l'Union européenne.

E. Tableaux du cadre de budgétisation axée sur les résultats

28. Pour simplifier la présentation des changements proposés au titre des ressources humaines, on a distingué six interventions possibles concernant les postes, qui sont définies dans l'annexe I.A au présent rapport.

Direction exécutive et administration

29. Le Représentant spécial du Secrétaire général et ses proches collaborateurs assurent la direction exécutive et l'administration de la mission.

Tableau 1
Ressources humaines : direction exécutive et administration

	Personnel recruté sur le plan international					Total partiel	Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile			
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général								
Postes approuvés 2021/22	1	–	1	1	1	4	–	4
Postes proposés 2022/23	1	–	1	1	1	4	–	4
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–

^a Dont les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.

Composante 1 : affaires politiques et civiles

30. La Force continuera de maintenir le calme à l'intérieur et autour de la zone tampon, notamment en renforçant ses capacités de liaison et de dialogue et en veillant à ce que ses composantes se coordonnent efficacement, ce qui l'aidera à régler les problèmes entre les deux communautés, à désamorcer les tensions afin d'atténuer les violations éventuelles du cessez-le-feu et à rapprocher les deux communautés, contribuant ainsi à créer un environnement propice à un processus politique renouvelé. Il demeurera prioritaire de mieux faire connaître les activités intercommunautaires, car ce travail renforce l'autorité de la Force.

31. En application de la résolution 2618 (2022) du Conseil de sécurité et de ses résolutions antérieures, la Force continuera d'appuyer les activités et les échanges intercommunautaires en assurant la liaison entre les représentants de la société civile chypriote grecque et chypriote turque et d'autres intervenants. Elle continuera de favoriser la prise en main au niveau local de ces activités intercommunautaires en veillant à ce que les représentants de la société civile continuent de les diriger, de manière à garantir leur pérennité. Elle s'efforcera d'obtenir des parties qu'elles coopèrent plus étroitement afin de mettre en œuvre les mesures de confiance existantes et nouvelles, notamment le déminage de 29 champs de mines (dont 4 dans la zone tampon), et d'accroître la participation de la société civile au processus de paix. Elle continuera également de fournir une aide humanitaire aux membres des deux communautés, selon que de besoin.

32. Dans le cadre de l'action qu'il mène pour faire en sorte que les hauts responsables soient bien informés et puissent intervenir lorsque la situation sur le terrain l'exige, le Centre d'analyse conjointe de la mission continuera d'informer en temps voulu le personnel et les dirigeants de la Force des activités menées dans les deux communautés. En outre, il fera des analyses et des évaluations prévisionnelles, en consultant divers interlocuteurs externes et en collaborant étroitement avec d'autres composantes, ainsi qu'avec la mission de bons offices du Secrétaire général et les organismes des Nations Unies présents à Chypre.

33. Dans la droite ligne de la mission de bons offices du Secrétaire général et de son approche intégrée à l'égard de la Force, cette dernière continuera d'appuyer le Représentant spécial du Secrétaire général et Chef de la Force, qui est le Conseiller spécial adjoint du Secrétaire général pour Chypre, dans les efforts qu'il mène pour favoriser le dialogue et, le cas échéant, la poursuite des négociations entre les dirigeants chypriotes grecs et chypriotes turcs et leurs représentants. La Force apportera également son concours à la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre dans les domaines suivants : politique générale et maintien de la paix ;

questions de genre ; communication stratégique ; soutien logistique et administratif ; facilitation des travaux des comités techniques.

Réalisation escomptée
Indicateurs de succès

1.1 Maîtrise des tensions entre les communautés chypriote grecque et chypriote turque dans la zone tampon par l'instauration d'un environnement propice au processus de paix

1.1.1 Réduction du nombre de problèmes exigeant une prise en charge au niveau politique avec les parties, selon les cas (2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 20 ; 2022/23 : 15)

1.1.2 Nombre de permis octroyés dans le cadre de la gestion des activités civiles dans la zone tampon (2020/21 : 1 919 ; 2021/22 : 1 982 ; 2022/23 : 2 000)

1.1.3 Atténuation des tensions liées à des incidents impliquant des civils dans la zone tampon (nombre de cas) (2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 15 ; 2022/23 : 15)

Produits

- Suivi et établissement de rapports mensuels sur les activités civiles et incidents impliquant des civils enregistrés dans la zone tampon
 - Activités de liaison et dialogue quotidiens avec les autorités concernées et la population civile afin de promouvoir le respect des procédures de la Force concernant l'utilisation de la zone tampon à des fins civiles et de régler les problèmes qui surviendraient
 - Fourniture de 50 avis juridiques sur des questions liées à l'exécution du mandat de la Force et aux activités civiles dans la zone tampon, notamment dans le cadre d'activités de liaison menées auprès de la police et des autorités judiciaires locales concernant les poursuites engagées contre des civils pour des violations de la zone tampon
 - Organisation, sur une base mensuelle, de campagnes de sensibilisation et d'activités de communication concernant le mandat de la Force, en vue de promouvoir le respect de ses règles, règlements et directives concernant la zone tampon
-

Réalisation escomptée
Indicateurs de succès

1.2 Atténuation des tensions que la division de l'île fait naître dans des domaines clés par la création de possibilités de coopération et la conduite d'activités de renforcement de la confiance

1.2.1 Règlement de toutes les questions soulevées par les communautés minoritaires de l'une et l'autre partie

1.2.2 Maintien des mécanismes chargés d'atténuer les tensions entre les parties et de régler des questions concernant l'ensemble de l'île (nombre de mécanismes) (2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 9 ; 2022/23 : 9)

1.2.3 Confirmation du déminage des champs de mine dans la zone tampon (2020/21 : sans objet ; 2021/22 : sans objet ; 2022/23 : 4)

Produits

- Soutien à la mise en œuvre des mesures de confiance existantes ou nouvelles, poursuite des activités visant à faciliter les travaux des comités techniques et fourniture d'un appui accru aux fins de l'application des décisions de ces derniers, et facilitation des négociations dans le cadre de la mission de bons offices du Secrétaire général, selon qu'il convient

- Conduite de visites hebdomadaires auprès de Chypriotes grecs et de maronites de la partie nord et d'échanges avec ceux-ci
- Facilitation, sur une base hebdomadaire et grâce à un dialogue et à des contacts avec les autorités compétentes et des groupes de la société civile de part et d'autre, de pèlerinages et autres manifestations religieuses ou culturelles dans des lieux situés des deux côtés de l'île ou dans la zone tampon, selon que de besoin
- Organisation de 6 réunions de liaison par an avec les autorités compétentes pour régler les questions liées, entre autres, au logement, à l'aide sociale, à l'éducation, à la justice et à l'emploi qui touchent les Chypriotes turcs de la partie sud
- Contacts quotidiens avec les autorités centrales aux fins du règlement des problèmes rencontrés par les deux communautés, notamment dans les domaines éducatif, culturel, religieux et environnemental
- Visites mensuelles des lieux de détention et observation de procédures judiciaires, des deux côtés de l'île, afin de contrôler le bien-être et les conditions de détention (notamment la non-discrimination) des prisonniers et détenus issus de minorités et fourniture d'une escorte lors des visites familiales, le cas échéant
- Collaboration mensuelle avec les représentants concernés des deux parties pour offrir un soutien au déminage des champs de mines dans la zone tampon et encourager les progrès vers une Chypre sans mines

*Réalisation escomptée**Indicateurs de succès*

1.3 Création d'occasions de renforcer et d'améliorer les rapports intercommunautaires et la participation de la société civile au processus de paix

1.3.1 Augmentation du nombre de manifestations sociales et culturelles, de réunions politiques et de réunions avec la société civile organisées sous l'égide de la Force, qui contribuent à renforcer la confiance, les relations intercommunautaires et le mouvement en faveur de la paix sur l'île (2020/21 : 267 ; 2021/22 : 500 ; 2022/23 : 550)

1.3.2 Prise en compte systématique des questions de genre dans les travaux des organisations de la société civile et dans le cadre d'autres activités liées au processus de paix, et augmentation de la participation des femmes à ce processus grâce à l'appui fourni par la Force (nombre d'organisations concernées) (2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 30 ; 2022/23 : 40)

Produits

- Collecte bisannuelle d'informations sur les perceptions de la population locale, notamment des représentants communautaires, des femmes et des jeunes, l'objectif étant de promouvoir un dialogue et des interactions intercommunautaires plus ciblés
- Activités hebdomadaires de facilitation d'événements intercommunautaires, notamment par l'intermédiaire de réunions préparatoires
- Échanges hebdomadaires avec les autorités compétentes, les partis politiques et les représentants de la société civile, notamment ceux qui défendent l'égalité des sexes et les droits des femmes, les donateurs et la communauté diplomatique, afin d'élargir et de renforcer la confiance, les rapports intercommunautaires et les activités conjointes
- Organisation mensuelle de 40 réunions, ateliers ciblés et manifestations thématiques devant favoriser la participation pleine et effective des femmes aux efforts globaux déployés en faveur de la paix et de la sécurité, notamment en facilitant l'organisation d'activités intercommunautaires axées sur l'égalité des genres, en coordination avec la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre

- Organisation de 55 réunions et ateliers ciblés, en coordination avec la société civile, la communauté diplomatique et d'autres partenaires de l'ONU aux fins de l'exécution des activités concernant les femmes et la paix et la sécurité et fourniture d'un appui au renforcement de l'égalité des sexes
- Diffusion de 200 points d'information quotidiens via les outils numériques, afin de promouvoir les réunions, les manifestations et activités ; facilitation de la tenue de journées internationales contribuant à renforcer la confiance, les relations intercommunautaires et le mouvement en faveur de la paix sur l'île
- Organisation de 4 campagnes de communication concernant le déminage, l'exploitation et les atteintes sexuelles et les questions de genre
- Organisation de 50 présentations de fond, 50 entretiens et 25 visites de membres des médias et publication de 12 déclarations à la presse en vue de renforcer la capacité de la Force de contribuer au travail des médias des deux communautés et de la presse internationale

*Réalisation escomptée**Indicateurs de succès*

1.4 Amélioration de la compréhension des facteurs influant sur l'exécution du mandat de la Force au moyen des travaux du Centre d'analyse conjointe de la mission

1.4.1 Publication, par le Centre d'analyse conjointe de la mission et à l'intention des dirigeants de la Force, de rapports analytiques sur les affaires politiques et civiles, les questions de sécurité ainsi que d'autres faits nouveaux susceptibles d'influer sur le contexte politique et opérationnel dans lequel intervient la Force (2020/21 : 14 ; 2021/22 : 12 ; 2022/23 : 12)

Produits

- Établissement de 6 produits analytiques et évaluations prévisionnelles en vue de faciliter la prise de décisions au niveau de la direction de la mission et la gestion du plan de collecte d'informations à l'échelle de la mission
- Suivi et analyse quotidienne des faits nouveaux concernant la situation politique, les conditions de sécurité et la situation socioéconomique, et de l'évolution de la situation à l'échelle régionale et dans la zone tampon
- Identification des risques qui pèsent sur l'exécution du mandat de la mission et des occasions de renforcer les liens entre les communautés et établissement de rapports à ce sujet, sur une base mensuelle
- Collecte quotidienne et analyse trimestrielle de données, notamment de données géospatiales devant faciliter l'analyse des tendances et la planification

Facteurs externes

Les deux parties coopèrent pour créer les conditions propices à l'amélioration des relations et à la reprise des pourparlers.

Tableau 2

Ressources humaines : composante 1 (Affaires politiques et civiles)

<i>Catégorie</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>						<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Total</i>
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-2</i>	<i>Service mobile</i>	<i>Total partiel</i>		
<i>Personnel civil</i>								
Bureau du (de la) Conseiller(ère) principal(e)								
Postes approuvés 2021/22	–	1	3	–	1	5	3	8
Postes proposés 2022/23	–	1	4	–	1	6	3	9
Variation nette (voir tableau 3)	–	–	1	–	–	1	–	1

Catégorie	Personnel recruté sur le plan international						Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
Personnel civil	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile	Total partiel		
Emplois de temporaire approuvés ^b 2021/22	–	–	–	–	–	–	–	–
Emplois de temporaire proposés ^b 2022/23	–	–	1	–	–	1	–	1
Variation nette (voir tableau 3)	–	–	1	–	–	1	–	1
Total partiel								
Effectif approuvé 2021/22	–	1	3	–	1	5	3	8
Effectif proposé 2022/23	–	1	5	–	1	7	3	10
Variation nette	–	–	2	–	–	2	–	2
Section des affaires civiles								
Postes approuvés 2021/22	–	–	3	1	1	5	16	21
Postes proposés 2022/23	–	–	3	1	1	5	16	21
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Section de l'information								
Postes approuvés 2021/22	–	–	1	1	–	2	1	3
Postes proposés 2022/23	–	–	1	1	–	2	1	3
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Personnel civil								
Postes approuvés 2021/22	–	1	7	2	2	12	20	32
Postes proposés 2022/23	–	1	8	2	2	13	20	33
Variation nette	–	–	1	–	–	1	–	1
Emplois de temporaire approuvés ^b 2021/22	–	–	–	–	–	–	–	–
Emplois de temporaire proposés ^b 2022/23	–	–	1	–	–	1	–	1
Variation nette	–	–	1	–	–	1	–	1
Total, y compris les emplois de temporaire								
Effectif approuvé 2021/22	–	1	7	2	2	12	20	32
Effectif proposé 2022/23	–	1	9	2	2	14	20	34
Variation nette	–	–	2	–	–	2	–	2

^a Dont les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.

^b Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

*Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de deux postes
[dont un emploi de temporaire (autre que pour les réunions)]*

Bureau du (de la) Conseiller(ère) principal(e)

Tableau 3

Ressources humaines : Bureau du (de la) Conseiller(ère) principal(e)

	Variation	Classe	Titre ou fonction	Modification	Description
Poste	+1	P-4	Spécialiste de la planification des missions	Création	

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Emploi de temporaire	+1	P-4	Spécialiste de la gestion de programme	Création	
Variation nette	+2		(voir tableau 2)		

34. Les postes approuvés pour le Bureau du (de la) Conseiller(ère) principal(e) sont au nombre de huit : 1 conseiller(ère) principal(e) (D-1), 1 analyste principal(e) de l'information (Affaires politiques) et Chef du Centre d'analyse conjointe de la mission (P-5), 1 spécialiste des questions politiques (P-4), 1 juriste (P-4), 1 assistant(e) administratif(ve) (agent(e) du Service mobile), 1 juriste adjoint(e) de 1^{re} classe (administrateur(trice) recruté(e) sur le plan national) et 2 assistant(e)s d'information (agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national). Le Bureau est chargé de superviser et de coordonner les travaux de la Section des affaires politiques et de la Section des affaires juridiques de la Force. Le (la) Conseiller(ère) principal(e) supervise et coordonne également les travaux du Bureau de l'information et de la Section des affaires civiles. Il (elle) a en outre pour responsabilité de coordonner les travaux de toutes les composantes de la Force au nom du Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général, ainsi que des questions courantes dont s'occupe l'équipe de pays des Nations Unies. Il (elle) supervise enfin la planification des activités de la Force.

35. Dans sa résolution [2436 \(2018\)](#), le Conseil de sécurité a souligné qu'il fallait accroître l'efficacité générale des opérations de maintien de la paix des Nations Unies par une meilleure planification intégrée des missions, y compris des évaluations de risque de violence à l'encontre des civils et du personnel des Nations Unies, et qu'à cette fin il fallait que soient pris davantage d'engagements de fournir des moyens et capacités facilitatrices et que ces engagements soient effectivement honorés, et qu'il fallait améliorer les résultats d'ensemble des missions.

36. La pression croissante découlant de la stagnation du processus politique, au point mort depuis juillet 2017, continue de faire monter les tensions dans la zone tampon et alentours. En conséquence, la Force a défini des priorités concernant la gestion de la zone tampon, dont elle est chargée de préserver l'intégrité. Ces priorités ont trait notamment au respect des pouvoirs qui lui sont dévolus, à la délimitation de la ligne de cessez-le-feu et à l'utilisation de la zone tampon à des fins civiles. L'objectif est que la Force puisse anticiper systématiquement les difficultés qui se présentent dans la zone et alentours, planifier et diriger ses activités de manière à intégrer au maximum l'action de ses différentes composantes, évaluer les résultats obtenus au regard de ses activités stratégiques et ajuster sa stratégie et ses activités en fonction des besoins. En l'absence de service spécialement chargé de la planification stratégique au sein de la Force, le (la) Conseiller(ère) principal(e), en poste au Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général, et le (la) Chef du Centre d'analyse conjointe de la mission, qui l'a temporairement épaulé(e), ont assuré la planification et la supervision des activités de manière ponctuelle alors même que ces activités ne relevaient pas de leurs fonctions. La situation n'est toutefois plus viable et l'un(e) et l'autre doivent pouvoir se concentrer sur leurs attributions de base.

37. L'UNFICYP poursuit son action, en coordination avec d'autres missions des Nations Unies dans la région, dans des domaines tels que la gestion des services informatiques, les activités de formation, la déontologie et la discipline, ainsi que la prévention et le contrôle du VIH/sida. Cependant, la planification stratégique est une fonction essentielle et fondamentale, qui nécessite une capacité dédiée connaissant le contexte particulier de la Force et la situation sur le terrain. Compte tenu de son caractère spécifique, elle ne peut donc pas être assurée par des missions régionales et/ou de la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie).

38. De plus, dans son rapport concernant l'exercice 2018/19 [A/74/5 (Vol. II)], le Comité des commissaires aux comptes a fait valoir et souligné que la planification était la première phase du cycle relevant du Système complet de planification et d'évaluation de la performance. Ce système, qui permettra de recueillir et d'analyser les données nécessaires à l'évaluation de la performance de l'ensemble de la mission, notamment des composantes civiles et en tenue, du personnel et de la direction, a été déployé à la Force en février 2019, et sa mise en application fait naître des besoins d'appui.

39. Compte tenu de ce qui précède, il est proposé de créer un poste, comme indiqué au tableau 3, pour renforcer les activités de planification de la mission en les confiant à un(e) spécialiste chargé(e) d'aider les hauts responsables à élaborer, mettre en œuvre et suivre des stratégies visant à maximiser l'incidence individuelle et collective des modalités d'intervention de la Force, comme le concept d'opérations synchronisé, les plans de travail, la planification opérationnelle et stratégique fondée sur les risques pour assurer l'utilisation la plus efficace possible des ressources limitées disponibles et l'élaboration et l'examen des documents d'orientation stratégique, des directives techniques et des lignes directrices. Le (la) spécialiste de la planification des missions (P-4) épaulera les composantes de la Force en formulant des orientations claires concernant l'exécution des activités prescrites conformément au cadre de budgétisation axée sur les résultats et contribuera en outre à l'élaboration de mécanismes de gestion de la performance. La création de ce poste facilitera les interactions avec les autres hauts responsables et chefs des composantes de la Force et permettra d'optimiser les efforts de coordination entre les composantes. En outre, les produits de la planification seront mis en œuvre en temps opportun et des rapports concis sur le Système complet de planification et d'évaluation de la performance seront établis.

40. Le Service de la lutte antimines fournit des services à la Force dans le cadre de son partenariat de longue date avec le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et conformément au mémorandum d'accord général conclu entre ce dernier et l'ONU en 2014. Le Bureau des services de contrôle interne a recommandé, dans son audit sur le mécanisme de suivi et d'évaluation du Service de la lutte antimines (2019/152), que celui-ci renforce ses moyens de contrôle, notamment dans le domaine financier, ainsi que ses mécanismes de suivi et d'évaluation. Le Comité des commissaires aux comptes a fait siennes les conclusions du Bureau des services de contrôle interne et, dans son audit de 2020 des opérations de maintien de la paix des Nations Unies [A/75/5 (Vol. II)], a demandé au Service de la lutte antimines de réduire sa dépendance à l'égard de l'UNOPS, de renforcer sa présence locale et ses connaissances des conditions sur le terrain, de redoubler d'efforts pour mettre en œuvre directement certains aspects des programmes de lutte contre les mines et d'évaluer le partenariat avec l'UNOPS pour s'assurer qu'il est efficace par rapport au coût.

41. À cet égard, il est proposé que le poste de chef de la composante lutte antimines de la Force figure dans le tableau d'effectifs de cette dernière au lieu d'être budgétisé au titre des fournitures, services et matériel divers, en application de la précédente modalité de mise en œuvre avec l'UNOPS. La nouvelle approche proposée garantira que le Service de la lutte antimines prenne en charge directement l'évaluation des menaces, la conception et le suivi des programmes, et la représentation auprès des responsables de la mission et des parties prenantes et partenaires gouvernementaux. Le coût du poste proposé est compensé par une réduction correspondante des dépenses opérationnelles à la rubrique Fournitures, services et matériel divers.

42. Compte tenu de ce qui précède, il est proposé de créer un poste provisoire, comme indiqué au tableau 3. Le (la) spécialiste de la gestion de programme (P-4) sera

chargé(e) de faciliter l'appui aux mesures militaires de renforcement de la confiance et de veiller à ce que toute activité de déminage des champs de mines convenue par les parties et les parties concernées dans la zone tampon soit réalisée conformément aux normes internationales. Le titulaire du poste donnera des conseils sur les possibilités de remise à disposition de zones présumées dangereuses dans le cadre des paramètres du processus de paix ; appuiera les actions de sensibilisation menées par les responsables de la mission afin d'encourager les deux parties à déminer les 20 champs de mines restants et les 9 zones présumées dangereuses et à assurer une Chypre sans mines ; assurera la définition du programme et de la réponse à toute menace explosive ; contribuera à l'entretien et à la surveillance des champs de mines dans la zone tampon ; veillera à ce que le Comité des personnes disparues mène ses activités médico-légales dans la zone tampon en toute sécurité (et uniquement dans des zones exemptes de mines) ; et organisera des formations pour faire prendre conscience des risques liés aux mines et aux restes explosifs de guerre et favoriser la protection de la Force.

Section des affaires civiles

Tableau 4

Ressources humaines : Bureau intégré de la coordination des activités civiles

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+1	Agents des services généraux recrutés sur le plan national	Assistant(e) principal(e) (gestion des programmes)	Reclassement	
	-1	Agents des services généraux recrutés sur le plan national	Assistant(e) (gestion des programmes)	Reclassement	
Variation nette		–			

43. Le tableau d'effectifs approuvé pour la Section des affaires civiles comprend 21 postes [1 Chef de Section (P-5), 2 spécialistes des affaires civiles (P-4), 1 spécialiste des affaires civiles (P-3), 1 assistant(e) administratif (agent(e) du Service mobile), 6 spécialistes des affaires civiles (adjoint(es) de 1^{re} classe) (administrateurs/administratrices recruté(e)s sur le plan national), 5 assistant(e)s (gestion des programmes) (agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national), 1 assistant(e) d'information (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national), 2 assistant(e)s administratifs(ives) (agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national), 1 assistant(e) de secrétariat (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national) et 1 assistant(e) d'équipe (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national)].

44. Comme suite à l'application en 2018 de la recommandation de l'équipe ayant mené l'examen stratégique de la Force, dont il est rendu compte dans le rapport du Secrétaire général sur ce sujet ([S/2017/1008](#)), la restructuration de la Section des affaires civiles a conduit au redéploiement de plusieurs postes vers trois Bureaux intégrés de la coordination des activités civiles dans le secteur, afin de rehausser le profil de ces bureaux et de renforcer leur aptitude à assurer dans les secteurs la médiation des différends civils par l'engagement communautaire ainsi que la continuité de l'implication sur le terrain. En outre, dans chaque secteur, le Bureau intégré est en charge de l'orientation quotidienne et du suivi des projets dans la zone tampon, de la présentation d'informations sur les progrès réalisés et de l'établissement d'un large éventail de documents et de rapports complexes, tels que les manuels de la Section des affaires civiles et les instructions permanentes. Il sert de point de contact, assure la liaison entre la Force et les autorités locales des deux

parties et établit des rapports d'analyse et des exposés à l'intention de la direction de la Force sur les questions critiques dans la zone tampon. La portée et la complexité des tâches à accomplir se sont accrues du fait du rôle de supervision à exercer sur deux assistant(e)s (gestion des programmes) au sein du Bureau.

45. Dans ce contexte, il est proposé (voir tableau 4) de reclasser un poste d'assistant(e), de la catégorie des agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national, en un poste d'assistant(e) principal(e), l'objectif étant de tenir compte des responsabilités supplémentaires qui incombent à son (sa) titulaire depuis la mise en œuvre des changements structurels approuvés pour l'exercice 2018/19.

Composante 2 : composante militaire

46. Au cours de l'exercice 2022/23, la composante militaire de la Force continuera de donner la priorité aux activités visant à maintenir le calme et la stabilité dans la zone tampon afin de favoriser la création de conditions propices aux négociations. Des activités de liaison et de dialogue avec les forces en présence seront menées à tous les niveaux pour prévenir les violations du statu quo militaire et y remédier. La priorité demeurera d'empêcher toute détérioration des conditions de sécurité, qui risquerait de nuire au processus politique. Les officiers militaires chargés du dialogue et de la continuité dans les secteurs continueront de renforcer la collaboration, de mieux apprécier la situation et de préserver les connaissances de la structure organisationnelle, de façon à maintenir et à développer les mesures de renforcement de la confiance, y compris l'évacuation des positions et l'apaisement des tensions le long des lignes de cessez-le-feu. Pour favoriser la réalisation de ces objectifs, la Force accroîtra le nombre de réunions de liaison, un regain de priorité étant accordé à ces mesures de renforcement de la confiance.

47. La Force continuera de s'acquitter de ses tâches relatives au maintien des lignes de cessez-le-feu et à l'intégrité de la zone tampon des Nations Unies en poursuivant la mise en place de ses patrouilles motorisées et en faisant preuve de souplesse opérationnelle. Elle continuera également de s'employer à réduire les tensions entre les forces en présence et d'appliquer de manière équitable les directives figurant dans l'aide-mémoire établi en 2018, qui énonce les règles d'accès et d'utilisation de la zone tampon. Elle continuera d'examiner l'efficacité et l'efficacités de sa composante militaire afin de mieux appuyer ses activités de maintien de la paix et d'atteindre les objectifs énoncés dans la stratégie sur la parité des genres applicable au personnel en tenue pour la période 2018-2028. La composante militaire continuera d'apporter son soutien aux composantes Police et Affaires civiles de la Force et à la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre. La Force continuera de promouvoir l'initiative du Représentant spécial du Secrétaire général tendant à renforcer l'intégration de toutes les composantes et d'y participer activement.

Réalisation escomptée

Indicateurs de succès

2.1 Maintien du cessez-le-feu et de l'intégrité de la zone tampon des Nations Unies

2.1.1 Maintien du nombre de violations du cessez-le-feu à son minimum (2020/21 : 520 ; 2021/22 : 250 ; 2022/23 : 250)

Produits

- 79 532 jours-personne de patrouille motorisée, dont 70 824 jours-personne de patrouille (3 personnes par patrouille × 454 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 5 200 jours-personne de patrouille conjointe avec la police des Nations Unies (2 personnes par patrouille × 50 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 676 jours-personne de patrouille conjointe avec le Bureau intégré de la coordination des activités civiles dans le secteur (1 personne par patrouille × 13 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 2 832 jours-personne de patrouille aérienne (4 personnes par patrouille × 59 patrouilles par mois × 12 mois)

- 5 408 jours-personne de patrouille motorisée effectuée par le groupe des observateurs militaires et des officiers de liaison, dont 1 560 dans le secteur 1 (2 personnes par patrouille × 15 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 1 560 dans le secteur 2 (2 personnes par patrouille × 15 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 2 288 dans le secteur 4 (2 personnes par patrouille × 22 patrouilles par semaine × 52 semaines)
- 12 045 jours-personne de service en poste d'observation permanent (11 postes × 1 personne par poste × 3 roulements × 365 jours)
- 365 jours-personne de service en poste d'observation de jour (1 poste × 1 personne × 365 jours)
- 14 600 jours-personne de service pour assurer la sécurité des installations des Nations Unies dans 6 camps, dont 2 920 dans le secteur 1, aux camps San Martin et Roca (2 personnes par camp × 2 camps × 2 roulements × 365 jours) ; 2 920 dans le secteur 2, à la caserne Wolseley (8 personnes × 365 jours) ; 4 380 dans le secteur 4, aux camps Général Stefanik et Szent István (3 personnes × 2 camps × 2 roulements × 365 jours) ; 4 380 dans la zone protégée par les Nations Unies (6 personnes × 2 roulements × 365 jours)
- 1 060 heures de patrouille et d'appui aériens (88,3 heures de vol par mois × 12 mois) sur toute la longueur de la zone tampon
- 24 603 contacts quotidiens de liaison avec les forces en présence, à tous les niveaux, sur les questions concernant la zone tampon, se répartissant comme suit : 5 052 au quartier général de la Force (31 contacts par semaine × 52 semaines × 3 officiers de liaison ; 58 contacts par an avec la commandante de la force et 158 contacts par an avec le chef d'état-major) et 19 551 au niveau des secteurs (51 contacts × 365 jours, 18 activités préalablement annoncées par semaine × 52 semaines)
- 55 480 jours-personne de service dans une section de réserve d'intervention rapide, dont 27 375 en position d'astreinte à 3 heures (25 personnes par section × 3 secteurs × 365 jours) ; 9 855 en position d'astreinte à 30 minutes (9 personnes × 3 secteurs × 365 jours) ; 16 060 jours-personne à la Réserve mobile de la Force en position d'astreinte à 2 heures (22 personnes par section × 2 sections × 365 jours) ; 2 190 jours-personne de service dans une section de réserve d'intervention rapide (2 personnes × 3 sections × 365 jours)
- 2 920 jours-personne de service dans une réserve d'intervention hélicoptérée en position d'astreinte à 30 minutes (8 personnes × 1 hélicoptère × 365 jours) ; 10 950 jours-personne de patrouille de police militaire (6 membres de la police militaire de la force par patrouille × 5 patrouilles par jour × 365 jours)
- Surveillance quotidienne de la zone tampon par télévision en circuit fermé, système de localisation de cibles, GPS et moyens d'observation nocturne
- 3 850 jours-personne d'appui, dont 1 250 auprès des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, des missions de bons offices et des autres participants aux activités de renforcement de la confiance, de réconciliation et d'aide humanitaire et aux réunions des dirigeants et représentants des deux parties ; 150 lors de manifestations officielles ; 500 aux activités de réapprovisionnement en fournitures humanitaires ; 1 950 sous la forme d'une aide militaire lors de manifestations locales, notamment de pèlerinages, de commémorations, de manifestations et de rencontres entre communautés
- Entretien et surveillance de 11 592 mètres de clôture entourant les 4 champs de mines restants dans la zone tampon ; inspection des pistes de patrouille après les épisodes de forte pluie afin de repérer d'éventuels déplacements de mine ; planification de la lutte antimines et réalisation d'enquêtes non techniques ; directives techniques sur les engins explosifs et la gestion sans risques des munitions ; consignes sur les engins explosifs destinées à permettre au Comité des personnes disparues à Chypre de mener ses activités en toute sécurité ; sensibilisation au danger des mines et des restes explosifs de guerre afin d'appuyer les mesures de protection de la Force et les mesures de confiance, et de faciliter le retour à la normale

Facteurs externes

Les forces en présence coopèrent.

Tableau 5
Ressources humaines : composante 2 (composante militaire)

Catégorie								Total
I. Contingents								
Effectif approuvé 2021/22								834
Effectif proposé 2022/23								834
Variation nette								–
II. Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international						Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile	Total partiel		
Bureau du (de la) commandant(e) de la force								
Postes approuvés 2021/22	–	1	–	–	1	2	1	3
Postes proposés 2022/23	–	1	–	–	1	2	1	3
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Total (I et II)								
Effectif approuvé 2021/22	–	1	–	–	1	2	1	837
Effectif proposé 2022/23	–	1	–	–	1	2	1	837
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–

^a Dont les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.

Composante 3 : police des Nations Unies

48. Au cours de l'exercice 2022/23, conformément au mandat de la Force, la composante Police continuera de contribuer au maintien de l'ordre public dans la zone tampon en s'employant avant tout à renforcer la confiance entre les deux communautés et leurs services de police respectifs et à gérer les activités civiles dans la zone tampon. Elle devra pour ce faire fournir un appui continu aux autres composantes, en intensifiant ses activités de patrouille et en continuant de mettre à profit ses relations avec les autorités et services de police et les organisations non gouvernementales des deux parties pour définir de meilleures stratégies de lutte contre la criminalité et pour faciliter au besoin les enquêtes sur les infractions commises dans la zone tampon. À cet égard, elle continuera de rechercher des moyens de promouvoir la coopération entre les autorités policières des deux parties dans les affaires pénales touchant les deux communautés. Ces efforts lui permettront également de renforcer son appui aux composantes militaire et civile de la Force. Par ailleurs, la police des Nations Unies continuera de prêter son concours à la mission de bons offices du Secrétaire général concernant l'application des mesures de confiance. En particulier, elle facilitera les réunions du Comité technique de la criminalité et des questions pénales et apportera une assistance technique aux activités de la Salle de communication mixte, qu'elle supervisera. Elle continuera aussi de contribuer au bon fonctionnement de sept points de passage.

<i>Réalisation escomptée</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
3.1 Renforcement du maintien de l'ordre dans la zone tampon des Nations Unies	3.1.1 Diminution du nombre d'incidents/violations graves grâce à des mesures préventives accrues, notamment une liaison et un engagement accrues avec

les services de police respectifs, les autres organismes d'application de la loi et les communautés (2020/21 : 644 ; 2021/22 : 400 ; 2022/23 : 582)

Produits

- 10 950 jours-personne de patrouille de la police des Nations Unies (2 membres de la police par équipe × 15 équipes de police × 365 jours)
- 2 555 jours-personne de surveillance des points de passage assurée par la police des Nations Unies (1 membre de la police par point de passage × 7 points de passage × 365 jours)
- 520 jours-personne d'aide humanitaire fournie par la police des Nations Unies aux Chypriotes grecs et aux maronites dans la partie nord et aux Chypriotes turcs dans la partie sud (2 membres de la police × 5 jours par semaine × 52 semaines)
- 3 952 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies aux activités liées à la réglementation de l'utilisation de la zone tampon à des fins civiles (7 membres de la police × 5 jours par semaine × 52 semaines = 1 820 ; 41 membres de la police × 1 jour par semaine × 52 semaines = 2 132)
- 312 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies aux activités de liaison avec les autorités de police des deux parties et d'autres entités chargées du maintien de l'ordre (2 membres de la police × 3 jours de réunion par semaine × 52 semaines)
- 728 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies à l'organisation d'escortes au point de passage de Limnitis/Yeşilirmak (2 membres de la police par jour × 7 jours par semaine × 52 semaines)
- 48 jours-personne d'assistance technique de la police des Nations Unies au Comité technique de la criminalité et des questions pénales (1 membre de la police × 1 jour de réunion par semaine × 48 semaines)
- 260 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies aux activités de liaison et de surveillance de la Salle de communication mixte (1 membre de la police × 5 jours par semaine × 52 semaines)

Facteurs externes

Les autorités policières des deux parties coopèrent.

Tableau 6
Ressources humaines : composante 3 (Police des Nations Unies)

Catégorie									Total
I. Police des Nations Unies									
Effectif approuvé 2021/22									69
Effectif proposé 2022/23									69
Variation nette									–
</									

II. Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international					Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile	Total partiel	
Effectif proposé 2022/23	–	–	1	–	–	1	71
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–

^a Dont les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.

Composante 4 : appui

49. La composante Appui continuera de fournir des services efficaces et performants afin d'aider la Force à s'acquitter de son mandat ; pour ce faire, elle exécutera les produits prévus, améliorera la qualité des services et réalisera des gains d'efficacité. Elle fournira notamment des services au personnel militaire et civil et au personnel de police dans tous les sites où la Force mène des activités. Cet appui portera sur tous les domaines : audit, contrôle des risques et conformité ; opérations aériennes ; budget, finances et communication de l'information ; administration du personnel civil et du personnel en tenue ; installations, infrastructures et génie ; gestion de l'environnement ; gestion du carburant ; services liés aux technologies ; santé ; gestion de la chaîne d'approvisionnement ; sécurité ; gestion des véhicules et transports terrestres.

Réalisation escomptée	Indicateurs de succès
4.1 Fourniture à la Force, dans les meilleurs délais, de services d'appui efficaces, rationnels et responsables	<p>4.1.1 Pourcentage des heures de vol approuvées qui ont été utilisées (2020/21 : 91 % ; 2021/22 : ≥ 90 % ; 2022/23 : ≥ 90 %)</p> <p>4.1.2 Pourcentage annuel moyen des postes autorisés soumis à un recrutement international qui ne sont pas pourvus (2020/21 : 2,6 % ; 2021/22 : 2,0 % ± 1 % ; 2022/23 : 2,0 % ± 1 %)</p> <p>4.1.3 Pourcentage annuel moyen de femmes parmi le personnel civil recruté sur le plan international (2020/21 : 47 % ; 2021/22 : ≥ 50 % ; 2022/23 : ≥ 50 %)</p> <p>4.1.4 Nombre moyen de jours nécessaires au recrutement sur une liste de réserve, jusqu'à la sélection des candidats, pour tous les postes soumis à recrutement international (2020/21 : 63 ; 2021/22 : ≤ 45 jours civils ; 2022/23 : ≤ 45 jours civils à partir de la publication des avis de vacance pour les postes de classe P-3 à D-1 et SM-3 à SM-7)</p> <p>4.1.5 Note globale dans le tableau de bord d'évaluation environnementale de l'Administration (2020/21 : 89 ; 2021/22 : 100 ; 2022/23 : 100)</p> <p>4.1.6 Pourcentage de problèmes liés à l'informatique et aux communications réglés selon les délais fixés en fonction du degré de gravité (grave, moyennement grave, pas grave) (2020/21 : 99 % ; 2021/22 : ≥ 85 % ; 2022/23 : ≥ 85 %)</p>

4.1.7 Respect de la politique de gestion des risques concernant la sécurité du travail sur le terrain (2020/21 : 95 % ; 2021/22 : 100 % ; 2022/23 : 100 %)

4.1.8 Note globale concernant l'indice de performance de l'Administration en matière de gestion du matériel, sur la base de 20 indicateurs clés de résultats (2020/21 : 1 876 ; 2021/22 : $\geq 1\,800$; 2022/23 : $\geq 1\,800$)

4.1.9 Pourcentage, au 30 juin, de membres des contingents dont l'hébergement est fourni par l'ONU et est conforme aux normes, comme prévu dans les mémorandums d'accord (2020/21 : 100 % ; 2021/22 : 100 % ; 2022/23 : 100 %)

4.1.10 Respect par les fournisseurs des normes de l'ONU relatives à la livraison et à la qualité des rations ainsi qu'à la gestion des stocks (2020/21 : 99,4 % ; 2021/22 : ≥ 95 % ; 2022/23 : ≥ 95 %)

4.1.11 Nombre mensuel d'accidents de la route (2020/21 : 5 ; 2021/22 : 3 ; 2022/23 : 3)

Produits

Amélioration des services

- Exécution du plan d'action environnemental de la mission, conformément à la stratégie environnementale de l'Administration
- Appui à la mise en œuvre de la stratégie et du plan détaillé de gestion de la chaîne d'approvisionnement de l'Administration

Audit, contrôle des risques et conformité

- Suite donnée aux recommandations d'audit non encore appliquées ayant été acceptées par la direction

Services des transports aériens

- Exploitation et entretien de 3 hélicoptères
- Exécution des 1 060 heures de vol prévues par des prestataires militaires aux fins des patrouilles et des missions d'observation, de recherche et sauvetage et d'évacuation sanitaire primaire et secondaire
- Contrôle du respect des normes de sécurité aérienne pour 3 appareils ainsi que pour 18 aérodromes et sites de poser

Budget, finances et communication de l'information

- Fourniture, dans la limite des pouvoirs délégués, de services budgétaires, financiers et comptables concernant un budget de 54,8 millions de dollars, comprenant des contributions volontaires en nature chiffrées à 0,3 million de dollars
- Appui à l'établissement de la version définitive des états financiers annuels de la Force, conformément aux Normes comptables internationales pour le secteur public et au Règlement financier et aux règles de gestion financière de l'ONU

Services relatifs au personnel civil

- Fourniture, dans la limite des pouvoirs délégués, de services de gestion des ressources humaines à un effectif maximal autorisé de 165 civils (41 agents recrutés sur le plan international, 122 recrutés sur le plan national et 2 temporaires), notamment d'un appui en ce qui concerne le traitement des indemnités, prestations et avantages, le recrutement, la gestion des postes, l'établissement du budget et la gestion de la performance
- Organisation d'activités de formation dans la zone de la mission (bénéficiaires : 19 membres du personnel civil) et appui à la formation organisée à l'extérieur de la zone de la mission (bénéficiaires : 23 membres du personnel civil)
- Appui au traitement de demandes d'autorisation de voyage présentées par des membres du personnel civil : 44 demandes en dehors de la zone de la mission à des fins autres que la formation et 23 demandes à des fins de formation

Services d'ingénierie et de gestion des installations et des infrastructures

- Services d'entretien et de réparation portant sur 26 sites, y compris le traitement d'un nombre annuel moyen de 2 700 demandes de services
- Exécution de 4 projets de construction, de rénovation et d'aménagement, y compris l'entretien de 75 kilomètres de route (pistes de patrouille) et de 18 sites de poser d'hélicoptères
- Exploitation et entretien de 50 groupes électrogènes appartenant à l'ONU
- Exploitation et entretien d'installations d'approvisionnement en eau et de traitement des eaux appartenant à l'ONU, dont 6 stations de traitement et de purification de l'eau dans 4 sites
- Fourniture de services de gestion des déchets, y compris de collecte et d'élimination des déchets liquides et solides, dans 26 sites
- Fourniture de services de nettoyage, d'entretien des périmètres, de lutte phytosanitaire et de blanchisserie dans 26 sites

Gestion du carburant

- Gestion de l'approvisionnement et du stockage de 0,8 million de litres de carburant (0,2 million pour les opérations aériennes, 0,5 million pour les transports terrestres et 0,1 million pour les groupes électrogènes et d'autres équipements) et de lubrifiants dans les points de distribution et les installations de stockage de 26 sites

Services liés aux technologies

- Fourniture de 312 radios portatives, de 203 radios mobiles pour véhicules et de 48 radios fixes, ainsi que de l'appui y afférent
- Exploitation et maintenance d'un réseau de téléphonie, de télécopie, de visioconférence et d'échange de données, de 7 centraux téléphoniques, de 34 liaisons hertziennes et de 5 terminaux de réseau satellitaire mondial à large bande, et gestion de 566 forfaits pour téléphone mobile par satellite
- Fourniture de 287 ordinateurs et de 45 imprimantes pour un effectif moyen de 304 utilisateurs civils et en tenue, ainsi que de 205 appareils et 24 imprimantes permettant aux membres des contingents de travailler sur le terrain, et fourniture de services d'appui connexes et de services communs
- Fourniture de services d'appui et de maintenance pour 6 réseaux locaux et réseaux étendus dans 26 sites
- Analyse de données géospatiales portant sur une surface de 10 000 kilomètres carrés, mise à jour des couches topographiques et thématiques et production de 220 cartes environ
- Soutien et entretien de 450 caméras de télévision en circuit fermé (CCTV) dans 26 lieux/sites, y compris dans la zone tampon

Services médicaux

- Exploitation et entretien de centres médicaux appartenant à l'ONU (3 unités médicales de niveau I ou dispensaires et 8 postes de premiers secours) et appui à des centres médicaux appartenant aux contingents (2 unités médicales de niveau I) et à des centres médicaux appartenant à l'ONU (4 unités médicales de niveau I) répartis dans 6 sites
- Gestion de dispositifs d'évacuation sanitaire vers 8 centres médicaux (3 unités médicales de niveau III et 5 de niveau IV) répartis dans 4 sites dans la zone de la mission.

Gestion de la chaîne d'approvisionnement

- Fourniture, dans la limite des pouvoirs délégués, d'un appui à la planification et à la recherche de fournisseurs pour l'achat de biens et de marchandises d'un montant estimé à 5,6 millions de dollars
- Dans la limite des pouvoirs délégués, gestion et comptabilisation des immobilisations corporelles, des stocks avec ou sans valeur marchande et des équipements dont la valeur est inférieure au seuil d'immobilisation, d'un coût historique total de 25,5 millions de dollars, et communication de l'information y relative

Services relatifs au personnel en tenue

- Déploiement, relève et rapatriement d'un effectif maximum autorisé de 929 militaires et policiers (54 officiers d'état-major, 806 membres des contingents et 69 membres de la police des Nations Unies)
- Inspection et vérification du matériel majeur appartenant aux contingents et contrôle du respect des normes relatives au soutien logistique autonome, et établissement de rapports à ce sujet, pour 3 unités militaires réparties dans 4 sites
- Fourniture et stockage de rations, y compris de combat, et d'eau pour un effectif moyen de 749 membres des contingents
- Appui au traitement des demandes d'indemnités et prestations pour un effectif moyen de 870 militaires et policiers
- Appui au traitement de demandes d'autorisation de voyage : 8 demandes en dehors de la zone de la mission à des fins autres que la formation et 9 demandes à des fins de formation

Gestion des véhicules et services de transport terrestre

- Exploitation et entretien de 260 véhicules appartenant à l'ONU (182 véhicules légers de transport de passagers, 27 véhicules à usage spécial, 4 ambulances, 2 véhicules blindés et 45 autres véhicules, remorques et attelages spécialisés), de 23 véhicules appartenant aux contingents et de 5 véhicules de location, et fourniture de services de sécurité routière et d'autres services de transport

VIH/sida

- En collaboration avec le Groupe du VIH/sida de la FINUL, organisation de campagnes de consultation et de dépistage confidentiels du VIH, dans le cadre d'une démarche volontaire, à l'intention de toutes les catégories de personnel de la Force
- Diffusion de messages en faveur des changements sociaux et comportementaux nécessaires à la prévention du VIH, au moyen notamment de la sensibilisation, de l'éducation par les pairs, de l'information et de supports de communication à l'intention de tout le personnel de la Force

Sécurité

- Mise en œuvre de mesures anti-incendie adéquates afin de garantir une intervention efficace en cas d'incendie, d'atténuer les dégâts et de prévenir les risques, dans l'ensemble des installations de l'ONU
- Délivrance de plus de 1 400 cartes d'identité des Nations Unies et de badges d'accès à la zone protégée par les Nations Unies aux différentes catégories de personnel qui doivent pouvoir accéder à cette zone et au camp des Bérêts bleus

- Initiation aux questions de sécurité, formation de base à la prévention des incendies et exercices d'évacuation en cas d'incendie à l'intention de tous les nouveaux membres du personnel
- Organisation de séances d'information sur la sécurité incendie, sur les codes et procédures de lutte contre les incendies et sur l'utilisation des véhicules et du matériel à l'intention du personnel militaire des Nations Unies

Facteurs externes

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur la capacité d'exécuter les produits prévus, notamment l'évolution des conditions de sécurité et de la situation politique, économique et humanitaire, d'autres cas de force majeure, des modifications apportées au mandat au cours de l'exercice et le non-respect par le Gouvernement du pays hôte des dispositions de l'accord sur le statut des forces.

Tableau 7
Ressources humaines : composante 4 (Appui)

Catégorie								Total
I. Contingents								
Effectif approuvé 2021/22								26
Effectif proposé 2022/23								26
Variation nette								

II. Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international						Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile	Total partiel		
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Total partiel								
Effectif approuvé 2021/22	–	–	1	–	2	3	43	46
Effectif proposé 2022/23	–	–	1	–	2	3	43	46
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement								
Postes approuvés 2021/22	–	–	2	–	–	2	25	27
Postes proposés 2022/23	–	–	2	–	–	2	25	27
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes approuvés 2021/22	–	1	6	2	10	19	100	119
Postes proposés 2022/23	–	1	6	4	10	21	100	121
Variation nette	–	–	–	2	–	2	–	2
Emplois de temporaire approuvés ^b 2021/22	–	–	–	–	1	1	–	1
Emplois de temporaire proposés ^b 2022/23	–	–	–	–	1	1	–	1
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Total partiel (personnel civil)								
Effectif approuvé 2021/22	–	1	6	2	11	20	100	120
Effectif proposé 2022/23	–	1	6	4	11	22	100	122
Variation nette	–	–	–	2	–	2	–	2
Total (I et II)								
Effectif approuvé 2021/22	–	1	6	2	11	20	100	146
Effectif proposé 2022/23	–	1	6	4	11	22	100	148
Variation nette	–	–	–	2	–	2	–	2

^a Dont les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.

^b Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

Personnel international : augmentation nette de deux postes et maintien d'un poste de spécialiste des opérations aériennes (Service mobile) financé au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions)

Bureau du (de la) Chef de l'appui à la mission

Tableau 8

Ressources humaines : équipe de collaborateurs directs du (de la) Chef de l'appui à la mission

	Variation	Classe	Titre ou fonction	Modification	Description
Poste	+1	P-3	Spécialiste des questions d'environnement	Création	
Variation nette	+1		(voir tableau 7)		

50. Les postes approuvés pour l'équipe de collaborateurs directs du (de la) Chef de l'appui à la mission sont au nombre de six : 1 Chef de l'appui à la mission (D-1), 1 fonctionnaire d'administration (P-3), 1 fonctionnaire d'administration (agent(e) du Service mobile), 1 assistant(e) administratif(ve) (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national) et 2 assistant(e)s d'équipe (agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national). Le Bureau du (de la) Chef de l'appui à la mission est chargé de fournir des services administratifs, logistiques, techniques et opérationnels efficaces et performants à l'ensemble de la Force afin de l'aider à mener ses activités.

51. La gestion de l'environnement est une fonction essentielle de toutes les composantes de la Force. Les initiatives et les activités environnementales destinées à améliorer la conformité de la Force avec la stratégie et la politique de l'Administration et les normes rigoureuses de l'Union européenne jouent un rôle de plus en plus important et sont de plus en plus mises à contribution. En 2022/23, la Force commencera à mettre en œuvre le pacte à long terme pour les énergies renouvelables, qui visera la transformation des systèmes énergétiques de façon qu'ils ne soient plus fondés sur les combustibles fossiles mais sur des sources d'énergie renouvelables et propres. Elle coordonnera la mise en œuvre des activités prévues avec l'Agence internationale pour les énergies renouvelables et le gouvernement hôte. En outre, elle continuera d'appliquer le système Unite de gestion à distance des infrastructures de terrain, qui permet de centraliser, surveiller et faciliter l'analyse de grandes quantités de données recueillies par divers dispositifs, capteurs et systèmes d'infrastructure et de fournir des données dynamiques en temps réel pour une prise de décisions en meilleure connaissance de cause. Le système Unite permet une maintenance prédictive des équipements, une augmentation du temps de fonctionnement et une réduction de la consommation d'eau, d'énergie et de carburant. Il renforcera les capacités de la Force en matière de maîtrise de l'information, de technologie, de collecte et d'analyse et contribuera à la réalisation des objectifs de la stratégie environnementale de l'Administration. Il comprend désormais une plateforme de gestion et une suite d'applications mobiles et fournit des données à la plateforme améliorée de gestion des résultats de la planification des mesures dans l'ensemble de la Force. Celle-ci doit donc pouvoir disposer de la capacité nécessaire pour coordonner, suivre et contrôler la manière dont elle applique la politique et la stratégie environnementales de l'Administration ainsi que sa politique de gestion des déchets, dont les cinq piliers sont l'énergie, l'eau et les eaux usées, les déchets solides, les pratiques ayant une incidence plus générale et les systèmes de gestion de l'environnement.

52. Les activités de gestion de l'environnement de la Force sont actuellement coordonnées par le membre du personnel chargé du génie et de la gestion des installations ; il y a donc un manque d'indépendance et d'objectivité dans les fonctions de contrôle et d'évaluation en ce qui concerne la gestion de l'environnement, ainsi qu'un conflit d'intérêts potentiel qui tient au fait qu'une section technique dirige et supervise ses propres activités. Le membre du personnel concerné doit coordonner ces activités en plus des responsabilités approuvées qui lui incombent déjà, sans qu'il ait toutefois l'expertise requise pour mener des évaluations et des enquêtes environnementales, promouvoir la sensibilisation aux questions environnementales et superviser le suivi régulier des objectifs environnementaux de la Force, conformément au plan d'action environnemental de celle-ci. La systématisation des activités de gestion de l'environnement dans l'ensemble de la Force et l'établissement des multiples rapports demandés à ce sujet ne peuvent plus incomber à la personne référente, qui a d'autres responsabilités dans la Force. Comme la gestion de l'environnement est considérée comme une fonction essentielle de toutes les opérations sur le terrain, dans d'autres missions, la mise en œuvre et la

coordination des activités correspondantes relèvent d'un(e) spécialiste des questions d'environnement.

53. Cherchant à remédier à l'absence de compétences internes dans ce domaine, la Force a examiné la composition de son effectif approuvé et réaffirmé qu'un simple transfert de personnel ne suffirait pas : en effet, les connaissances, l'expérience et les compétences requises pour s'acquitter efficacement de ces fonctions n'existent pas parmi ses effectifs. Étant donné l'importance croissante qu'accorde l'Organisation, dans toutes les facettes de ses opérations, aux questions de gestion de l'environnement et notamment à l'application effective et intégrale de la stratégie environnementale de l'Administration visant à réduire l'empreinte écologique des activités menées, une telle expertise est nécessaire, notamment pour atténuer d'importants risques opérationnels et financiers et risques d'atteinte à la réputation qui pourraient peser sur la Force.

54. De plus, le manque de capacités de la Force en matière de gestion de l'environnement a été souligné par le Comité des commissaires aux comptes, qui a recommandé que des procédures soient mises en place pour veiller au respect de la stratégie environnementale de l'Administration. Le Comité a recommandé qu'un(e) spécialiste des questions d'environnement soit nommé(e) et chargé(e) de faire en sorte que la Force assume ses responsabilités en matière d'environnement.

55. C'est dans ce contexte qu'il est proposé (voir tableau 8) de créer un poste soumis à recrutement international dont le (la) titulaire aura les compétences nécessaires pour aider la direction de la mission à coordonner et superviser les activités de gestion de l'environnement qui doivent être menées dans l'ensemble de la Force et à en rendre compte. De plus, il (elle) examinera régulièrement les sites pour trouver des moyens de gagner en efficacité et de réduire les risques qui pèsent sur la santé et l'environnement et fournira des avis et des recommandations aux groupes et aux sections chargés des activités concernées ainsi qu'au personnel militaire. La création proposée d'un poste de spécialiste des questions d'environnement permettra de mettre en œuvre le plan d'action environnemental de la Force, conformément à la stratégie environnementale de l'Administration, et d'enregistrer les avancées suivantes : a) réduction de la production de déchets solides et de déchets dangereux grâce à l'amélioration des mécanismes de recyclage et de prévention des déversements ; b) réduction des émissions de gaz à effet de serre en coordonnant l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes d'énergies renouvelables et l'amélioration de la production énergétique par générateurs ; c) réduction des risques environnementaux liés à l'élimination des eaux usées, des matières dangereuses et des déchets dangereux grâce à une meilleure surveillance de l'exploitation et de l'entretien des systèmes de traitement des eaux usées, des ateliers d'entretien des véhicules, des installations de stockage des carburants et d'autres installations connexes qui présentent des risques environnementaux élevés ; d) soutien actif à la mise en œuvre du plan de gestion des déchets de la mission et mise à jour en temps utile du plan pluriannuel ; et e) mise à jour des instructions permanentes pertinentes relatives aux opérations de gestion des déchets.

Pilier Gestion des opérations et des ressources

Tableau 9

Ressources humaines : Section des ressources humaines

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+1	P-3	Spécialiste des ressources humaines	Création	

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+1	Agents des services généraux recrutés sur le plan national	Assistant(e) principal(e) (voyages)	Reclassements	
-1	Agents des services généraux recrutés sur le plan national	Assistant(e) (voyages)	Reclassements	
-1	Agents des services généraux recrutés sur le plan national	Assistant(e) aux télécommunications	Réaffectation	Dans la Section
+1	Agents des services généraux recrutés sur le plan national	Spécialiste des ressources humaines	Réaffectation	Dans la Section
Variation nette	+1	(voir tableau 7)		

56. Le tableau d'effectifs approuvé de la Section des ressources humaines comprend sept postes [1 Chef de la gestion des ressources humaines (P-4), 1 assistant(e) principal(e) chargé(e) des ressources humaines (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national), 3 assistant(e)s chargé(e)s des ressources humaines (agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national), 1 assistant(e) aux télécommunications (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national) et 1 assistant(e) (voyages) (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national)]. La Section des achats relève du pilier Gestion de la chaîne d'approvisionnement, qui lui-même dépend de la composante Appui à la mission, chargée de fournir des services administratifs, logistiques, techniques et opérationnels efficaces et performants à l'ensemble de la Force afin de l'aider à mener ses activités.

57. La gestion des ressources humaines est une fonction centrale et fournit un soutien essentiel à toutes les composantes de la Force. Les fonctions de la Section des ressources humaines comprennent : a) le recrutement du personnel, des consultants et des vacataires ; b) le classement des postes et la gestion des structures organisationnelles ; c) l'administration du personnel civil, des consultants, des vacataires, des officiers de la police et de l'état-major des Nations Unies, et des droits correspondants ; d) l'administration des évaluations de la performance du personnel ; e) la gestion des voyages du personnel de la Force ; f) la formation et le perfectionnement du personnel ; et g) la gestion des contrats médicaux à l'appui de la Force.

58. Les déficiences passées en termes de capacité opérationnelle et de gestion ont beaucoup compliqué la fourniture d'un appui opérationnel efficace et efficient aux clients de la Force, notamment le Bureau du (de la) Conseiller(ère) spécial(e) et le Comité des personnes disparues. Avec la création d'un emploi temporaire de spécialiste des ressources humaines (P-3) pour l'exercice 2019/20, la Section des ressources humaines a cherché à améliorer les services aux clients dans les différents domaines de la gestion des ressources humaines, en particulier en remédiant aux lacunes évidentes dans les domaines du perfectionnement et de la formation professionnels, du recrutement et de l'entrée en fonctions du personnel. Ces domaines critiques de la gestion des ressources humaines ont régulièrement fait l'objet de niveaux élevés d'insatisfaction de la part des clients ces dernières années. Les ressources en personnel supplémentaires ont permis une amélioration immédiate et mesurable des services aux clients fournis à la Force ainsi que de l'efficacité et de l'efficacé de l'appui dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines. L'emploi de temporaire a été supprimé au cours de l'exercice 2021/22 à la suite d'une décision de l'Assemblée générale.

59. Cependant, la Force continue d'avoir besoin d'un appui en matière de gestion des ressources humaines, et la nécessité de remédier aux déficiences en termes de capacité opérationnelle et de gestion reste cruciale. Dans ce contexte, il est proposé

de créer un poste de spécialiste des ressources humaines (P-3), comme indiqué au tableau 9, afin de fournir les compétences en matière de direction et de gestion du changement nécessaires pour répondre aux besoins opérationnels. Le (la) titulaire fera office de Chef de Section adjoint(e) et sera responsable des opérations au sein de la Section, notamment la gestion du recrutement et l'administration des avantages et prestations pour l'ensemble du personnel civil et du personnel en tenue, des voyages et des demandes de remboursement de frais de voyage. Le poste qu'il est proposé de créer permettra de renforcer les contrôles internes au sein de la Section des ressources humaines et de garantir que le personnel de la Force bénéficie d'une assistance efficace, la fonction de Chef de Section adjoint(e) contribuant à rationaliser l'organisation des effectifs. En outre, il est également proposé de transformer, dans la Section, un poste d'assistant(e) aux télécommunications (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national), comme indiqué au tableau 9, en poste d'assistant(e) chargé(e) des ressources humaines (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national), afin de répondre aux besoins grandissants et d'étoffer la capacité des fonctions liées aux ressources humaines.

60. Le Groupe des voyages de l'UNFICYP, à la Section des ressources humaines, ne compte qu'un(e) seul(e) assistant(e) (voyages), qui fait office de point de contact principal et de Chef du Groupe. Les fonctions et responsabilités liées aux voyages se sont amplifiées depuis les changements structurels approuvés en 2018/19 dans le cadre de l'examen du personnel civil. Parmi ces fonctions figurent la coordination des vols commerciaux pour les rotations des militaires et du personnel de police ; le suivi, l'analyse et la notification des dépenses de voyage ; la coordination avec les ambassades locales pour les demandes de visa du personnel de la Force ; et la vérification de la conformité aux règles et règlements de tous les droits liés aux voyages. En outre, le Groupe des voyages est également chargé de fournir un soutien en matière de voyages et d'administration au Bureau du Représentant spécial et au Comité des personnes disparues.

61. Dans ce contexte, il est proposé (voir tableau 9) de reclasser un poste d'assistant(e), de la catégorie des agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national, en un poste d'assistant(e) principal(e), l'objectif étant de tenir compte des responsabilités supplémentaires qui incombent à son (sa) titulaire depuis la mise en œuvre des changements structurels approuvés pour l'exercice 2018/19.

Tableau 10

Ressources humaines : Section des ressources financières et de l'exécution du budget

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	-1 Agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national	Assistant(e) aux achats	Réaffectation	Dans la Section
	+1 Agent(e)s des services généraux recruté(e)s sur le plan national	Assistant(e) (budget et finances)	Réaffectation	Dans la Section
Variation nette	-			

62. Le tableau d'effectifs approuvé pour la Section des ressources financières et de l'exécution du budget comprend 10 postes [1 Chef d'unité, spécialiste des finances et du budget (P-4), 2 assistant(e)s principaux(les) (budget et finances) (agent(e)s des services généraux recruté(s) sur le plan national), 5 assistant(e)s (budget et finances) (agent(e)s des services généraux recruté(s) sur le plan national), 1 assistant(e) aux achats (agent(e)s des services généraux recruté(s) sur le plan national) et 1 assistant(e) administratif(ve) (agent(e)s des services généraux recruté(s) sur le plan national)]. La

Section des technologies relève du pilier Gestion des opérations et des ressources, qui lui-même dépend de la composante Appui à la mission.

63. Il est proposé de réaffecter à la Section des ressources financières et de l'exécution du budget un poste d'assistant(e) aux achats (agent(e)s des services généraux recrut(é)s sur le plan national), comme indiqué au tableau 10, en tant qu'assistant(e) (budget et finances) (agent(e)s des services généraux recrut(é)s sur le plan national). Le poste d'assistant(e) aux achats (agent(e)s des services généraux recrut(é)s sur le plan national) a été transféré de la Section des achats à la Section des ressources financières et de l'exécution du budget au cours de l'exercice 2007/08. La réaffectation proposée est conforme aux exigences fonctionnelles de la Section et répond aux besoins opérationnels de la Force concernant les activités administratives de la Section des ressources financières et de l'exécution du budget, notamment le traitement des paiements.

Section de la prestation de services

Tableau 11

Ressources humaines : Groupe des transports aériens

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Emploi de temporaire	–	Service mobile	Spécialiste des opérations aériennes	Reconduction	
Variation nette	–				

64. Le tableau d'effectifs approuvé du Groupe des transports aériens comprend un poste temporaire [1 spécialiste des opérations aériennes (Service mobile)] et deux postes [1 assistant(e) aux opérations aériennes (agent(e)s des services généraux recrut(é)s sur le plan national) et 1 assistant(e) au contrôle des mouvements (agent(e)s des services généraux recrut(é)s sur le plan national)]. Le Groupe des transports aériens relève du Chef du pilier Prestation de services au sein de la composante Appui de la mission.

65. Il est proposé de conserver un poste temporaire de spécialiste des opérations aériennes (Service mobile), faisant office de Chef d'unité, comme indiqué dans le tableau 11. Le Groupe des transports aériens contrôle et suit les activités aériennes de la Force, fait rapport à ce sujet et est responsable de la gestion des risques et du contrôle de la qualité de ces opérations. Le spécialiste des opérations aériennes dirige le Groupe ; fait en sorte que les services d'aviation soient sûrs, efficaces, souples et fiables à l'appui du mandat de la Force ; gère les moyens aériens de cette dernière ; administre les activités de surveillance et de contrôle de l'infrastructure aéronautique requise, y compris l'identification et la certification des aires de poser d'hélicoptère ; et collabore avec d'autres éléments de la composante Appui, tels que la Section du génie et la Section des technologies.

II. Ressources financières

A. Vue d'ensemble

(En milliers de dollars des États-Unis ; l'exercice budgétaire court du 1^{er} juillet au 30 juin.)

Catégorie de dépenses	Dépenses (2020/21)	Montant alloué (2021/22)	Dépenses prévues (2022/23)	Variation	
				Montant	Pourcentage
	(1)	(2)	(3)	(4) = (3) – (2)	(5) = (4)/(2)
Militaires et personnel de police					
Observateurs militaires	–	–	–	–	–
Contingents	20 112,0	19 863,1	20 518,2	655,1	3,3
Police des Nations Unies	2 386,4	2 569,8	3 430,5	860,7	33,5
Unités de police constituées	–	–	–	–	–
Total partiel	22 498,4	22 432,9	23 948,7	1 515,8	6,8
Personnel civil					
Personnel recruté sur le plan international	7 012,9	6 899,4	6 955,6	56,2	0,8
Personnel recruté sur le plan national	9 015,8	9 541,5	9 132,4	(409,1)	(4,3)
Volontaires des Nations Unies	–	–	–	–	–
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	422,9	213,3	280,4	67,1	31,5
Personnel fourni par des gouvernements	–	–	–	–	–
Total partiel	16 451,6	16 654,2	16 368,4	(285,8)	(1,7)
Dépenses opérationnelles					
Observateurs électoraux civils	–	–	–	–	–
Consultants et services de consultants	27,9	33,3	37,7	4,4	13,2
Voyages officiels	23,5	209,4	254,3	44,9	21,4
Installations et infrastructures	6 075,4	6 937,7	6 858,1	(79,6)	(1,1)
Transports terrestres	1 990,4	2 314,9	1 696,5	(618,4)	(26,7)
Opérations aériennes	1 973,8	2 346,1	2 335,5	(10,6)	(0,5)
Opérations maritimes ou fluviales	5,8	26,2	32,4	6,2	23,7
Communications et informatique	1 448,2	1 587,2	1 757,0	169,8	10,7
Santé	502,0	288,4	497,6	209,2	72,5
Matériel spécial	–	–	–	–	–
Fournitures, services et matériel divers	729,3	967,7	721,5	(246,2)	(25,4)
Projets à effet rapide	–	–	–	–	–
Total partiel	12 776,3	14 710,9	14 190,6	(520,3)	(3,5)
Montant brut	51 726,3	53 798,0	54 507,7	709,7	1,3
Recettes provenant des contributions du personnel	2 732,1	2 728,3	2 742,1	13,8	0,5
Montant net	48 994,2	51 069,7	51 765,6	695,9	1,4
Contributions volontaires en nature (budgétisées) ^a	313,3	443,0	308,7	(134,3)	(30,3)
Total	52 039,6	54 241,0	54 816,4	575,4	1,1

^a Les prévisions de dépenses pour 2022/23 tiennent compte des 308 700 dollars versés par le Gouvernement chypriote.

B. Contributions non budgétisées

66. Le montant prévu des contributions non budgétisées pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 est le suivant :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant prévu</i>
Contributions prévues par l'accord sur le statut des forces ^a	968,9
Contributions volontaires en nature (non budgétisées)	–
Total	968,9

^a Valeur marchande des postes d'observation des Nations Unies et des locaux à usage de bureaux et logements mis gracieusement à la disposition de la Force par le Gouvernement chypriote pour les contingents et les unités de police constituées, y compris le complexe du quartier général de la Force.

C. Gains d'efficience

67. Il est tenu compte dans les prévisions de dépenses pour l'exercice 2022/23 des mesures ci-après, qui visent à accroître l'efficience :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant</i>	<i>Mesure</i>
Installations et infrastructures	9,7	Installation d'une centrale solaire photovoltaïque de 30 kilowatts crête (kWc) raccordée au réseau au poste d'observation 32 du secteur 1. L'installation du système solaire photovoltaïque devrait permettre de réaliser une économie de 84 % par an une fois le système pleinement opérationnel.
	6,5	Installation d'une centrale solaire photovoltaïque de 20,4 kWc raccordée au réseau au poste d'observation 91 du secteur 4. L'installation du système solaire photovoltaïque devrait permettre de réaliser une économie de 79 % une fois le système pleinement opérationnel.
Communications et informatique	72,0	Démantèlement des services locaux de liaison louée, qui seront remplacés par la technologie voix par IP.
Total	88,2	

D. Taux de vacance

68. Les prévisions de dépenses pour l'exercice 2022/23 ont été établies sur la base des taux de vacance suivants :

(En pourcentage)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Taux effectif 2020/21</i>	<i>Taux budgétisé 2021/22</i>	<i>Projection 2022/23</i>
Militaires et personnel de police			
Contingents	4,9	6,6	6,6
Police des Nations Unies	5,8	3,0	2,9
Personnel civil			
Personnel recruté sur le plan international	2,6	2,0	2,0
Personnel recruté sur le plan national			
Administrateurs	14,3	5,0	0,0
Agents des services généraux	1,7	2,0	1,0
Emplois de temporaire ^a			
Personnel recruté sur le plan international	0,0	0,0	0,0

^a Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

69. Les taux proposés pour les militaires et le personnel de police tiennent compte du déploiement prévu de 803 membres des contingents, dans la limite de l'effectif autorisé de 860 militaires, et du déploiement prévu de 67 membres de la police des Nations Unies, dans la limite de l'effectif autorisé de 69 policiers. Ils ont été calculés sur la base des taux de vacance moyens constatés à ce jour pour l'exercice en cours, des tendances observées par le passé et des déploiements prévus. Les taux proposés pour le personnel civil tiennent compte des taux de vacance de postes moyens constatés à ce jour pour l'exercice en cours, des tendances observées par le passé, des recrutements en cours et des changements qu'il est envisagé d'apporter aux effectifs. Un taux de vacance de postes de 50 % a été retenu aux fins du calcul des coûts relatifs aux postes et emplois de temporaire qu'il est proposé de créer.

E. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome

70. Les ressources nécessaires pour l'exercice 2022/23, calculées sur la base des taux standard de remboursement au titre du matériel majeur et du soutien logistique autonome, s'élèvent à 882 500 dollars et se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant prévu</i>		
	<i>Contingents</i>	<i>Unités de police constituées</i>	<i>Total</i>
Matériel majeur	679,8	—	679,8
Soutien logistique autonome	202,7	—	202,7
Total	882,5	—	882,5
<i>Facteurs applicables à la mission</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Date d'entrée en vigueur</i>	<i>Date du dernier examen</i>

A. Facteurs applicables à la zone de la mission

Contraintes du milieu	1,3	1 ^{er} octobre 2021	2 août 2021
-----------------------	-----	------------------------------	-------------

<i>Facteurs applicables à la mission</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Date d'entrée en vigueur</i>	<i>Date du dernier examen</i>
Logistique et état des routes	0,1	1 ^{er} octobre 2021	2 août 2021
Actes d'hostilité ou abandon forcé	1,0	1 ^{er} octobre 2021	2 août 2021
B. Facteurs applicables aux pays d'origine			
Différentiel de transport	0,25-3,75		

F. Formation

71. Les dépenses de formation prévues pour l'exercice 2022/23 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant prévu</i>
Voyages officiels	
Voyages au titre de la formation	80,4
Fournitures, services et matériel divers	
Frais, fournitures et services liés à la formation	37,0
Total	117,4

72. Le nombre de participants prévus pour l'exercice 2022/23, par rapport à celui des exercices précédents, s'établit comme suit :

(Nombre de participants)

	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>			<i>Personnel recruté sur le plan national</i>			<i>Militaires et personnel de police</i>		
	<i>Nombre effectif 2020/21</i>	<i>Nombre prévu 2021/22</i>	<i>Nombre proposé 2022/23</i>	<i>Nombre effectif 2020/21</i>	<i>Nombre prévu 2021/22</i>	<i>Nombre proposé 2022/23</i>	<i>Nombre effectif 2020/21</i>	<i>Nombre prévu 2021/22</i>	<i>Nombre proposé 2022/23</i>
Formation interne	4	4	5	17	35	14	1 345	1 620	1 620
Formation externe ^a	—	11	12	0	14	11	4	7	9
Total	4	15	17	17	49	25	1 349	1 627	1 629

^a Comprend les cours assurés à la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie) et ailleurs, hors de la zone de la mission.

73. Au cours de l'exercice 2022/23, le nombre de participants civils aux séances de formation interne et externe fluctuera en fonction des besoins effectifs. Les séances de formation porteront principalement sur la déontologie et la discipline, l'accent étant mis sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, l'administration, le budget, les finances, la sûreté et la sécurité, les transports terrestres, l'informatique, la direction, les affaires politiques et civiles, le développement organisationnel, la gestion des ressources humaines, l'ingénierie, les achats et la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

G. Services de détection des mines et de déminage

74. Les dépenses prévues au titre des services de détection des mines et de déminage pour l'exercice 2022/23 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant prévu</i>
Fournitures, services et matériel divers	
Services de détection des mines et de déminage	38,1

75. Au cours de l'exercice 2022/23, la Force poursuivra ses activités de déminage, contribuant ainsi aux mesures de confiance. Le projet de budget pour l'exercice 2022/23 comprend un montant de 38 100 dollars qui servira à financer des services qui seront gérés et supervisés par le Service de la lutte antimines de l'ONU. Le montant prévu couvrira les frais liés aux voyages et au matériel et d'autres dépenses opérationnelles.

76. Les activités ont pour objectif d'atteindre les résultats suivants : a) réalisation de constats préalables et planification de la lutte antimines afin de faciliter la poursuite du déminage dans les zones désignées par les dirigeants chypriotes grecs et chypriotes turcs comme devant être déminées en vue de la conclusion d'un accord de règlement ; b) réalisation de repérages non techniques sur les sites prioritaires ; c) apport de compétences spécialisées et de conseils sur les questions relatives aux dangers liés aux explosifs et à la gestion des munitions ; d) fourniture au Comité des personnes disparues à Chypre de conseils techniques quant aux engins explosifs sur les lieux de sépulture afin de permettre à ce dernier d'assurer la sécurité de son personnel et de ses opérations ; e) sensibilisation du personnel de la Force aux dangers liés aux mines et aux restes explosifs de guerre. Le programme contribuera à atténuer les risques liés aux mines et aux restes explosifs de guerre, qui constituent une menace pour les soldats de la paix et le personnel de la Force, renforcera la protection de la Force, facilitera l'appui apporté par celle-ci aux mesures visant à renforcer la confiance entre les communautés et aux préparatifs menés en vue d'un accord de règlement, et concourra à la réalisation de l'objectif commun, celui d'une Chypre exempte de mines. Le programme de travail et les ressources nécessaires au titre des services de détection des mines et de déminage pour l'exercice 2022/23 ont fait l'objet d'un examen approfondi par le Comité d'examen des programmes établi par le siège du Service de la lutte antimines. Le Comité est un organe multidisciplinaire composé de collègues de la mission et du Siège qui veille à ce que le Programme de lutte antimines de la Force permette à celle-ci d'exécuter son mandat de manière efficace et effective.

III. Analyse des variations¹

77. Les termes standard qui figurent ci-après dans l'analyse des variations sont définis à l'annexe I B du présent rapport. Ce sont les mêmes que ceux qui ont été utilisés dans les rapports précédents.

¹ Les variations, dont le montant est exprimé en milliers de dollars des États-Unis, sont analysées lorsqu'elles atteignent $\pm 5\%$ ou 100 000 dollars.

	<i>Variation</i>	
Contingents	655,1	3,3 %

• **Paramètres budgétaires : modification du montant de l'indemnité de subsistance (missions)**

78. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par la hausse des indemnités de subsistance (missions) versées aux officiers d'état-major, sur la base du barème révisé applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, par rapport aux montants prévus dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

79. L'augmentation est en partie compensée par une diminution des dépenses liée au coût plus faible des rations alimentaires, qui tient à la dépréciation de l'euro par rapport au dollar des États-Unis, le taux de change appliqué étant de 0,888 euro pour 1 dollar, contre un taux de 0,837 euro pour 1 dollar dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

	<i>Variation</i>	
Police des Nations Unies	860,7	33,5 %

• **Paramètres budgétaires : modification du montant de l'indemnité de subsistance (missions)**

80. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par la hausse des indemnités de subsistance (missions) versées au personnel de la police des Nations Unies, sur la base du barème révisé applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, par rapport aux montants prévus dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

	<i>Variation</i>	
Personnel recruté sur le plan national	(409,1)	(4,3 %)

• **Facteurs externes : évolution des taux de change**

81. La diminution des ressources demandées tient principalement à la dépréciation de l'euro par rapport au dollar des États-Unis, le taux de change appliqué étant de 0,888 euro pour 1 dollar, contre un taux de 0,837 euro pour 1 dollar dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

82. La diminution est en partie contrebalancée par une augmentation des dépenses liées à l'application, dans le calcul du montant des traitements des agents des services généraux recrutés sur le plan national, d'un taux de vacance de 1 %, contre 2 % dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

	<i>Variation</i>	
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	67,1	31,5 %

• **Gestion : moyens et produits revus à la hausse**

83. L'augmentation des ressources demandées tient à la création proposée d'un emploi de temporaire, auquel un taux de vacance de 50 % sera appliqué, dans le cadre du transfert des fonctions de gestion de programme pour les services de déminage auparavant fournis par le Service de la lutte antimines par l'intermédiaire de l'UNOPS, pour lesquels des crédits étaient prévus dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22 au titre de la rubrique Fournitures, services et matériel divers.

	<i>Variation</i>	
Consultants et services de consultants	4,4	13,2 %

• **Paramètres budgétaires : évolution des tarifs contractuels**

84. L'augmentation des ressources demandées est imputable à l'engagement de consultants indépendants pour participer à des groupes d'experts, pour lequel des crédits étaient prévus dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22 au titre de la rubrique Voyages officiels (hors formation).

	<i>Variation</i>	
Voyages officiels	44,9	21,4 %

• **Gestion : moyens et produits revus à la hausse**

85. L'augmentation des ressources demandées tient principalement au fait que le nombre de voyages devrait être plus élevé que ce qui avait été prévu dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22 en raison de l'assouplissement des restrictions en matière de voyages internationaux imposées dans le cadre de la pandémie de COVID-19, qui devrait permettre un retour à la normale des activités opérationnelles et des activités de formation, dont plusieurs prévues pour les exercices précédents ont été reportées.

	<i>Variation</i>	
Transports terrestres	(618,4)	(26,7 %)

• **Gestion : moyens revus à la baisse et produits inchangés**

86. La diminution des ressources demandées est principalement imputable aux facteurs suivants : a) le fait qu'il ne sera pas nécessaire de faire l'acquisition de véhicules dans le cadre du plan quinquennal approuvé de remplacement échelonné des véhicules de location par des véhicules appartenant à l'ONU en raison de l'achèvement de la cinquième et dernière année du plan pour laquelle des crédits étaient prévus dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22 ; b) la diminution des dépenses au titre de la location de véhicules, la Force ayant réduit le nombre de véhicules qu'elle loue dans le cadre du plan par rapport au nombre de véhicules prévus dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

87. La diminution des ressources demandées est en partie contrebalancée par l'augmentation des ressources nécessaires au titre des éléments suivants : a) l'acquisition de deux ambulances et de 13 véhicules légers de transport de passagers devant remplacer des véhicules anciens appartenant à l'ONU, en raison de leur état de détérioration avancé et des problèmes de sécurité qui en découlaient ; b) les carburants et lubrifiants, le coût moyen du carburant pour les véhicules, à savoir 0,754 dollar par litre, étant plus élevé que celui qui était prévu dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22 (0,540 dollar par litre).

	<i>Variation</i>	
Opérations maritimes ou fluviales	6,2	23,7 %

• **Gestion : moyens et produits revus à la hausse**

88. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par l'achat de neuf conteneurs maritimes aux fins de l'expédition de bâtiments préfabriqués devant remplacer des logements détériorés, par rapport aux six conteneurs prévus dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

	<i>Variation</i>	
Communications et informatique	169,8	10,7 %

• **Gestion : moyens et produits revus à la hausse**

89. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par la hausse des frais liés à l'entretien du matériel de communication et du matériel informatique et aux services d'appui, qui tient au projet de numérisation des archives et dossiers de la Force, conformément aux politiques de l'Administration et à la stratégie de transformation numérique des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, pour lequel aucun crédit n'était prévu dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

90. L'augmentation est en partie compensée par la réduction des besoins au titre des services de télécommunications et de réseau en raison du démantèlement des services locaux de liaison louée, qui seront remplacés par la technologie voix par IP.

	<i>Variation</i>	
Santé	209,2	72,5 %

• **Gestion : moyens et produits revus à la hausse**

91. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par le recours, dans le contexte de la pandémie de COVID-19, à des équipes médicales supplémentaires chargées de procéder à des tests PCR, pour lesquelles aucun crédit n'était prévu dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22.

	<i>Variation</i>	
Fournitures, services et matériel divers	(246,2)	(25,4 %)

• **Gestion : moyens revus à la baisse et produits inchangés**

92. La diminution des ressources demandée tient principalement à la baisse des coûts des services de détection des mines et de déminage liée au transfert du montant prévu au titre des traitements et dépenses connexes à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions) pour les fonctions de gestion de programme, pour lesquelles un montant était prévu dans le budget approuvé pour l'exercice 2021/22 au titre des services fournis par le Service de la lutte antimines par l'intermédiaire de l'UNOPS.

IV. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

93. Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre au sujet du financement de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre portent sur les points suivants :

a) Ouverture d'un crédit de 54 507 700 dollars aux fins du fonctionnement de la Force pour l'exercice de 12 mois allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, dont un montant de 23 755 200 dollars financé au moyen des contributions volontaires des Gouvernements chypriote (17 255 200 dollars) et grec (6 500 000 dollars) ;

b) Mise en recouvrement d'un montant de 2 562 708 dollars pour la période allant du 1^{er} au 31 juillet 2022 ;

c) Mise en recouvrement d'un montant de 28 189 792 dollars, correspondant au solde du crédit dont l'ouverture est demandée aux alinéas a) et b) ci-dessus, pour la période allant du 1^{er} août 2022 au 30 juin 2023, si le Conseil de sécurité décide de proroger le mandat de la Force, à raison de 2 562 708 dollars par mois.

V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 75/299 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale

A. Assemblée générale

Décision ou demande

Se dit de nouveau gravement préoccupée par la menace que la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) continue de représenter pour la vie, la santé et la sécurité, et souligne qu'il importe d'assurer la sûreté, la sécurité et la santé du personnel de maintien de la paix, notamment en utilisant des vaccins sûrs et efficaces pour le personnel civil et le personnel en tenue, de maintenir la continuité de l'exécution des mandats, dont la protection des civils, de réduire au minimum le risque que les activités de la Force contribuent à la propagation du virus et, selon les possibilités, d'aider les autorités nationales, si elles en font la demande et dans le cadre des mandats prévus, à prendre des mesures pour lutter contre la COVID-19, en collaboration avec la coordonnatrice résidente ou le coordonnateur résident et les entités des Nations Unies présentes dans le pays (par. 10).

Prend note des mesures qui ont été adoptées pour atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 sur les opérations de maintien de la paix, notamment pour permettre aux missions de continuer d'exécuter leur mandat tout en garantissant la santé et la sécurité du personnel de maintien de la paix et des populations locales dans les pays hôtes, et prie le Secrétaire général

Mesures prises

La Force a continué d'organiser des réunions régulières du comité spécial mis sur pied par la Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de la mission au cours de l'exercice précédent. Composé de membres de la haute direction et du personnel de l'ensemble des composantes, ainsi que de représentants d'autres institutions spécialisées des Nations Unies présentes à Chypre, ce comité a pour mission de mettre en œuvre des mesures d'atténuation appropriées et conformes aux directives établies par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) pour limiter la propagation de la COVID-19. La Force a adressé quotidiennement des messages radiodiffusés au personnel et elle a organisé des réunions-débats virtuelles consacrées aux mesures préventives et à d'autres éléments d'information connexes nécessaires pour assurer la sécurité et la protection du personnel, en tenant compte des recommandations de l'OMS et du Centre européen de prévention et de contrôle des maladies, ainsi que des instructions émanant des autorités nationales. La Force est parvenue à allouer rapidement des ressources de manière à atténuer les risques associés à la pandémie, ce qui a permis d'assurer la continuité des opérations et de réduire au minimum les perturbations susceptibles de compromettre l'exécution du mandat de la mission. Elle a également coordonné la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prises par le Comité des personnes disparues à Chypre et par la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre. En outre, elle s'est coordonnée avec le Gouvernement chypriote et a accepté que la vaccination de son personnel se déroule dans le cadre du programme de vaccination du pays hôte, à titre gracieux.

La Force a continué d'appliquer le plan d'urgence élaboré pendant l'exercice précédent, en février 2020, afin que la chaîne d'approvisionnement en biens et fournitures essentiels (carburant, rations alimentaires, matériel médical et équipements de protection individuelle) ne soit pas rompue et que le personnel de la Force ne connaisse pas de pénurie. En conséquence,

Décision ou demande

de faire figurer, dans son prochain rapport sur l'exécution du budget de la Force et dans le projet de budget pour l'exercice suivant, des informations actualisées sur les conséquences de la pandémie, les enseignements tirés, les meilleures pratiques et les mesures prises par la Force pour améliorer sa préparation et sa résilience et collaborer avec les autorités du pays hôte et les acteurs régionaux et sous-régionaux dans le cadre de la lutte contre la pandémie (par. 11).

Note avec préoccupation les effets à moyen et à long terme de la pandémie de COVID-19 sur les pays, les régions et les sous-régions en proie à des conflits, et souligne qu'il importe que les opérations de maintien de la paix des Nations Unies agissent, s'il y a lieu et dans la limite de leur mandat, en coordination avec les autorités nationales et les entités des Nations Unies pour promouvoir la reconstruction après les conflits, la consolidation de la paix et le relèvement après la pandémie dans les pays et régions en conflit (par. 12).

Rappelle les paragraphes 16 et 18 de sa résolution [69/273](#) du 2 avril 2015 et, à cet égard, prie de nouveau le Secrétaire général de continuer à chercher des moyens novateurs de favoriser l'attribution de marchés du Siège et des bureaux extérieurs à des fournisseurs issus de pays en développement et de pays en transition et d'inviter les entreprises locales intéressées à demander leur inscription sur la liste des fournisseurs du Secrétariat de l'Organisation, afin que cette liste devienne plus diverse du point de vue géographique (par. 13).

Mesures prises

des biens et des fournitures essentiels ont été déployés auprès de diverses composantes sur des sites stratégiques de la Force afin d'appuyer les opérations prescrites par le mandat.

La Force ayant diffusé en continu des informations utiles sur la pandémie de COVID-19 au moyen de bulletins d'information, d'exposés virtuels et de réunions générales virtuelles, le personnel a pu être informé de la situation sanitaire sur l'île, dans les environs et dans les locaux de la mission. Les réunions se sont tenues virtuellement, les réunions et les manifestations en présentiel étant limitées dans toute la mesure du possible. Les modalités de travail ont été aménagées avec succès et ces aménagements restent en vigueur pour répondre aux besoins du personnel en situation particulière. Des améliorations ont été apportées aux infrastructures existantes et aux protocoles de prévention en matière de santé et de sécurité pour prévenir les contaminations et la transmission du virus. Les plans de continuité des opérations ont été revus et mis à jour, l'objectif étant de veiller à ce qu'ils soient adaptés à l'objectif.

Les mesures prises par la Force pour atténuer le risque de contamination et de transmission du virus au cours de l'exercice considéré se sont révélées efficaces, comme en témoigne le nombre peu élevé de cas de COVID-19 recensés au sein de la mission pendant l'exercice précédent, à savoir 73 depuis le début de la pandémie, en mars 2020.

Voir ci-dessus.

Le Secrétariat continue de s'employer en priorité à favoriser l'attribution de marchés à des fournisseurs issus de pays en développement ou de pays en transition. Il a redoublé d'efforts pour faciliter la participation des fournisseurs de ces pays et a notamment : a) mis en place des modalités virtuelles d'ouvertures des plis, permettant ainsi à tous les fournisseurs d'y prendre part, y compris les petites et moyennes entreprises qui n'auraient pas pu participer autrement en raison des restrictions des déplacement ou des frais de voyage ; b) pris en compte le multilinguisme en permettant aux fournisseurs de

soumettre des attestations et des documents financiers dans les six langues officielles sur le Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies au stade de l'inscription ; c) mis en place une base de données répertoriant tous les fournisseurs agréés et instauré l'obligation pour les chefs des services d'achats d'inviter les fournisseurs ayant pris part à des séminaires et s'étant inscrits au niveau de base, en particulier ceux issus de pays en développement ou de pays en transition, à participer aux appels d'offres ; d) établi un partenariat avec le réseau mondial WEConnect International visant à promouvoir les entreprises appartenant à des femmes, en particulier celles originaires de pays en développement ou de pays en transition ; e) fait traduire en espagnol et en français le Manuel des achats de l'Organisation des Nations Unies. À l'avenir, le Secrétariat continuera d'adopter des solutions novatrices visant à favoriser l'attribution de marchés à des fournisseurs issus de pays en développement et de pays en transition et étudiera notamment la possibilité d'organiser un séminaire qui aura pour objet de former les fournisseurs aux modalités de passation de marchés avec l'Organisation, en particulier celles relatives aux invitations à soumissionner et aux appels d'offres, ou de lancer un programme mentor-protégé (dans le cadre duquel un petit fournisseur d'un pays en développement peut s'associer à de plus grandes entreprises pour étendre sa présence dans la chaîne d'approvisionnement de l'Organisation), ainsi que la possibilité de nouer un partenariat avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), qui permettra de promouvoir les entreprises appartenant à des femmes dans le cadre des marchés passés par l'ONU.

Engage le Secrétaire général à utiliser les matériaux, les moyens et les connaissances disponibles localement dans le cadre des projets de construction menés dans les opérations de maintien de la paix, dans le respect des dispositions du Manuel des achats de l'Organisation des Nations Unies (par. 14).

Prie le Secrétaire général d'établir des cadres et des lignes directrices clairs pour déterminer la procédure d'appel à la concurrence – appel d'offres ou invitation à soumissionner – à utiliser, entre autres, pour l'acquisition de différents types de biens et services, notamment les services de transport aérien, et d'actualiser en conséquence le Manuel des achats (par. 15).

La Force utilise les matériaux, les moyens et les connaissances disponibles localement au moyen de contrats clés en main dans le cadre de l'ensemble de ses projets de construction, dans le respect des dispositions du Manuel des achats de l'Organisation.

Les méthodes d'appel à la concurrence sont décrites au chapitre 6 (Appel à la concurrence) du Manuel des achats de l'Organisation des Nations Unies, qui a été mis à jour en juin 2020, et plus particulièrement à la section 6.3 (Méthodes d'appel à la concurrence) ; on y trouve aussi des lignes directrices indiquant les circonstances dans lesquelles il convient de recourir à telle ou telle méthode. En particulier, l'appel d'offres est une méthode formelle d'appel à la concurrence qui

Prie également le Secrétaire général de prendre des mesures pour que l'Organisation se conforme aux meilleures pratiques en matière de transparence des marchés publics, notamment en rendant publiques plus d'informations sur l'issue des opérations d'achat, y compris dans le domaine des services de transport aérien, afin d'accroître encore la transparence des opérations d'achat de l'Organisation, et d'actualiser en conséquence le Manuel des achats (par. 16).

est normalement utilisée lorsque les besoins en biens et services : a) sont simples et clairs ; b) peuvent être bien exprimés quantitativement et qualitativement au moment de l'appel à la concurrence ; c) peuvent être couverts de manière simple. L'invitation à soumissionner constitue une méthode formelle d'appel à la concurrence qui est utilisée pour l'achat de biens et de services lorsque les besoins ne peuvent pas être exprimés quantitativement et qualitativement (par exemple, des services de conseil ou similaires) au moment de l'appel à la concurrence, ou pour l'achat de biens ou de services complexes lorsque les besoins peuvent être satisfaits de diverses manières et qu'une évaluation basée sur une analyse cumulative et pondérée est donc la plus appropriée. Pour les marchés d'une valeur supérieure à 150 000 dollars, l'une des deux méthodes formelles d'appel à la concurrence (c'est-à-dire l'appel d'offres ou l'invitation à soumissionner) est utilisée, sauf dérogation à la procédure normale, conformément à la règle de gestion financière 105.16. Une invitation à soumissionner n'est nécessaire que pour les achats d'une valeur supérieure à 150 000 dollars, mais peut également être utilisée pour des achats de moindre valeur (inférieure ou égale à 150 000 dollars) si les besoins sont complexes ou si le responsable des achats le juge approprié.

Comme il est indiqué dans la version actualisée du Manuel des achats, la transparence signifie que toutes les informations relatives aux politiques, procédures, possibilités et processus en matière d'achat sont clairement définies, rendues publiques ou communiquées simultanément à toutes les parties intéressées. Un système transparent repose sur des mécanismes clairs en vue de garantir le respect des règles établies (spécifications impartiales, critères d'évaluation objectifs, dossiers d'appel à la concurrence normalisés, informations identiques pour toutes les parties, confidentialité des offres, etc.). On trouvera sur le site Web et l'application mobile de la Division des achats ainsi que sur le Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies des informations détaillées sur les marchés attribués et les commandes passées par toutes les entités du Secrétariat au moyen de procédures formelles d'appel à la concurrence. L'Organisation a enrichi le contenu disponible concernant l'adjudication des marchés, notamment en ajoutant des données relatives au type d'appel à la concurrence, aux options de prolongation de contrat et au type de fournisseur.

Est consciente du rôle majeur joué par les acteurs régionaux et sous-régionaux dans les opérations de maintien de la paix et, à cet égard, encourage le Secrétaire général à continuer d'approfondir les partenariats, la coopération et la coordination entre l'Organisation des Nations Unies et ces acteurs conformément aux mandats définis et à faire figurer dans ses prochains rapports des informations sur l'approfondissement de ces relations (par. 17).

Rappelle que le recours aux consultants doit être limité au strict minimum et que l'Organisation doit mobiliser ses ressources internes pour les activités de base et les fonctions qui s'inscrivent dans la durée (par. 19).

Souligne qu'il importe, dans les situations d'insécurité, de donner la priorité à la sûreté et à la sécurité du personnel des Nations Unies ainsi qu'aux activités de protection des civils et demande que toutes les missions de maintien de la paix soient dotées de ressources suffisantes pour s'acquitter de leur mandat de manière efficace et efficiente, notamment lorsque celui-ci prévoit que la protection des civils soit assurée (par. 20).

Est consciente des problèmes de sécurité croissants auxquels fait face le personnel de maintien de la paix des Nations Unies, souligne de nouveau qu'il importe d'améliorer la sûreté et la sécurité des soldats de la paix et du personnel des missions d'une manière intégrée, notamment en intensifiant les activités de formation et de renforcement des capacités, en améliorant la planification de la protection des forces dans les camps des Nations Unies et en étoffant la capacité d'appréciation des situations, prie le Secrétaire général et les autorités des pays hôtes de s'acquitter des responsabilités qui leur incombent en vertu de ses résolutions et de celles du Conseil de sécurité pour ce qui est d'améliorer la sûreté et la sécurité des soldats de la paix et du personnel des missions des Nations Unies, prie le Secrétaire général de lui rendre compte de la question dans son prochain rapport et note avec satisfaction l'action que mènent les États Membres pour promouvoir la sûreté et la sécurité du personnel de maintien de la paix des Nations Unies (par. 21).

On trouvera les informations demandées aux paragraphes 22 à 27 du présent rapport.

La Force a seulement recours à des ressources externes lorsque la réglementation en vigueur dans le pays hôte exige de tenir des consultations en matière d'arpentage en prévision de projets de construction (comme des travaux de modification du câblage électrique) ou lorsqu'il faut réaliser des consultations en matière environnementale pour s'assurer que la Force respecte les normes écologiques locales et celles de l'Union européenne. Elle y a aussi recours pour certaines questions intercommunautaires (par exemple, la société civile, les femmes et les jeunes), car la Force n'a pas, à l'interne, les capacités nécessaires pour réaliser les activités de base.

Soucieuse de renforcer constamment la sécurité et la sûreté du personnel des Nations Unies, la Force renforcera la clôture du périmètre de sécurité entourant la zone protégée par les Nations Unies au cours de l'exercice 2022/23 dans le cadre d'un projet d'amélioration de la clôture devant être mené à bien en plusieurs étapes.

La Force confirme qu'elle a mis en œuvre dans l'ensemble des installations de l'ONU des mesures anti-incendie adéquates afin de garantir une intervention efficace en cas d'incendie, d'atténuer les dégâts et de prévenir les risques, et qu'elle a offert à tous les nouveaux membres du personnel une initiation aux questions de sécurité, une formation de base à la prévention des incendies et des exercices d'évacuation en cas d'incendie. La Force organise à l'intention de son personnel des séances d'information sur la sécurité incendie, sur les codes et procédures de lutte contre les incendies et sur l'utilisation des véhicules et du matériel.

Soucieuse d'assurer en permanence la sécurité et la sûreté du personnel des Nations Unies, la Force continuera en outre de renforcer la sécurité de la clôture d'enceinte entourant la zone protégée par les Nations Unies au cours de l'exercice 2022/23.

Décision ou demande

Mesures prises

Redit sa préoccupation face au nombre élevé de postes vacants dans la composante civile, prie de nouveau le Secrétaire général de veiller à ce que ces postes soient pourvus rapidement, et le prie de passer en revue les postes qui sont vacants depuis 24 mois ou plus et de proposer, dans le prochain projet de budget, soit leur maintien, sur justification de leur utilité, soit leur suppression (par. 22).

Prie le Secrétaire général d'envisager, dans le cadre de l'établissement des projets de budget, de faire davantage appel à du personnel recruté sur le plan national, compte étant tenu du mandat et des besoins de la Force (par. 23).

Prie également le Secrétaire général de continuer à s'efforcer de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de garantir une répartition géographique aussi large que possible dans tous les départements et bureaux et pour les postes de toutes les classes, y compris les postes de directeur et ceux de la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur, et le prie d'en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble (par. 24).

Se déclare extrêmement préoccupée par les retards pris dans le règlement des demandes d'indemnité de décès ou d'invalidité et prie de nouveau le Secrétaire général de faire en sorte que les demandes soient réglées dans les meilleurs délais, jamais plus de trois mois après la date de présentation (par. 25).

Prend note de l'élaboration d'indicateurs d'impact dans le cadre du Système complet d'évaluation de la performance et, à cet égard, prie le Secrétaire général d'indiquer dans son prochain rapport les résultats obtenus par la Force au regard des tâches prescrites et l'impact de l'allocation des ressources sur ces résultats, mesurés à l'aune de ces indicateurs, et d'expliquer comment ceux-ci aideront à déterminer les ressources nécessaires à l'exécution des différentes tâches (par. 26).

La Force continue de suivre de près le niveau de vacances de postes afin de s'assurer que ceux-ci sont pourvus rapidement. En novembre 2021, la Force ne comptait aucun poste resté vacant depuis au moins 24 mois.

La Force continue de s'appuyer sur les efforts passés dans ce domaine : 74 % de son effectif civil approuvé est composé de personnel recruté sur le plan national.

La Force continue de s'attacher à faire en sorte que le recrutement de personnel international à tous les niveaux soit conforme au principe de la répartition géographique équitable.

Le Secrétariat donne la priorité aux demandes d'indemnité de décès ou d'invalidité et met tout en œuvre pour que toutes ces demandes soient réglées le plus rapidement possible et jamais plus de 90 jours après la date de présentation et après réception de toutes les pièces justificatives.

Le Système complet de planification et d'évaluation de la performance exploite des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des tâches prescrites à deux niveaux : a) les changements souhaités dans le comportement, l'attitude, les connaissances, la position ou les capacités des acteurs considérés comme essentiels à l'exécution du mandat de la Force ; b) les changements souhaités au niveau stratégique, tels que l'amélioration de la situation de sécurité et la conclusion d'un accord de paix entre les parties et sa mise en œuvre. Les données relatives à ces indicateurs servent à effectuer des évaluations approfondies de l'impact et de la performance de la mission et à recenser les progrès accomplis et les obstacles rencontrés, y compris en dehors de la sphère d'influence de la Force. Ces évaluations sont, à leur tour, utilisées pour orienter la planification et affiner les produits et les indicateurs de succès de la mission. De la même manière qu'il se sert de plus en plus des résultats dégagés au moyen du Système complet de planification et d'évaluation de la performance pour

Prie le Secrétaire général de fournir dans son prochain rapport un plan de mise en service du nouveau Système complet d'évaluation de la performance, assorti d'une analyse, portant notamment sur les liens qui existent entre le Système, la planification de la Force et l'établissement du budget, afin de faciliter l'examen qu'elle consacrera aux ressources demandées pour le Système (par. 27).

planifier les missions et élaborer les cadres de budgétisation axée sur les résultats, le Secrétariat recourra de plus en plus aux indicateurs de performance et aux indicateurs d'impact ainsi qu'à des analyses fondées sur les données aux fins de l'établissement des cadres de budgétisation. La Force s'est également inspirée des données et des analyses centralisées dans le Système pour établir son rapport sur l'exercice budgétaire 2020/21, ce qui lui a permis de montrer l'impact que les ressources avaient eu dans ses domaines d'activité.

Le déploiement du Système complet de planification et d'évaluation de la performance dans la mission s'est achevé en mars 2020. La mise en service du Système permet de tirer parti des compétences de l'ensemble de la Force. En raison du manque de capacités de planification à l'interne, elle est supervisée par le (la) Chef de la Cellule d'analyse conjointe de la mission au nom du (de la) Conseiller(ère) principal(e). Le Système permet à la Force de mener régulièrement des évaluations intégrées de la performance de façon à garantir une approche coordonnée de l'exécution des mandats et de faire en sorte que celle-ci soit adaptée et renforcée sur la base de la performance passée et qu'elle tienne compte de l'évolution des contextes. Pendant l'exercice 2022/23, la Force prévoit de procéder à deux évaluations de la performance, en fonction de ses ressources, de ses besoins et de l'évolution du contexte, et elle adaptera ses cadres de budgétisation axée sur les résultats et ses opérations en fonction de ces évaluations.

Le Système complet de planification et d'évaluation de la performance a aidé la Force à procéder à des évaluations intégrées de la performance. Les tendances qu'il a permis de mettre en évidence et les données obtenues ont éclairé la prise de décisions fondées sur des données probantes, les communications et l'établissement de rapports.

Cependant, pour que le Système complet de planification et d'évaluation de la performance puisse continuer à offrir ces avantages et qu'il soit pleinement fonctionnel pour coordonner et renforcer l'exécution des mandats, il faut pouvoir disposer de capacités dédiées en matière de planification stratégique. Actuellement, la Force ne dispose pas de telles capacités. Des dispositions temporaires ont été prises pour gérer la mise en service du Système au sein de la Force, mais il faut mettre en place une solution durable. Il a donc été proposé de créer un poste au cours de l'exercice 2022/23. Les ressources proposées permettront de poursuivre la mise en œuvre

Prend note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie environnementale pluriannuelle visant à réduire l'empreinte des opérations de maintien de la paix et prie le Secrétaire général de renforcer les mesures prises pour la mettre en œuvre dans toutes les missions de maintien de la paix, compte tenu des cinq piliers qui y sont énoncés et conformément aux mandats confiés par les organes délibérants, en fonction des conditions régnant sur le terrain et dans le plein respect des règles et règlements applicables, et de lui rendre compte de la question dans son prochain rapport d'ensemble (par. 28).

Prend note également des recommandations du Comité consultatif sur l'utilisation de plateformes virtuelles et sur le recouvrement des coûts afférents au transport à bord d'appareils des Nations Unies de personnes autres que le personnel des Nations Unies, et demande instamment que, pour la mise en œuvre de ces recommandations, il soit tenu compte des circonstances propres à telle ou telle mission, sans compromettre l'exécution du mandat (par. 29).

Souligne l'importance du dispositif d'application du principe de responsabilité mis en place par le Secrétariat et prie le Secrétaire général de continuer de renforcer la gestion des risques, la transparence et les contrôles internes pour ce qui est des budgets des opérations de maintien de la paix afin de faciliter l'exécution des mandats et de rendre compte de la question dans son prochain rapport (par. 30).

Souligne en outre l'importance des priorités qui ont été fixées concernant les femmes et la paix et la sécurité, et considère que la mise en œuvre de ces priorités par la mission peut contribuer à l'instauration d'une paix

du Système, qui devrait apporter des avantages considérables. Il s'est en effet révélé utile pour ce qui est d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la mission dans l'exécution de son mandat, d'étayer les rapports établis et de mieux rendre compte aux États Membres des activités de la mission.

La note environnementale de la mission est passée de 88 en 2019/20 à 89 en 2020/21. Elle rend compte de la consommation des ressources et de la performance environnementale ainsi que de la mise en œuvre de la stratégie environnementale pluriannuelle pour les cinq piliers. La Force a fait des efforts considérables et elle a réussi à améliorer le pilier portant sur l'énergie au cours du dernier exercice, notamment en passant à des sources d'énergie plus durables. À titre d'exemple, elle a installé des systèmes d'éclairage écoénergétique et construit des centrales solaires photovoltaïques. Au cours du prochain exercice, la Force prévoit de construire deux centrales solaires photovoltaïques, l'une dans le secteur 1 et l'autre dans le secteur 4, l'objectif étant de réduire l'empreinte écologique au titre du pilier portant sur l'énergie.

La Force se coordonne avec le Siège de l'ONU pour privilégier autant que possible l'utilisation de techniques de communication de pointe et de plateformes virtuelles, en particulier pour les programmes de formation qui peuvent être dispensés à distance. En outre, le recouvrement des coûts afférents au transport aérien de personnes autre que le personnel des Nations Unies n'est pas applicable dans le contexte de la Force, car ce service n'est pas offert à des personnes étrangères aux Nations Unies.

La Force confirme qu'elle respecte pleinement les orientations de l'Administration concernant la gestion des risques et les contrôles internes. Elle a intégré les activités y relatives dans les mécanismes existants d'appui aux missions, afin de faire en sorte que la gestion des risques devienne partie intégrante des opérations de ces dernières. Le comité de gestion des risques de la Force fait office d'instance destinée à harmoniser et à coordonner les activités liées à la gestion des risques et à la conformité, notamment pour ce qui est de valider et de hiérarchiser les risques, de déterminer les tendances et les nouveaux risques, et d'examiner et de recommander des mesures visant à gérer ou à atténuer les risques, le cas échéant.

La Force rend compte chaque année, dans son rapport d'exécution, de l'application de la résolution [1325 \(2000\)](#) du Conseil de sécurité, dans laquelle le Conseil souligne qu'il importe que les femmes participent sur un pied d'égalité à tous les efforts

Décision ou demande

durable et aider à trouver des solutions politiques pérennes (par. 32).

Se déclare préoccupée par les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles signalées dans les missions de maintien de la paix et prie le Secrétaire général de continuer d'appliquer sa politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles concernant l'ensemble du personnel civil, des contingents et des effectifs de police, et de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport sur les questions concernant les opérations de maintien de la paix en général (par. 33).

Mesures prises

visant à maintenir et promouvoir la paix et la sécurité et qu'elles y soient pleinement associées. Elle rendra également compte de l'application des dispositions de la résolution [2618 \(2022\)](#) du Conseil qui concernent la participation des femmes à toutes les étapes du processus de paix.

Il sera fait état, dans le rapport du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, des mesures prises par les missions de maintien de la paix, dont la Force, pour donner suite aux demandes formulées dans la résolution.

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Demande ou recommandation

Le Comité demande de nouveau que des efforts soient faits pour aligner le nombre de véhicules de la Force sur les ratios standard prescrits et compte que le résultat des mesures prises sera présenté dans le prochain budget [voir [A/74/737/Add.4](#), par. 20 d), [A/73/755/Add.5](#), par. 29 et [A/75/822/Add.2](#), par. 24 d)].

Mesures prises

Tout doit être mis en œuvre pour aligner le nombre de véhicules de la Force sur les ratios standard prescrits. Le nombre de véhicules de la Force dépasse les ratios standard, car le personnel recruté sur le plan national n'est pas pris en compte dans le calcul des ratios et qu'il constitue 74 % du personnel civil total. Les membres du personnel recruté sur le plan national ont aussi besoin de véhicules pour s'acquitter des tâches qui leur sont confiées dans les domaines de la prestation de services, de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et de la gestion des opérations et des ressources.

Annexe I

Définitions

A. Terminologie se rapportant aux changements proposés dans le domaine des ressources humaines

La terminologie ci-après se rapporte aux changements proposés dans le domaine des ressources humaines (voir la section I du présent rapport) :

- **Création de poste** : proposée lorsque des ressources supplémentaires sont nécessaires et qu'il est impossible de les prélever sur les effectifs d'autres bureaux ou d'assurer autrement l'exécution de certaines activités dans les limites des ressources existantes.
- **Réaffectation de poste** : proposée lorsqu'il est envisagé d'utiliser un poste initialement approuvé pour une fonction donnée aux fins de la réalisation d'autres activités prescrites prioritaires, sans rapport avec la fonction d'origine. Il peut y avoir un changement de lieu ou de bureau, mais pas de catégorie ou de classe.
- **Transfert de poste** : proposé lorsqu'il est envisagé d'utiliser un poste autorisé pour des fonctions comparables ou connexes dans un autre bureau.
- **Reclassement ou déclassement de poste** : proposé lorsqu'il est envisagé de changer la classe d'un poste, du fait que les attributions et responsabilités qui y sont attachées ont été sensiblement modifiées.
- **Suppression de poste** : proposée lorsqu'un poste autorisé n'est plus nécessaire ni à la réalisation des activités pour lesquelles il a été approuvé ni à celle d'autres activités prioritaires de la mission.
- **Transformation de poste** : trois cas de figure sont possibles :
 - Transformation d'un emploi de temporaire en poste : il s'agit de transformer en poste un emploi de temporaire, financé au moyen des crédits prévus à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions), du fait que les fonctions considérées ont un caractère continu.
 - Transformation d'un contrat de vacataire ou de louage de services en poste d'agent recruté sur le plan national : il s'agit de transformer un contrat de vacataire ou de louage de services en poste d'agent recruté sur le plan national, compte tenu du caractère continu des fonctions considérées, conformément au paragraphe 11 de la section VIII de la résolution [59/296](#) de l'Assemblée générale.
 - Transformation d'un poste de fonctionnaire international en poste d'agent recruté sur le plan national : il s'agit de transformer en poste d'agent recruté sur le plan national un poste d'agent recruté sur le plan international approuvé.

B. Terminologie se rapportant à l'analyse des variations

On trouve à la section III du présent rapport, pour chaque rubrique, une indication du facteur auquel la variation est principalement imputable, les facteurs types recensés étant classés dans les quatre grandes catégories ci-après :

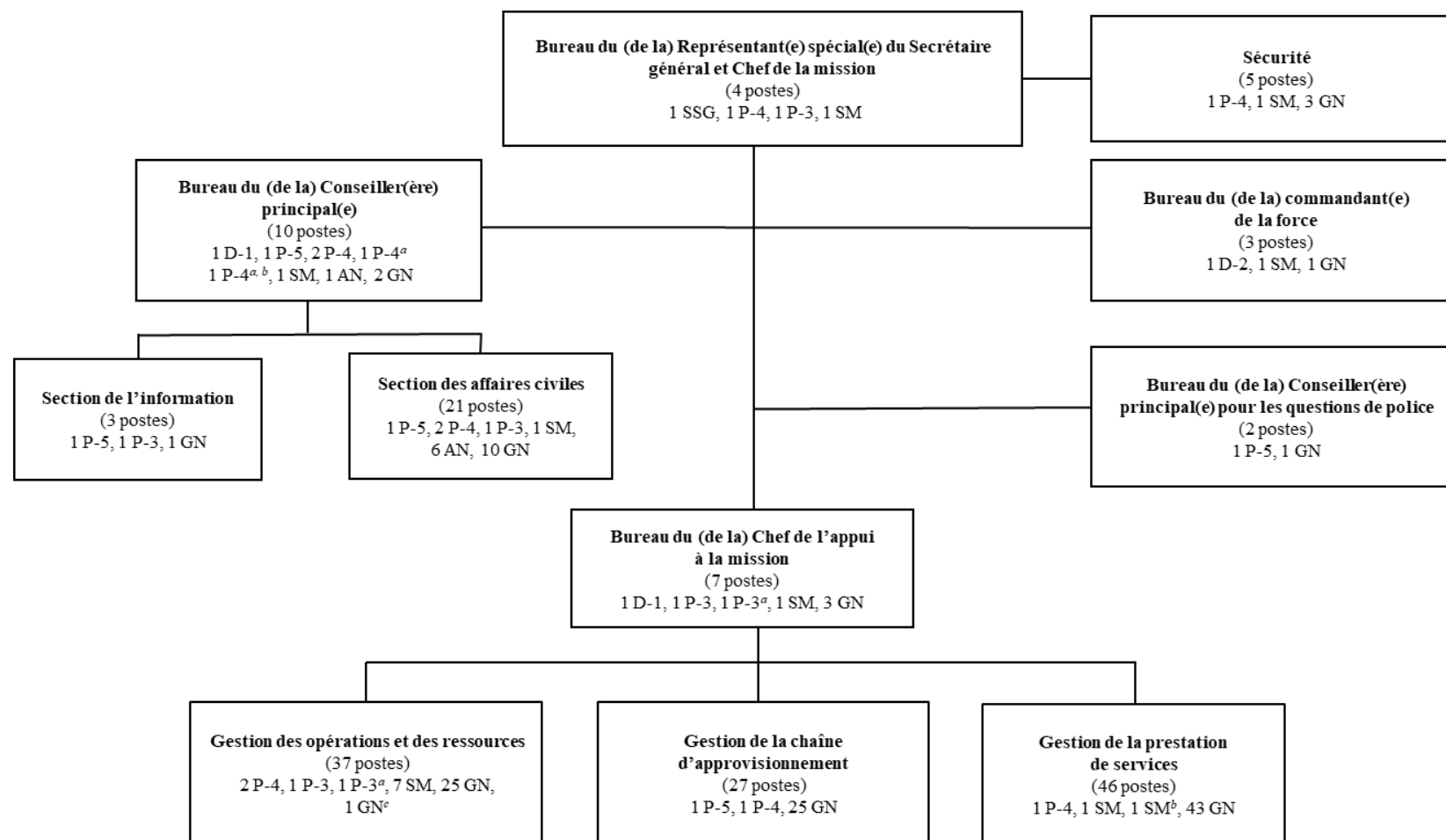
- **Mandat** : variations liées à la modification de la portée ou de la nature du mandat, ou à une révision des réalisations escomptées dans le cadre du mandat.

- **Facteurs externes** : variations imputables à des acteurs extérieurs ou à des situations qui échappent au contrôle de l'Organisation.
- **Paramètres budgétaires** : variations qui tiennent aux règles, directives et politiques de l'Organisation.
- **Gestion** : variations dues à des décisions de gestion destinées à permettre d'obtenir les résultats attendus avec plus d'efficacité (par exemple, révision des priorités ou ajout de produits) ou d'efficience (par exemple, réduction des effectifs ou des moyens nécessaires à l'exécution des produits, sans incidence sur les produits), ou liées à des problèmes apparus au stade de l'exécution (par exemple, sous-estimation du coût ou du volume des moyens nécessaires à l'exécution des produits, ou retards dans le recrutement).

Annexe II

Organigrammes

A. Services organiques et administratifs



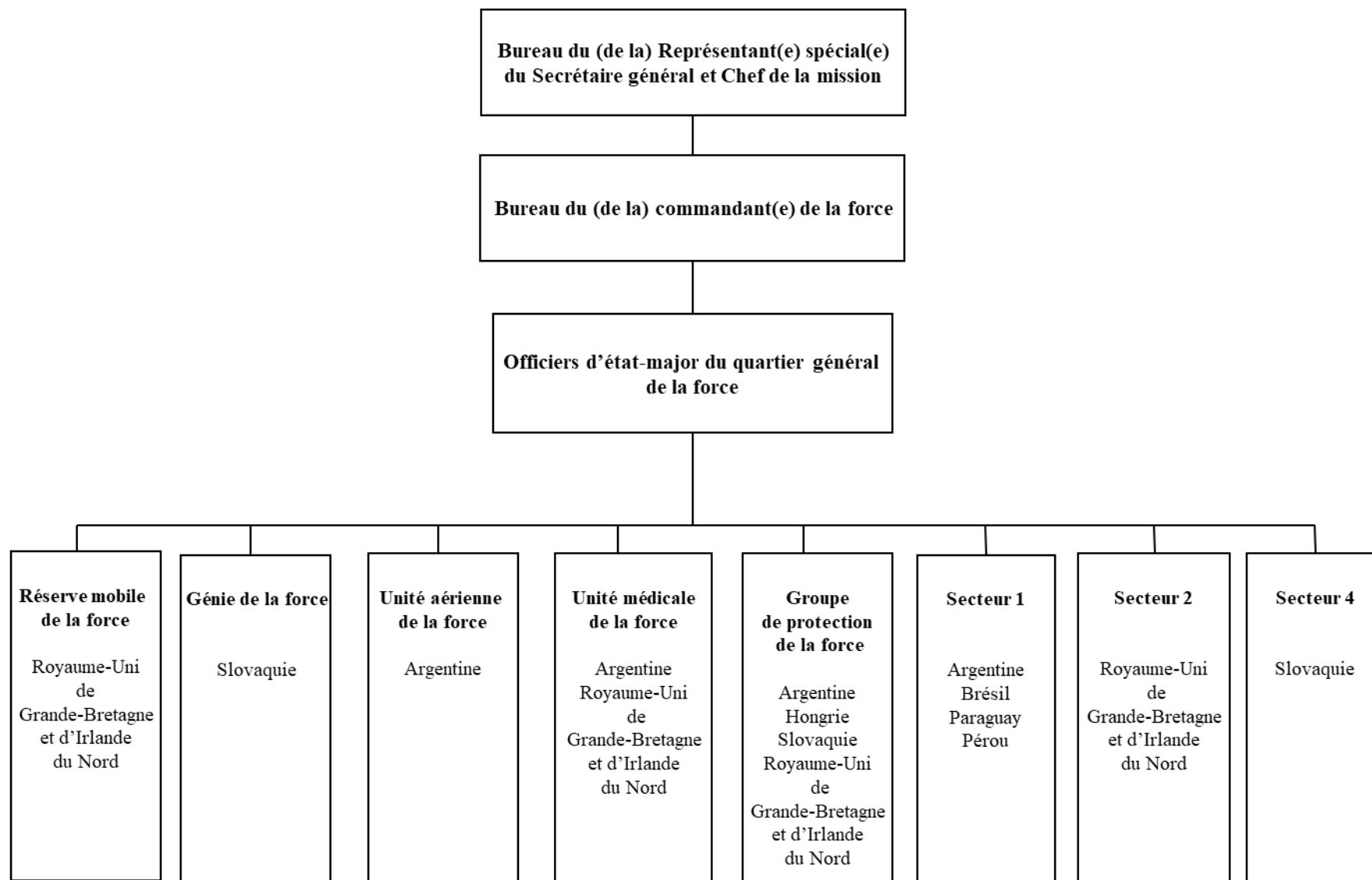
Abréviations : AN = administrateur(trice) recruté(e) sur le plan national ; GN = agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national ; SM = agent(e) du Service mobile ; SSG = Sous-Secrétaire général(e).

^a Création.

^b Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

^c Basé au Bureau d'appui commun de Koweït.

B. Composante militaire



Carte

