



Assemblée générale

Distr. générale
12 février 2021
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session
Point 158 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 2021 au 30 juin 2022

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 et coordination avec l'équipe de pays | 9 |
| E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats | 9 |
| II. Ressources financières | 31 |
| A. Considérations générales | 31 |
| B. Contributions non budgétisées | 32 |
| C. Gains d'efficacité | 32 |
| D. Taux de vacance | 32 |
| E. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome | 33 |
| F. Formation | 33 |
| G. Services de détection des mines et de déminage | 34 |
| III. Analyse des variations | 35 |
| IV. Décision que l'Assemblée générale est appelée à prendre | 38 |



| | |
|---|----|
| V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 74/285 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale | 38 |
| A. Assemblée générale | 38 |
| B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires | 43 |
| Annexes | |
| I. Définitions | 44 |
| II. Organigrammes | 46 |
| Carte | 48 |

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 2021 au 30 juin 2022 (exercice 2021/22), dont le montant s'élève à 54 894 300 dollars, compte non tenu de contributions volontaires en nature d'une valeur de 443 000 dollars.

Le budget proposé est en augmentation de 3,1 millions de dollars (6,1 %) par rapport aux crédits de 51 750 100 dollars ouverts pour 2020/21.

Le budget proposé couvre le déploiement d'un effectif maximal de 860 militaires, de 69 membres de la police des Nations Unies, de 42 membres du personnel recruté sur le plan international (dont 2 personnes occupant des emplois de temporaire) et de 122 membres du personnel recruté sur le plan national.

La corrélation entre le montant total des ressources demandées pour l'exercice 2021/22 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 (2019/20) | Montant alloué (2020/21) | Dépenses prévues (2021/22) | Variation | |
|--|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------|-------------|
| | | | | Montant | Pourcentage |
| Militaires et personnel de police | 21 456,4 | 21 870,5 | 22 432,9 | 562,4 | 2,6 |
| Personnel civil | 14 616,1 | 15 537,4 | 16 994,3 | 1 456,9 | 9,4 |
| Dépenses opérationnelles | 13 320,0 | 14 342,2 | 15 467,1 | 1 124,9 | 7,8 |
| Montant brut | 49 392,5 | 51 750,1 | 54 894,3 | 3 144,2 | 6,1 |
| Recettes provenant des contributions du personnel | 2 417,8 | 2 612,7 | 2 767,6 | 154,9 | 5,9 |
| Montant net | 46 974,7 | 49 137,4 | 52 126,7 | 2 989,3 | 6,1 |
| Contributions volontaires en nature (budgétisées) | 411,2 | 503,0 | 443,0 | (60,0) | (11,9) |
| Total | 49 803,7 | 52 253,1 | 55 337,3 | 3 084,2 | 5,9 |

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 2020/21 | – | – | 4 | – | – | 4 |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 4 | – | – | 4 |
| Composantes | | | | | | |
| Affaires politiques et civiles | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 12 | 20 | – | 32 |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 13 | 20 | – | 33 |
| Militaire | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | 834 | – | 2 | 1 | – | 837 |
| Effectif proposé 2021/22 | 834 | – | 2 | 1 | – | 837 |
| Police des Nations Unies | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | 69 | 1 | 1 | – | 71 |
| Effectif proposé 2021/22 | – | 69 | 1 | 1 | – | 71 |
| Appui | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | 26 | – | 19 | 100 | 2 | 147 |
| Effectif proposé 2021/22 | 26 | – | 20 | 100 | 2 | 148 |
| Total | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | 860 | 69 | 38 | 122 | 2 | 1 091 |
| Effectif proposé 2021/22 | 860 | 69 | 40 | 122 | 2 | 1 093 |
| Variation nette | | | | | | |
| | – | – | 2 | – | – | 2 |

^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).

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 2021, a été autorisée par le Conseil dans sa résolution [2561 \(2021\)](#).

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 présentés 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 permettront d'atteindre, au terme du mandat de la Force, l'objectif fixé par le Conseil de sécurité, tandis que les indicateurs de succès serviront 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 2020/21 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 de la Représentante spéciale 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 [2561 \(2021\)](#), 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 prévoient ses résolutions sur la question, notamment le paragraphe 4 de sa résolution [716 \(1991\)](#). La rupture des 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 ont été signalées à l'intérieur et autour de la zone tampon.

7. Il est donc apparu encore plus nécessaire de continuer l'action menée pour créer un climat de confiance entre les deux communautés. Étant donné que, de manière générale, les parties prenantes considèrent qu'il est peu probable que le processus de paix progresse dans un avenir immédiat, les attentes et les exigences qui pèsent sur la Force devraient s'intensifier.

8. En l'absence de communication directe et continue entre les parties et conformément aux décisions prises par le Conseil de sécurité dans ses résolutions [2537 \(2020\)](#) et [2561 \(2021\)](#), 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 [2561 \(2021\)](#), le Conseil de sécurité a de nouveau demandé la création d'un mécanisme efficace en vue de contacts militaires directs entre les parties. Dans ses précédentes résolutions, il avait invité les deux parties et toutes les parties concernées, avec l'aide de la Force agissant dans le cadre de son rôle de liaison, à redoubler d'efforts pour mettre en place un mécanisme de contacts directs au niveau militaire, et à continuer d'étudier les moyens d'établir des mécanismes et de renforcer les initiatives existantes pour dissiper de manière efficace les tensions, multiplier les démarches conjointes en matière pénale et faciliter le règlement des questions qui intéressaient toute l'île et donc l'ensemble des Chypriotes. Si les efforts déployés par la Force pour parvenir à un accord sur l'établissement d'un mécanisme de contacts militaires directs ou d'arrangements à caractère administratif ou répressif permettent d'obtenir 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 adverses. 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 et d'un accord sur le cadre de référence. Elle continuera de collaborer étroitement avec les forces adverses pour faire en sorte que les tensions demeurent faibles et pour régler les problèmes de sécurité dans les zones présumées dangereuses à Chypre.

12. Dans sa résolution [2430 \(2018\)](#), le Conseil de sécurité a souligné qu'il était nécessaire de promouvoir les contacts intercommunautaires et de renforcer la participation de la société civile, en mettant l'accent sur les femmes et les jeunes. Protagoniste fiable sur la scène internationale, la Force continuera d'apporter son appui à la société civile et tirera parti de sa nouvelle structure décentralisée pour dialoguer et collaborer davantage avec les organisations locales se trouvant 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 2467 (2019), le Conseil s'est dit préoccupé par la fréquente sous-représentation des femmes au sein de nombreux processus et organes formels liés au maintien de la paix et de la sécurité internationales, par le nombre relativement faible de femmes occupant des postes de rang élevé dans les institutions nationales, régionales et internationales dont les activités relèvent du domaine politique ou ont trait à la paix et à la sécurité, par l'absence d'une action humanitaire qui tienne adéquatement compte de la problématique hommes-femmes et par les faibles niveaux de financement accordé à l'action en faveur des femmes et de la paix et de la sécurité, et par les lourdes conséquences qui en résultent pour le maintien de la paix et de la sécurité internationales. Durant l'exercice 2021/22, la Force continuera de s'acquitter de son mandat en la matière, qui est défini dans la politique de l'Administration relative à la prise en compte des questions de genre dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies.

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 accorde, dans sa résolution 2561 (2021), à la participation véritable des femmes à tous les aspects du processus de paix, la Force renforcera ses efforts à cet égard.

15. Dans le cadre des activités de planification stratégique et d'évaluation, la Force est l'une des missions pilotes qui participent à la mise en service du Système complet de planification et d'évaluation de la performance, lancé en février 2019. Depuis lors, elle a établi la version définitive de son cadre de performance et des indicateurs qui y sont associés et fait des bilans de situation, des analyses des parties prenantes et des évaluations des résultats de ses activités, et cela fait un an qu'elle procède tous les trois mois au suivi des indicateurs et à l'évaluation des progrès accomplis. Grâce au Système, elle a considérablement amélioré ses méthodes de collecte et d'analyse de données, ce qui lui permet de mesurer et de démontrer de manière plus efficace et empirique l'impact et les résultats de toutes les activités prescrites. À l'aide des indicateurs du Système, elle évalue son impact dans des domaines où les progrès sont généralement difficiles à mesurer, comme lorsqu'il s'agit de déterminer la mesure dans laquelle l'action préventive menée sur le terrain par la liaison et le dialogue contribue concrètement à la création d'un environnement favorable au processus de paix. Dans la prochaine phase de mise en service, il sera tiré parti plus systématiquement des données générées par le Système et des évaluations faites grâce à celui-ci, ce qui permettra d'analyser les résultats obtenus par rapport aux tâches prescrites en utilisant des données d'observation plus précises. La mise en service du Système complet de planification et d'évaluation de la performance a contribué à renforcer l'approche intégrée de l'exécution du mandat. Néanmoins, comme l'exécution du mandat est de plus en plus complexe et que les tâches prescrites devraient encore se multiplier pendant l'exercice 2021/22, il faudra accroître le nombre de spécialistes civils de la planification pour que l'exécution du mandat puisse être planifiée de manière stratégique et selon une approche éclairée et intégrée. 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 au Bureau du Conseiller principal.

16. 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 2021/22 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.

17. Bien qu'il soit prévu que son infrastructure technologique de terrain reste largement inchangée au cours de l'exercice 2021/22, la Force continuera de faciliter, avec l'appui de la Base de soutien logistique des Nations Unies et dans le cadre de son programme d'appréciation de la situation, l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif de visualisation de la situation opérationnelle commune à l'échelle mondiale, initiative transversale pour les opérations de maintien de la paix. Ce dispositif fera partie intégrante du système de gestion de la zone tampon, l'objectif étant d'appuyer les activités prescrites relevant des affaires civiles menées au titre de tous les piliers de la Force. Parallèlement, la Force continuera d'élargir l'actuel réseau de télévision en circuit fermé dans le cadre de la deuxième 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.

18. 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 de systèmes d'éclairage intérieur économes en énergie sur trois de ses sites et à la mise en place de capteurs et de compteurs intelligents, conformément aux dernières avancées technologiques, et mettra en service le système de gestion à distance des infrastructures de terrain, autre initiative transversale lancée et soutenue par la Base de soutien logistique des Nations Unies. En outre, la Force a reçu l'approbation du Gouvernement hôte pour l'installation de centrales solaires, qui seront pleinement opérationnelles au début de l'exercice 2021/22. Elle renforcera les dispositifs de sécurité mis en place autour de la zone protégée par les Nations Unies et commencera à remettre progressivement en état la clôture de sécurité, en commençant par 2 kilomètres sur un périmètre total de 12 kilomètres.

19. En ce qui concerne les transports terrestres, la Force entrera dans la dernière année de son plan quinquennal d'acquisition visant à remplacer 20 véhicules de location par des véhicules appartenant à l'ONU. Le nouveau parc de véhicules comprend des berlines hybrides et des véhicules équipés de moteurs conformes à la norme euro 6, qui sont respectueux de l'environnement et ont de faibles taux d'émissions. En outre, afin de consolider les gains d'efficacité obtenus dans la gestion des aéronefs, des véhicules et des groupes électrogènes, ainsi que de réduire le gaspillage de carburant, la Force continuera de rénover l'infrastructure de stockage du carburant en remplaçant progressivement les réservoirs abîmés et obsolètes.

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

20. 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.

21. 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.

22. Pendant l'exercice 2021/22, 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 et coordination avec l'équipe de pays

23. La Représentante spéciale 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.

24. La Force continuera d'aider la Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de la Force dans son rôle de Conseillère spéciale adjointe du Secrétaire général pour Chypre. Lorsqu'il y aura lieu, elle apportera un soutien technique et logistique au Bureau de la Conseillère spéciale, 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.

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

E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats

26. 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

27. La Représentante spéciale du Secrétaire général et ses proches collaborateurs assureront la direction exécutive et l'administration de la mission.

Tableau 1
Ressources humaines : direction exécutive et administration

| | Personnel recruté sur le plan international | | | | | Service mobile | Total partiel | Personnel recruté sur le plan national | Volontaires des Nations Unies | Total |
|--|---|---------|---------|---------|---|----------------|---------------|--|-------------------------------|-------|
| | SGA/SSG | D-2/D-1 | P-5/P-4 | P-3/P-2 | | | | | | |
| Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général | | | | | | | | | | |
| Postes approuvés 2020/21 | 1 | – | 1 | 1 | 1 | 4 | – | – | – | 4 |
| Postes proposés 2021/22 | 1 | – | 1 | 1 | 1 | 4 | – | – | – | 4 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |

Composante 1 : affaires politiques et civiles

28. 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.

29. Conformément à la résolution [2561 \(2021\)](#) du Conseil de sécurité et à 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 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.

30. 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, le Centre d'analyse conjointe de la mission 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.

31. 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 la Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de la mission, qui est la Conseillère spéciale adjointe du Secrétaire général pour Chypre, dans les efforts qu'elle 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 (2019/20 : sans objet ; 2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 20)

1.1.2 Nombre de permis octroyés dans le cadre de la gestion des activités civiles dans la zone tampon (2019/20 : 1 982 ; 2020/21 : 2 500 ; 2021/22 : 1 982)

1.1.3 Atténuation des tensions liées à des incidents impliquant des civils dans la zone tampon (nombre de cas) (2019/20 : sans objet ; 2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 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 en vue 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) (2019/20 : sans objet ; 2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 9)

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 eux

- 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

*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 (2019/20 : 662 ; 2020/21 : 475 ; 2021/22 : 500)

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) (2019/20 : 22 ; 2020/21 : sans objet ; 2021/22 : 30)

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 (médias sociaux et site Web), 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**Indicateur 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 (2019/20 : 11 ; 2020/21 : 7 ; 2021/22 : 12)

Produits

- Établissement de 6 produits analytiques et évaluations prévisionnelles en vue de faciliter la prise de décision 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)

| Catégorie | Personnel recruté sur le plan international | | | | | Service mobile | Total partiel | Personnel recruté sur le plan national ^a | Volontaires des Nations Unies | Total |
|---|---|---------|----------|---------|---|----------------|---------------|---|-------------------------------|----------|
| | SGA/SSG | D-2/D-1 | P-5/P-4 | P-3/P-2 | | | | | | |
| Bureau du (de la) conseiller(ère) principal(e) | | | | | | | | | | |
| Postes approuvés 2020/21 | – | 1 | 3 | – | 1 | 5 | 3 | – | – | 8 |
| Postes proposés 2021/22 | – | 1 | 4 | – | 1 | 6 | 3 | – | – | 9 |
| Variation nette | – | – | 1 | – | – | 1 | – | – | – | 1 |
| Section des affaires civiles | | | | | | | | | | |
| Postes approuvés 2020/21 | – | – | 3 | 1 | 1 | 5 | 16 | – | – | 21 |

| Catégorie | Personnel recruté sur le plan international | | | | | Personnel recruté sur le plan national ^a | Volontaires des Nations Unies | Total | |
|---------------------------------|---|---------|----------|---------|----------------|---|-------------------------------|-------|----------|
| | SGA/SSG | D-2/D-1 | P-5/P-4 | P-3/P-2 | Service mobile | | | | |
| Personnel civil | | | | | | | | | |
| Postes proposés 2021/22 | – | – | 3 | 1 | 1 | 5 | 16 | – | 21 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Section de l'information | | | | | | | | | |
| Postes approuvés 2020/21 | – | – | 1 | 1 | – | 2 | 1 | – | 3 |
| Postes proposés 2021/22 | – | – | 1 | 1 | – | 2 | 1 | – | 3 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Total (personnel civil) | | | | | | | | | |
| Postes approuvés 2020/21 | – | 1 | 7 | 2 | 2 | 12 | 20 | – | 32 |
| Postes proposés 2021/22 | – | 1 | 8 | 2 | 2 | 13 | 20 | – | 33 |
| Variation nette | – | – | 1 | – | – | 1 | – | – | 1 |

^a Administrateurs et agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 1 poste

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

Tableau 3

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

| | Postes | | | | | |
|------------------------|-----------|--------|--|--|--------------|-------------|
| | Variation | Classe | Titre ou fonction | | Modification | Description |
| Poste | +1 | P-4 | Spécialiste de la planification des missions | | Création | |
| Variation nette | +1 | | (voir tableau 2) | | | |

32. Les postes approuvés pour le Bureau du (de la) conseiller(ère) principal(e) sont au nombre de huit : 1 Conseiller principal (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 assistants d'information (agents des services généraux recrutés 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 Conseiller principal supervise et coordonne également les travaux du Bureau de l'information et de la Section des affaires civiles. Il a en outre pour responsabilité de coordonner les travaux de toutes les composantes de la Force au nom du Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général, ainsi que des questions courantes dont s'occupe l'équipe de pays des Nations Unies. Il supervise enfin la planification des activités de la Force.

33. 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.

34. La pression croissante découlant de 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 dévolus à la Force, 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 Conseiller principal, en poste au Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général, et le (la) Chef du Centre d'analyse conjointe de la mission, qui l'a temporairement épaulé, 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 et l'autre doivent pouvoir se concentrer sur leurs attributions de base.

35. 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. La version pilote du 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 mise en place à la Force en février 2019, et ce projet et sa mise en application font naître des besoins d'appui.

36. Compte tenu de ce qui précède, il est proposé de créer un poste, comme indiqué au tableau 3, pour renforcer la planification des missions en la confiant à un(e) spécialiste chargé(e) de coordonner et d'assurer la planification stratégique de manière efficace et efficiente, d'en garantir l'intégration dans l'ensemble des composantes et de veiller, de surcroît, à ce que les données utilisées dans le cadre de ce système robuste soient coordonnées, suivies et actualisées et correspondent aux activités de la Force.

Composante 2 : composante militaire

37. 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. Dans ce contexte, la Force tiendra davantage de réunions de liaison, qui avaient été suspendues en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).

38. 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'efficacéité 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 de la Représentante spéciale du Secrétaire général tendant à renforcer l'intégration de toutes les composantes et d'y participer activement.

Réalisation escomptée
Indicateur 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 (2019/20 : 638 ; 2020/21 : 250 ; 2021/22 : 250)

Produits

- 84 128 jours-personne de patrouille motorisée, dont 77 064 jours-personne de patrouille (3 personnes par patrouille × 494 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 3 640 jours-personne de patrouille conjointe avec la police des Nations Unies (2 personnes par patrouille × 35 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 208 jours-personne de patrouille conjointe avec le Bureau intégré de la coordination des activités civiles dans le secteur (1 personne par patrouille × 4 patrouilles par semaine × 52 semaines) ; 3 216 jours-personne de patrouille aérienne (4 personnes par patrouille × 67 patrouilles par mois × 12 mois)
- 5 720 jours-personne de patrouille motorisée effectuée par le groupe des observateurs militaires et des officiers de liaison, dont 1 872 dans le secteur 1 (2 personnes par patrouille × 18 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-homme de service en poste d'observation permanent (11 postes × 1 homme par poste × 3 roulements × 365 jours)
- 365 jours-personne de service en poste d'observation de jour (1 poste × 1 personne × 365 jours)
- 23 725 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) ; 13 505 dans la zone protégée par les Nations Unies (37 personnes × 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
- 8 667 contacts quotidiens de liaison avec les forces en présence, à tous les niveaux, sur les questions concernant la zone tampon, se répartissant comme suit : 2 256 au quartier général de la Force (14 contacts par semaine × 52 semaines × 3 officiers de liaison) ; 36 contacts par an avec la commandante de la Force ; 36 contacts par an avec le chef d'état-major) et 6 411 au niveau des secteurs (15 contacts × 365 jours) ; 18 activités préalablement annoncées par semaine × 52 semaines)
- 46 720 jours-personne de service dans une section de réserve d'intervention rapide, dont 18 615 en position d'astreinte à 2 heures (17 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 réserve d'intervention rapide (2 personnes × 3 sections × 365 jours)

- 1 095 jours-personne dans une réserve d'intervention hélicoptérée en position d'astreinte à 30 minutes (3 personnes x 1 hélicoptère x 365 jours) ; 3 650 jours-personne de patrouille de police militaire (2 membres de la police militaire de la force par patrouille x 5 patrouilles par jour x 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 d'événements publics, 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 au Comité des personnes disparues à Chypre afin de lui permettre de mener ses activités en toute sécurité ; sensibilisation au danger des mines et des restes explosifs de guerre afin d'étayer 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 4
Ressources humaines : composante 2 (composante militaire)

| <i>Catégorie</i> | | | | | | | <i>Total</i> | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------------|----------------------|---|--------------------------------------|--------------|
| <i>I. Contingents</i> | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | | | | | | | 834 | | |
| Effectif proposé 2021/22 | | | | | | | 834 | | |
| Variation nette | | | | | | | – | | |
| <i>Personnel recruté sur le plan international</i> | | | | | | | | | |
| <i>II. Personnel civil</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 recruté sur le plan national^a</i> | <i>Volontaires des Nations Unies</i> | <i>Total</i> |
| Bureau du (de la) commandant(e) de la Force | | | | | | | | | |
| Postes approuvés 2020/21 | – | 1 | – | – | 1 | 2 | 1 | – | 3 |
| Postes proposés 2021/22 | – | 1 | – | – | 1 | 2 | 1 | – | 3 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Total (I et II) | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | 1 | – | – | 1 | 2 | 1 | – | 837 |
| Effectif proposé 2021/22 | – | 1 | – | – | 1 | 2 | 1 | – | 837 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – |

^a Agents des services généraux.

Composante 3 : police des Nations Unies

39. 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.

Réalisation escomptée

Indicateur de succès

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 accrus avec les services de police respectifs, les autres organismes d'application de la loi et les communautés (2019/20 : 530 ; 2020/21 : 410 ; 2021/22 : 400)

Produits

- 10 950 jours-personne de patrouille de la police des Nations Unies (2 membres de la police par équipe x 15 équipes de police x 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 x 7 points de passage x 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 x 5 jours par semaine x 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 x 5 jours par semaine x 52 semaines = 1 820 ; 41 membres de la police x 1 jour par semaine x 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 x 3 jours de réunion par semaine x 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 x 7 jours par semaine x 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 x 1 jour de réunion par semaine x 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 x 5 jours par semaine x 52 semaines)

Facteurs externes

Les autorités policières des deux parties coopèrent.

Tableau 5
Ressources humaines : composante 3 (Police des Nations Unies)

| Catégorie | | | | | | | | | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------------|----------------------|---|--------------------------------------|--------------|
| <i>I. Police des Nations Unies</i> | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | | | | | | | | | 69 |
| Effectif proposé 2021/22 | | | | | | | | | 69 |
| Variation nette | | | | | | | | | – |
| <i>Personnel recruté sur le plan international</i> | | | | | | | | | |
| <i>II. Personnel civil</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 recruté sur le plan national^a</i> | <i>Volontaires des Nations Unies</i> | <i>Total</i> |
| Bureau du (de la) conseiller(ère) principal(e) pour les questions de police | | | | | | | | | |
| Postes approuvés 2020/21 | – | – | 1 | – | – | 1 | 1 | – | 2 |
| Postes proposés 2021/22 | – | – | 1 | – | – | 1 | 1 | – | 2 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Total (I et II) | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 1 | – | – | 1 | 1 | – | 71 |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 1 | – | – | 1 | 1 | – | 71 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – |

^a Agents des services généraux.

Composante 4 : appui

40. 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

4.1.1 Pourcentage des heures de vol approuvées qui ont été utilisées (2019/20 : 94,9 % ; 2020/21 : ≥ 90 % ; 2021/22 : ≥ 90 %)

4.1.2 Pourcentage annuel moyen des postes autorisés soumis à un recrutement international qui ne sont pas pourvus (2019/20 : 5,3 % ; 2020/21 : 7,0 % ; 2021/22 : 2,0 % ± 1 %)

4.1.3 Pourcentage annuel moyen de femmes parmi le personnel civil recruté sur le plan international (2019/20 : 46 % ; 2020/21 : ≥ 50 % ; 2021/22 : ≥ 50 %)

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 (2019/20 : 51,4 ; 2020/21 : ≤ 45 ; 2021/22 : ≤ 45 jours civils à partir de la publication des avis de vacance pour les postes de classe P-3 à D-1 et FS-3 à FS-7)

4.1.5 Note globale dans le tableau de bord d'évaluation environnementale de l'Administration (2019/20 : 88 ; 2020/21 : 100 ; 2021/22 : 100)

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) (2019/20 : 99 % ; 2020/21 : ≥ 85 % ; 2021/22 : ≥ 85 %)

4.1.7 Respect de la politique de gestion des risques concernant la sécurité du travail sur le terrain (2019/20 : 85 % ; 2020/21 : 100 % ; 2021/22 : 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 (2019/20 : 1 937 ; 2020/21 : ≥ 1 800 ; 2021/22 : ≥ 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 (2019/20 : 100 % ; 2020/21 : 100 % ; 2021/22 : 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 (2019/20 : 99,1 % ; 2020/21 : ≥ 95 % ; 2021/22 : ≥ 95 %)

4.1.11 Nombre mensuel d'accidents de la route (2019/20 : 5 ; 2020/21 : 3 ; 2021/22 : 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 55,3 millions de dollars, comprenant des contributions volontaires en nature chiffrées à 0,4 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 164 civils (40 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 : 39 membres du personnel civil) et appui à la formation organisée à l'extérieur de la zone de la mission (bénéficiaires : 25 membres du personnel civil)
- Appui au traitement de demandes d'autorisation de voyage présentées par des membres du personnel civil : 42 demandes en dehors de la zone de la mission à des fins autres que la formation et 28 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 3 000 demandes de services
- Exécution de 7 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 1,0 million de litres de carburant (0,2 million pour les opérations aériennes, 0,6 million pour les transports terrestres et 0,2 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 351 radios portatives, de 237 radios mobiles pour véhicules et de 50 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 8 centraux téléphoniques, de 34 liaisons hertziennes et de 5 terminaux de réseau satellitaire mondial à large bande, et gestion de 421 forfaits pour téléphone mobile par satellite
- Fourniture de 285 ordinateurs et de 45 imprimantes pour un effectif moyen de 304 utilisateurs civils et en tenue, ainsi que de 207 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 km², mise à jour des couches topographiques et thématiques et production de 220 cartes environ

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 6,3 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 24,8 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 : 9 demandes en dehors de la zone de la mission à des fins autres que la formation et 7 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 4 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 Bêrets 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 ; des 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 6
Ressources humaines : composante 4 (appui)

| Catégorie | | | | | | | | | Total |
|-------------------------------|--|----------------|----------------|----------------|-----------------------|---|--------------------------------------|--------------|-------|
| <i>I. Contingents</i> | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | | | | | | | | | 26 |
| Effectif proposé 2021/22 | | | | | | | | | 26 |
| Variation nette | | | | | | | | | – |
| <i>II. Personnel civil</i> | | | | | | | | | |
| | <i>Personnel recruté sur le plan international</i> | | | | | <i>Personnel recruté sur le plan national^a</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>Volontaires des Nations Unies</i> | <i>Total</i> | |
| Section de la sécurité | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 1 | – | 1 | 2 | 3 | – | 5 |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 1 | – | 1 | 2 | 3 | – | 5 |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – |

| II. Personnel civil | Personnel recruté sur le plan international | | | | | Service mobile | Total partiel | Personnel recruté sur le plan national ^a | Volontaires des Nations Unies | Total |
|---|---|---------|---------|----------|----|----------------|---------------|---|-------------------------------|-------|
| | SGA/SSG | D-2/D-1 | P-5/P-4 | P-3/P-2 | | | | | | |
| Bureau du Chef de l'appui à la mission | | | | | | | | | | |
| Équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | 1 | – | 1 | 1 | 3 | 3 | – | 6 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | 1 | – | 2 | 1 | 4 | 3 | – | 7 | |
| Variation nette | – | – | – | 1 | – | 1 | – | – | 1 | |
| Gestion des opérations et des ressources | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 2 | 1 | 7 | 10 | 26 | – | 36 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 2 | 1 | 7 | 10 | 26 | – | 36 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Emplois de temporaire approuvés ^b 2020/21 | – | – | – | 1 | – | 1 | – | – | 1 | |
| Emplois de temporaire proposés ^b 2021/22 | – | – | – | 1 | – | 1 | – | – | 1 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Total partiel | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 2 | 2 | 7 | 11 | 26 | – | 37 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 2 | 2 | 7 | 11 | 26 | – | 37 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Section de la prestation de services | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 1 | – | 1 | 2 | 43 | – | 45 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 1 | – | 1 | 2 | 43 | – | 45 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Emplois de temporaire approuvés ^b 2020/21 | – | – | – | – | 1 | 1 | – | – | 1 | |
| Emplois de temporaire proposés ^b 2021/22 | – | – | – | – | 1 | 1 | – | – | 1 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Total partiel | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 1 | – | 2 | 3 | 43 | – | 46 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 1 | – | 2 | 3 | 43 | – | 46 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | – | 2 | – | – | 2 | 25 | – | 27 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | – | 2 | – | – | 2 | 25 | – | 27 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Personnel civil | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | 1 | 6 | 2 | 10 | 19 | 100 | – | 119 | |

| II. Personnel civil | Personnel recruté sur le plan international | | | | | Service mobile | Total partiel | Personnel recruté sur le plan national ^a | Volontaires des Nations Unies | Total |
|--|---|---------|---------|----------|----|----------------|---------------|---|-------------------------------|-------|
| | SGA/SSG | D-2/D-1 | P-5/P-4 | P-3/P-2 | | | | | | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | 1 | 6 | 3 | 10 | 20 | 100 | – | 120 | |
| Variation nette | – | – | – | 1 | – | 1 | – | – | 1 | |
| Emplois de temporaire approuvés ^b 2020/21 | – | – | – | 1 | 1 | 2 | – | – | 2 | |
| Emplois de temporaire proposés ^b 2021/22 | – | – | – | 1 | 1 | 2 | – | – | 2 | |
| Variation nette | – | – | – | – | – | – | – | – | – | |
| Total (personnel civil) | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | 1 | 6 | 3 | 11 | 21 | 100 | – | 121 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | 1 | 6 | 4 | 11 | 22 | 100 | – | 122 | |
| Variation nette | – | – | – | 1 | – | 1 | – | – | 1 | |
| Total (I et II) | | | | | | | | | | |
| Effectif approuvé 2020/21 | – | 1 | 6 | 3 | 11 | 21 | 100 | – | 147 | |
| Effectif proposé 2021/22 | – | 1 | 6 | 4 | 11 | 22 | 100 | – | 148 | |
| Variation nette | – | – | – | 1 | – | 1 | – | – | 1 | |

^a Agents des services généraux.

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

Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 1 poste

Bureau du Chef de l'appui à la mission

Tableau 7

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

| | Postes | | | | |
|------------------------|-----------|--------|---|--------------|-------------|
| | Variation | Classe | Titre ou fonction | Modification | Description |
| Poste | +1 | P-3 | Spécialiste des questions d'environnement | Création | |
| Variation nette | +1 | | (voir tableau 6) | | |

41. Les postes approuvés pour l'équipe de collaborateurs directs du 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 assistants d'équipe (agents des services généraux recrutés sur le plan national). Le Bureau du 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.

42. La gestion de l'environnement est une fonction essentielle de toutes les composantes de la Force. De plus, les initiatives et activités environnementales qui permettent à la Force de mieux se conformer à la stratégie et à la politique de l'Administration et aux normes rigoureuses de l'Union européenne en la matière

prennent de plus en plus d'ampleur et sont de plus en plus demandées. La Force a donc besoin de capacités de coordination, de suivi et de contrôle de la manière dont elle applique la politique et la stratégie environnementales de l'Administration ainsi que la 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. 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.

43. 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.

44. 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.

45. C'est dans ce contexte qu'il est proposé (voir tableau 7) 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.

Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement

Tableau 8

Ressources humaines : Groupe des acquisitions intégrées

| <i>Postes</i> | | | | | |
|------------------------|------------------|---------------|---|---------------------|--|
| | <i>Variation</i> | <i>Classe</i> | <i>Titre ou fonction</i> | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
| Poste | +1 | GN | Assistant(e) principal(e) aux demandes de fourniture de biens et services | Réaffectation | Depuis la Section des ressources financières et de l'exécution du budget |
| | -1 | GN | Assistant(e) au budget et aux finances | Transfert | À la Section des ressources financières et de l'exécution du budget |
| Variation nette | - | | | | |

46. Les postes approuvés pour le Groupe des acquisitions intégrées sont au nombre de cinq : 4 assistants aux demandes de fourniture de biens et services (agents des services généraux recrutés sur le plan national) et 1 assistant(e) au budget et aux finances (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national). Le Groupe des acquisitions intégrées 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.

47. Pour que le Groupe des acquisitions intégrées puisse superviser les procédures d'acquisition et de demande de fourniture de biens et services dans leur intégralité, ce qui suppose d'en analyser, suivre et contrôler tous les aspects, et fournir des conseils spécialisés et un appui en matière de supervision, un poste approuvé d'assistant(e) principal(e) lui a temporairement été prêté par la Section des ressources financières et de l'exécution du budget, dans le cadre de la composante Appui à la mission. Par la suite, la Force et le Siège ont procédé à un examen interne du classement des postes pour vérifier si le niveau approuvé des effectifs de la Force et les fonctions prévues répondaient bien aux besoins opérationnels et techniques et aux besoins d'appui et ont conclu que les fonctions de supervision requises par le Groupe des acquisitions intégrées étaient de nature permanente et qu'elles devaient être assurées par un(e) assistant(e) principal(e).

48. Compte tenu des opérations et analyses techniques financières courantes et du traitement des données transactionnelles dans le système financier des Nations Unies qui lui incombent, la Section des ressources financières et de l'exécution du budget a besoin d'un poste dédié, mais le (la) titulaire de ce poste n'a pas de responsabilités en matière de contrôle. Par conséquent, le poste approuvé d'assistant(e) principal(e) qui relevait de cette section a été échangé avec un poste d'assistant(e), et ce sans incidence sur les niveaux d'effectifs approuvés. De nature temporaire, l'échange de ces deux postes entre deux entités de la Division de l'appui à la mission visait à faire correspondre les postes avec les besoins opérationnels au niveau approprié et n'a pas eu d'incidence financière.

49. Compte tenu du contexte décrit ci-dessus, dans lequel les besoins sont actuellement couverts par un arrangement temporaire, il est proposé (voir tableau 8) de réaffecter un poste et d'en transférer un autre pour garantir la continuité des services fournis par le Groupe des acquisitions intégrées et la Section des ressources financières et de l'exécution du budget et pour que le classement des postes et les compétences de leurs titulaires correspondent aux besoins opérationnels.

Pilier Gestion des opérations et des ressources

Tableau 9

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

| <i>Postes</i> | | | | | |
|------------------------|------------------|---------------|---|---------------------|--|
| | <i>Variation</i> | <i>Classe</i> | <i>Titre ou fonction</i> | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
| Poste | -1 | GN | Assistant(e) principal(e) au budget et aux finances | Réaffectation | Au Groupe des acquisitions intégrées de la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement |
| | +1 | GN | Assistant(e) au budget et aux finances | Transfert | Depuis le Groupe des acquisitions intégrées de la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement |
| Variation nette | - | | | | |

50. La proposition consistant pour la Section à perdre un poste par réaffectation et à gagner un poste par transfert est décrite aux paragraphes 47 et 48 du présent rapport.

Tableau 10

Ressources humaines : Section des achats

| <i>Postes</i> | | | | | |
|------------------------|------------------|---------------|--------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | <i>Variation</i> | <i>Classe</i> | <i>Titre ou fonction</i> | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
| Poste | +1 | GN | Assistant(e) principal(e) aux achats | Reclassement | |
| | -1 | GN | Assistant(e) aux achats | Reclassement | |
| Variation nette | - | | | | |

51. Les postes approuvés pour la Section des achats sont au nombre de huit : 1 chef de Groupe (P-4) et 7 assistants aux achats (agents des services généraux recrutés 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.

52. À la suite de la restructuration de la composante Appui de la Force, menée dans le cadre de la stratégie d'harmonisation des structures d'appui des missions de maintien de la paix mise en place en 2018/19, la Section des achats a été transférée à la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement afin de mieux soutenir l'axe stratégique qui consiste à fournir des services complets et adaptés aux besoins des clients. Dans le cadre des initiatives prises pour gagner en efficacité en tirant parti des ressources existantes dans la Section des achats, et afin de donner davantage de responsabilités au personnel recruté sur le plan national en termes de supervision, l'équipe de sept assistants aux achats, dont la structure organisationnelle était horizontale, a été reconfigurée pour former deux équipes de trois assistants aux achats qui font rapport au (à la) septième. Le (la) titulaire de ce dernier poste s'est vu confier davantage de responsabilités : il (elle) encadre les deux équipes, assure la communication de l'information et supervise l'outil de planification de la demande et du réseau d'approvisionnement.

53. Dans ce contexte, il est proposé (voir tableau 10) qu'un poste d'assistant(e) soit reclassé, dans la catégorie des agents des services généraux recrutés sur le plan

national, et devienne 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 2018/19.

Tableau 11
Ressources humaines : Section des technologies

| | <i>Variation</i> | <i>Classe</i> | <i>Titre ou fonction</i> | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
|------------------------|------------------|---------------|--|---------------------|--------------------|
| Poste | +1 | GN | Assistant(e) principal(e) aux télécommunications | Reclassement | |
| | -1 | GN | Assistant(e) aux télécommunications | Reclassement | |
| | +1 | GN | Assistant(e) principal(e) aux systèmes d'information | Reclassement | |
| | -1 | GN | Assistant(e) aux systèmes d'information | Reclassement | |
| Variation nette | - | | | | |

54. Les postes approuvés pour la Section des technologies sont au nombre de 19 : 1 chef de section (Service mobile), 1 spécialiste des systèmes d'information géospatiale (P-3), 1 chef de groupe (systèmes d'information) (Service mobile), 1 chef de groupe (télécommunications) (Service mobile), 2 assistants aux systèmes d'information (Service mobile), 1 assistant(e) de gestion de l'information (Service mobile), 1 technicien(ne) en télécommunications (Service mobile), 2 assistants administratifs (agents des services généraux recrutés sur le plan national), 5 assistants aux télécommunications (agents des services généraux recrutés sur le plan national), 1 assistant(e) principal(e) aux systèmes d'information (agent(e) des services généraux recruté(e) sur le plan national) et 3 assistants aux systèmes d'information (agents des services généraux recrutés 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.

55. La Force exploite un système de vidéosurveillance, géré de manière centralisée, qui assure la sécurité du personnel dans tous les postes d'observation et les bureaux des états-majors de secteur. Parallèlement, le projet consistant à élargir, en trois ans, l'actuel réseau de télévision en circuit fermé en installant des systèmes de caméras supplémentaires dans des sites opérationnels critiques répartis dans l'ensemble de la zone tampon en est à sa deuxième année d'exécution ; il permettra de faciliter la surveillance des activités non autorisées. À l'issue de ces trois ans, la Force prévoit que le système de surveillance comprendra des caméras dotées de capacités de haute technologie telles que le stockage en réseau, la téléopération des fonctions de pivotement horizontal et d'inclinaison verticale, la transmission audio bidirectionnelle, l'intégration aux systèmes de contrôle de l'accès et la reconnaissance faciale. Il est par conséquent nécessaire qu'elle dispose d'un(e) spécialiste de la planification et de la gestion de projet qui puisse appuyer la fourniture de services liés aux technologies et assurer les fonctions de supervision toujours plus nombreuses et complexes associées à l'utilisation quotidienne des technologies de pointe dans le domaine de la vidéosurveillance, y compris pour ce qui est de l'analyse et de la gestion des données.

56. Dans ce contexte, il est proposé (voir tableau 11) qu'un poste d'assistant(e) soit reclassé, dans la catégorie des agents des services généraux recrutés sur le plan national, et devienne un poste d'assistant(e) principal(e) dont le (la) titulaire aura les compétences et les prérogatives de contrôle nécessaires pour s'acquitter des tâches suivantes : assurer un appui opérationnel adapté à la complexité croissante du système de surveillance (voix, messagerie, télécommunications et réseau local/étendu) ;

installer et configurer le matériel radio et le matériel de réseau et fournir une assistance technique avancée ; superviser les activités et encadrer les autres membres de l'équipe et les prestataires.

57. À la suite de la restructuration de la composante Appui de la Force, menée dans le cadre de la stratégie d'harmonisation des structures d'appui des missions de maintien de la paix mise en place en 2018/19, la fonction d'appui aux utilisateurs a été centralisée afin de mieux soutenir l'axe stratégique qui consiste à fournir des services complets et adaptés aux besoins des clients. Les tâches associées à cette fonction se sont diversifiées et complexifiées et incluent désormais l'encadrement de l'équipe d'appui aux clients de la Section des technologies, qui assure un appui matériel et logiciel pour une multitude d'appareils ainsi que pour nombre d'applications utilisées par le personnel de la mission.

58. Dans ce contexte, il est proposé (voir tableau 11) qu'un poste d'assistant(e) soit reclassé, dans la catégorie des agents des services généraux recrutés sur le plan national, et devienne 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 2018/19.

II. Ressources financières

A. Considérations générales

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

| Catégorie de dépenses | Dépenses (2019/20) | Montant alloué (2020/21) | Dépenses prévues (2021/22) | Variation | |
|--|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | | | | Montant (4) = (3) - (2) | Pourcentage (5) = (4)/(2) |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Militaires et personnel de police | | | | | |
| Observateurs militaires | – | – | – | – | – |
| Contingents | 19 305,9 | 19 460,2 | 19 863,1 | 402,9 | 2,1 |
| Police des Nations Unies | 2 150,5 | 2 410,3 | 2 569,8 | 159,5 | 6,6 |
| Unités de police constituées | – | – | – | – | – |
| Total partiel | 21 456,4 | 21 870,5 | 22 432,9 | 562,4 | 2,6 |
| Personnel civil | | | | | |
| Personnel recruté sur le plan international | 5 996,1 | 6 292,9 | 7 077,4 | 784,5 | 12,5 |
| Personnel recruté sur le plan national | 8 176,9 | 8 890,2 | 9 541,5 | 651,3 | 7,3 |
| Volontaires des Nations Unies | – | – | – | – | – |
| Personnel temporaire (autre que pour les réunions) | 443,1 | 354,3 | 375,4 | 21,1 | 6,0 |
| Personnel fourni par des gouvernements | – | – | – | – | – |
| Total partiel | 14 616,1 | 15 537,4 | 16 994,3 | 1 456,9 | 9,4 |
| Dépenses opérationnelles | | | | | |
| Observateurs électoraux civils | – | – | – | – | – |
| Consultants et services de consultants | 26,6 | 33,1 | 33,3 | 0,2 | 0,6 |
| Voyages officiels | 161,7 | 251,0 | 261,7 | 10,7 | 4,3 |
| Installations et infrastructures | 5 963,3 | 7 102,3 | 7 314,6 | 212,3 | 3,0 |
| Transports terrestres | 2 347,5 | 1 962,6 | 2 470,8 | 508,2 | 25,9 |
| Opérations aériennes | 2 081,4 | 2 210,4 | 2 362,3 | 151,9 | 6,9 |
| Opérations maritimes ou fluviales | 37,4 | – | 26,2 | 26,2 | – |
| Communications et informatique | 1 695,8 | 1 592,6 | 1 670,7 | 78,1 | 4,9 |
| Santé | 214,9 | 231,1 | 288,4 | 57,3 | 24,8 |
| Matériel spécial | – | – | – | – | – |
| Fournitures, services et matériel divers | 791,4 | 959,1 | 1 039,1 | 80,0 | 8,3 |
| Projets à effet rapide | – | – | – | – | – |
| Total partiel | 13 320,0 | 14 342,2 | 15 467,1 | 1 124,9 | 7,8 |
| Montant brut | 49 392,5 | 51 750,1 | 54 894,3 | 3 144,2 | 6,1 |
| Recettes provenant des contributions du personnel | 2 417,8 | 2 612,7 | 2 767,6 | 154,9 | 5,9 |
| Montant net | 46 974,7 | 49 137,4 | 52 126,7 | 2 989,3 | 6,1 |
| Contributions volontaires en nature (budgétisées) ^a | 411,2 | 503,0 | 443,0 | (60,0) | (11,9) |
| Total | 49 803,7 | 52 253,1 | 55 337,3 | 3 084,2 | 5,9 |

^a Les prévisions de dépenses pour 2021/22 tiennent compte des 443 000 dollars versés par le Gouvernement chypriote.

B. Contributions non budgétisées

59. Le montant prévu des contributions non budgétisées pour l'exercice 2021/22 est le suivant :

(En milliers de dollars des États-Unis)

| <i>Catégorie</i> | <i>Montant prévu</i> |
|--|----------------------|
| Contributions prévues par l'accord sur le statut des forces ^a | 897,8 |
| Contributions volontaires en nature (non budgétisées) | 162,0 |
| Total | 1 059,8 |

^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

60. La Force ne s'attend pas à réaliser des gains d'efficience, ce dont il a été tenu compte dans les prévisions de dépenses pour l'exercice 2021/22. Elle élabore actuellement des initiatives et, une fois que celles-ci auront été mises en œuvre, fera état des éventuels gains d'efficience obtenus au cours de l'exercice concerné.

D. Taux de vacance

61. Les prévisions de dépenses pour l'exercice 2021/22 ont été établies sur la base des taux de vacance suivants :

(En pourcentage)

| <i>Catégorie</i> | <i>Taux effectif 2019/20</i> | <i>Taux budgétisé 2020/21</i> | <i>Projection 2021/22</i> |
|---|----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Militaires et personnel de police | | | |
| Contingents | 7,9 | 6,7 | 6,6 |
| Police des Nations Unies | 7,2 | 3,0 | 3,0 |
| Personnel civil | | | |
| Personnel recruté sur le plan international | 5,3 | 3,0 | 2,0 |
| Personnel recruté sur le plan national | | | |
| Administrateurs | 33,3 | 2,0 | 5,0 |
| Agents des services généraux | 2,6 | 2,0 | 2,0 |
| 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).

62. 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 qu'il est proposé de créer.

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

63. Les ressources nécessaires pour l'exercice 2021/22, calculées sur la base des taux standard de remboursement au titre du matériel majeur et du soutien logistique autonome, s'élèvent à 825 400 dollars et se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

| Catégorie de dépenses | Montant prévu | | |
|-----------------------------|---------------|------------------------------|--------------|
| | Contingents | Unités de police constituées | Total |
| Matériel majeur | 650,3 | – | 650,3 |
| Soutien logistique autonome | 175,1 | – | 175,1 |
| Total | 825,4 | – | 825,4 |

| Facteurs applicables à la mission | Pourcentage | Date d'entrée en vigueur | Date du dernier examen |
|--|-------------|------------------------------|------------------------------|
| A. Facteurs applicables à la zone de la mission | | | |
| Contraintes du milieu | – | – | – |
| Usage opérationnel intensif | – | – | – |
| Actes d'hostilité ou abandon forcé | 1,7 | 1 ^{er} juillet 2017 | 1 ^{er} juillet 2017 |
| B. Facteurs applicables aux pays d'origine | | | |
| Différentiel de transport | 0,25-3,75 | | |

F. Formation

64. Les dépenses de formation prévues pour l'exercice 2021/22 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

| Catégorie | Montant prévu |
|--|---------------|
| Voyages officiels | |
| Voyages au titre de la formation | 79,6 |
| Fournitures, services et matériel divers | |
| Frais, fournitures et services liés à la formation | 42,5 |
| Total | 122,1 |

65. Le nombre de participants prévus pour l'exercice 2021/22, 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 2019/20</i> | <i>Nombre prévu 2020/21</i> | <i>Nombre proposé 2021/22</i> | <i>Nombre effectif 2019/20</i> | <i>Nombre prévu 2020/21</i> | <i>Nombre proposé 2021/22</i> | <i>Nombre effectif 2019/20</i> | <i>Nombre prévu 2020/21</i> | <i>Nombre proposé 2021/22</i> |
| Formation interne | 39 | 5 | 4 | 112 | 15 | 35 | 1 089 | 1 620 | 1 620 |
| Formation externe ^a | 5 | 18 | 11 | 2 | 28 | 14 | 7 | 8 | 7 |
| Total | 44 | 23 | 15 | 114 | 43 | 49 | 1 096 | 1 628 | 1 627 |

^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.

66. Au cours de l'exercice 2021/22, le nombre de participants civils aux séances de formation interne et externe fluctuera légèrement 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

67. Les dépenses prévues au titre des services de détection des mines et de déminage pour l'exercice 2021/22 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

| <i>Catégorie</i> | <i>Montant prévu</i> |
|---|----------------------|
| Fournitures, services et matériel divers | |
| Services de détection des mines et de déminage | 325,3 |

68. Au cours de l'exercice 2021/22, la Force poursuivra ses activités de déminage, contribuant ainsi aux mesures de confiance. Le projet de budget pour l'exercice 2021/22 comprend un montant de 325 300 dollars qui servira à financer des services qui seront gérés et supervisés par le Service de la lutte antimines et sous-traités par le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS). Le montant prévu couvrira les frais liés à l'administration du personnel, aux voyages et au matériel, les autres dépenses opérationnelles et les frais administratifs.

69. Les activités seront menées dans le but 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 réduire 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 la Force aux mesures visant à renforcer la confiance entre les communautés et aux préparatifs menés en vue d'un accord de règlement ; permettra d'atteindre un objectif commun, celui d'une Chypre exempte de mines.

III. Analyse des variations¹

70. 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.

| | <i>Variation</i> | |
|--------------------|------------------|-------|
| Contingents | 402,9 | 2,1 % |

• Facteurs externes : évolution des taux de change

71. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par : a) la hausse des dépenses liées à l'indemnité de subsistance (missions) et aux rations alimentaires, qui tient à l'appréciation de l'euro par rapport au dollar des États-Unis, le taux de change appliqué étant de 0,837 euro pour 1 dollar, contre un taux de 0,896 euro pour 1 dollar dans le budget approuvé pour 2020/21 ; b) la hausse des dépenses afférentes aux voyages (déploiement, relève et rapatriement), qui est imputable au fait qu'une unité militaire a modifié la périodicité de la relève et adopté le cycle de 12 mois prévu par la résolution 67/261 de l'Assemblée générale, qui est remboursé par l'Organisation (en 2020/21, la relève de cette unité était assurée tous les 6 mois aux frais du pays fournisseur de contingents).

| | <i>Variation</i> | |
|---------------------------------|------------------|-------|
| Police des Nations Unies | 159,5 | 6,6 % |

• Facteurs externes : évolution des taux de change

72. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par la hausse des dépenses liées à l'indemnité de subsistance (missions), qui tient à l'appréciation de l'euro par rapport au dollar des États-Unis, le taux de change appliqué étant de 0,837 euro pour 1 dollar, contre un taux de 0,896 euro pour 1 dollar dans le budget approuvé pour 2020/21.

| | <i>Variation</i> | |
|--|------------------|--------|
| Personnel recruté sur le plan international | 784,5 | 12,5 % |

• Paramètres budgétaires : modification du barème des traitements

73. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par : a) la hausse des traitements du personnel recruté sur le plan international, comme suite à

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.

la révision du barème des traitements, par rapport aux traitements prévus dans le budget approuvé pour 2020/21 ; b) la création proposée de deux postes.

| | <i>Variation</i> | |
|---|------------------|-------|
| Personnel recruté sur le plan national | 651,3 | 7,3 % |

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

74. L'augmentation des ressources demandées tient principalement à l'appréciation de l'euro par rapport au dollar des États-Unis, le taux de change appliqué étant de 0,837 euro pour 1 dollar, contre un taux de 0,896 euro pour 1 dollar dans le budget approuvé pour 2020/21.

| | <i>Variation</i> | |
|---|------------------|-------|
| Personnel temporaire (autre que pour les réunions) | 21,1 | 6,0 % |

• **Paramètres budgétaires : modification du barème des traitements**

75. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par la hausse des traitements du personnel recruté sur le plan international, comme suite à la révision du barème des traitements, par rapport aux traitements prévus dans le budget approuvé pour 2020/21.

| | <i>Variation</i> | |
|---|------------------|-------|
| Installations et infrastructures | 212,3 | 3,0 % |

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

76. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par l'achat de matériel de génie, comme suit : a) deux systèmes de protection contre les incendies pour la cuisine principale du secteur 1 (Camp San Martin), dont une inspection interne menée par la Force a montré qu'elle présentait un risque élevé, étant située à proximité des logements du personnel militaire, acquisition pour laquelle aucun crédit n'avait été prévu dans le budget approuvé pour 2020/21 ; b) des câbles électriques blindés supplémentaires (par rapport à ce qui était prévu dans le budget approuvé pour 2020/21), qui serviront à mettre l'installation électrique des locaux de la Force en conformité avec les normes établies par le Gouvernement hôte en la matière.

| | <i>Variation</i> | |
|------------------------------|------------------|--------|
| Transports terrestres | 508,2 | 25,9 % |

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

77. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par : a) l'achat de 20 véhicules dont le prix unitaire est plus élevé puisqu'il s'agit de véhicules à usage spécial, dans le cadre de la dernière année du plan quinquennal de remplacement échelonné des véhicules de location par des véhicules appartenant à l'ONU (le budget approuvé pour 2020/21 prévoyait l'achat de 19 véhicules ayant un prix unitaire moins élevé) ; b) les réparations coûteuses de véhicules anciens appartenant à l'Organisation qui ont dépassé leur durée de vie utile, et l'entretien de véhicules supplémentaires appartenant à l'ONU (par rapport à ce qui était prévu dans le budget approuvé pour 2020/21), qui ont été achetés au cours des quatre dernières années pour remplacer des véhicules de location, pour lesquels les frais d'entretien étaient pris en compte dans les frais de location.

78. L'augmentation des ressources demandées est en partie compensée par une diminution des dépenses au titre : a) de la location de véhicules, la Force ayant réduit le nombre de véhicules qu'elle loue dans le cadre du plan de remplacement échelonné des véhicules de location par des véhicules appartenant à l'ONU ; b) des carburants et lubrifiants, le coût moyen du carburant pour les véhicules, à savoir 0,54 dollar par litre, étant moins élevé que celui qui était prévu dans le budget approuvé pour 2020/21 (0,73 dollar par litre).

| | <i>Variation</i> | |
|-----------------------------|------------------|-------|
| Opérations aériennes | 151,9 | 6,9 % |

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

79. L'augmentation des ressources demandées s'explique par la hausse des dépenses liées à la location et à l'exploitation des hélicoptères au cours de la deuxième année d'exploitation (le coût par heure de vol est plus élevé que celui qui était prévu dans le budget approuvé pour 2020/21), comme il ressort de la lettre d'attribution entrée en vigueur en juillet 2020 pour la flotte d'hélicoptères de la Force, et des frais de peinture.

| | <i>Variation</i> | |
|--|------------------|---|
| Opérations maritimes ou fluviales | 26,2 | – |

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

80. Les nouvelles ressources demandées s'expliquent principalement par l'achat de conteneurs maritimes aux fins de l'expédition de bâtiments préfabriqués devant remplacer des logements détériorés, acquisition pour laquelle aucun crédit n'avait été prévu dans le budget approuvé pour 2020/21.

| | <i>Variation</i> | |
|--------------|------------------|--------|
| Santé | 57,3 | 24,8 % |

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

81. L'augmentation des ressources demandées tient principalement à l'achat de fournitures médicales telles que le vaccin contre la grippe saisonnière pour le personnel de la Force, en application de la recommandation formulée par l'Organisation mondiale de la Santé à l'intention des entités des Nations Unies, et à la reconstitution des stocks d'articles médicaux consommables ordinaires, qui a été reportée de l'exercice 2020/21 à titre provisoire afin d'accorder la priorité aux dépenses liées à la pandémie de COVID-19, pour lesquelles aucun crédit n'avait été prévu dans le budget approuvé pour ledit exercice.

| | <i>Variation</i> | |
|---|------------------|-------|
| Fournitures, services et matériel divers | 80,0 | 8,3 % |

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

82. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par : a) l'engagement d'un nombre de vacataires plus élevé que celui prévu dans le budget approuvé pour 2020/21, l'objectif étant d'organiser les activités bicommunautaires et de fournir les services qui avaient été reportés de l'exercice 2019/20 en raison de la pandémie de COVID-19 ; b) la hausse des dépenses de fret et des dépenses connexes, qui tient à l'expédition d'un plus grand nombre de véhicules (20) à un prix unitaire

plus élevé, dans le cadre du remplacement échelonné des véhicules de location par des véhicules appartenant à l'ONU (le budget approuvé pour 2020/21 prévoyait l'expédition de 19 véhicules dont le prix unitaire était inférieur).

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

83. 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 54 894 300 dollars aux fins du fonctionnement de la Force pour l'exercice de 12 mois allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022, dont un montant de 23 875 600 dollars financé au moyen des contributions volontaires des Gouvernements chypriote (17 375 600 dollars) et grec (6 500 000 dollars) ;

b) Mise en recouvrement d'un montant de 2 584 892 dollars pour la période allant du 1^{er} au 31 juillet 2021 ;

c) Mise en recouvrement d'un montant de 28 433 808 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 2021 au 30 juin 2022, si le Conseil de sécurité décide de proroger le mandat de la Force, à raison de 2 584 892 dollars par mois.

V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 74/285 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale

A. Assemblée générale

Financement de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (Résolution 74/285)

| <i>Décision ou demande</i> | <i>Mesures prises</i> |
|--|---|
| 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 de l'Organisation des Nations Unies (par. 9). | Les lignes directrices figurant au chapitre 6 (Appel à la concurrence) de la version actualisée, au 30 juin 2020, du Manuel des achats de l'Organisation des Nations Unies, et plus particulièrement celles énoncées au chapitre 6.3 (Méthodes d'appel à la concurrence) passent en revue les méthodes d'appel à la concurrence et renferment des orientations permettant de déterminer dans quelles conditions y recourir. Le Secrétariat a engagé un consultant chargé d'examiner les pratiques de l'Organisation en matière d'acquisition de services de transport aérien, d'évaluer la situation actuelle y afférente et d'élaborer des recommandations visant à renforcer la maturité et les fonctionnalités des acquisitions |

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 de l'Organisation des Nations Unies (par. 10).

de ce type. L'étude porte essentiellement sur les différentes méthodes d'appel à la concurrence (appel d'offres ou invitation à soumissionner) applicables au domaine de l'achat de services de transport aérien ainsi que sur les enseignements tirés de l'expérience acquise jusqu'à présent. Ses résultats devraient être disponibles sous peu.

Selon le chapitre 1.4 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 des informations détaillées sur les marchés attribués et les commandes passées par toutes les entités du Secrétariat sur le site Web et l'application mobile de la Division des achats.

L'Organisation des Nations Unies a également tenu compte de cette demande dans les lignes directrices figurant dans le Manuel des achats, en particulier le chapitre 10.2.1 (Publication des marchés attribués). Le site Web de la Division des achats a été actualisé. Il est désormais davantage accessible et contient des informations supplémentaires tels que des estimations des besoins des missions politiques spéciales et l'attribution de marchés y relative. De nouvelles informations seront publiées au cours du deuxième trimestre de 2021.

Les fournisseurs qui ont participé à des appels à la concurrence ayant abouti à des attributions supérieures à 200 000 dollars ont la possibilité d'obtenir des informations supplémentaires sur les raisons pour lesquelles leur proposition n'a pas été retenue par le truchement d'un processus de bilan. Les soumissionnaires qui ne sont pas satisfaits à l'issue du bilan peuvent déposer une réclamation, qui est examinée par un conseil indépendant.

Depuis le 1^{er} août 2020, les fournisseurs qui ont soumis des offres et des propositions pourront assister virtuellement à toutes les cérémonies d'ouverture des plis. En outre, conformément aux procédures prévues au chapitre 7 du Manuel des achats (Gestion des soumissions), les rapports d'ouverture des offres présentées en réponse aux appels d'offres et aux invitations à soumissionner peuvent être consultés par les fournisseurs pendant une période de 30 jours à compter de la date d'ouverture des plis.

Le chapitre 13 (Gestion et administration des contrats) du Manuel des achats dispose que, conformément aux principes de transparence et de responsabilité en matière de passation de marchés, et afin de faciliter les audits internes et externes, les responsables des achats doivent tenir à jour des dossiers dûment consignés pour chaque appel à concurrence et chaque contrat.

En ce qui concerne les services de transport aérien, lors des exercices d'appel d'offres, les fournisseurs sont informés, dès l'ouverture des plis, des types d'aéronef proposés par tous les soumissionnaires, et ont accès à des informations détaillées sur le prix de chaque appareil. Après l'attribution du marché, les informations confirmant le prix de l'offre retenue sont affichées sur le site Web de la Division des achats.

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. 11).

On trouvera les informations demandées au paragraphe 15 du présent rapport.

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. 12).

La Force a été la quatrième opération de maintien de la paix à mettre en œuvre le Système complet de planification et d'évaluation de la performance et a élaboré son premier cadre de résultats en 2018/19, assorti d'effets escomptés, de produits et d'indicateurs connexes. Le cadre, y compris les analyses du contexte sous-jacent et des parties prenantes, a été actualisé en 2020/21 pour tenir compte de l'évolution du contexte opérationnel. À ce jour, cinq rapports du Système complet de planification et d'évaluation de la performance ont été établis et comportent un certain nombre de recommandations visant à aider les chefs de mission à prendre des décisions. Les travaux initiaux visant à mettre en adéquation le Système, la planification des missions et l'établissement du budget ont débuté en novembre 2020.

Il conviendrait de faire appel à un spécialiste de la planification pour gérer les différentes étapes du cadre, y compris la coordination des fonctions de planification stratégique de la Force, afin de faciliter les travaux du Système, lequel est actuellement appuyé par le Centre d'analyse conjointe de la mission. En conséquence, le poste de responsable de la planification de la Force pour la période 2021/22, dont la création est proposée dans le présent rapport, permettra de coordonner la mise en

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 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 d'améliorer la transparence, et de rendre compte de la question dans son prochain rapport (par. 13).

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. 18).

Est consciente des problèmes de sécurité croissants auxquels fait face le personnel de maintien de la paix des Nations Unies, réaffirme sa volonté d'améliorer la sûreté et la sécurité du personnel de la Force, notamment celles du personnel en tenue, et prie le Secrétaire général de renforcer encore les mesures prises à cet égard et de lui faire rapport sur la question dans le prochain projet de budget de la Force (par. 19).

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. 21).

Redit sa préoccupation face au nombre élevé de postes vacants dans la composante civile et prie de nouveau le Secrétaire général de veiller à ce

œuvre du Système afin de veiller à ce qu'à l'avenir, celui-ci soit en adéquation avec la planification de la Force et l'établissement du budget, ainsi que de mener à bien les activités essentielles en matière de planification de la Force.

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 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.

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 ayant été formulées.

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 des Nations Unies au cours de l'exercice 2021/22.

La Force continue de s'appuyer sur les efforts passés dans ce domaine : 75 % de son effectif civil approuvé est composé de personnel recruté sur le plan national.

La Force continue de suivre de près le niveau de vacances de postes afin de s'assurer que ceux-ci sont pourvus rapidement.

que ces postes soient pourvus rapidement (par. 22).

Prie également le Secrétaire général 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. 24).

Prie en outre le Secrétaire général de procéder à une évaluation comparative des services fournis par les différentes entités qui s'occupent d'activités de lutte antimines et d'en présenter les résultats dans son prochain rapport (par. 25).

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 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. 26).

Au 1^{er} janvier 2021, la Force ne comptait aucun poste resté vacant depuis au moins 24 mois.

Le Service de lutte antimines, qui relève du Département des opérations de paix, a pu compter sur le concours de la Force pour procéder à une évaluation comparative des services fournis par les différentes entités qui s'occupent d'activités de lutte antimines au sein de celle-ci. Il a fourni divers services visant à appuyer cette dernière dans l'exécution de son mandat, notamment : un état des lieux des menaces d'explosion et des relevés y relatifs ; des conseils techniques et des services d'assurance de la qualité en matière de déminage à l'intention des autorités du Nord et du Sud et de leurs contingents ; des actions de sensibilisation au danger des mines ; des activités d'évaluation et de gestion des menaces ; la gestion des données afférentes à la lutte antimines ; la coordination du déminage humanitaire. Compte tenu de l'arrêt des activités de déminage de la Force dans la zone tampon depuis octobre 2017, il n'existe actuellement aucune capacité militaire de réserve chargée de la neutralisation des explosifs et des munitions. L'UNOPS, partenaire d'exécution du Service de la lutte antimines, fournit des services de lutte antimines en vue d'appuyer la Force. Ces résultats renforcent les conclusions de l'examen stratégique mené par la Force en novembre 2017, à l'issue duquel celle-ci a recommandé que l'UNOPS continue de lui faire bénéficier de son expertise et de ses capacités en vue de ne pas compromettre les progrès réalisés.

On trouvera à la section C du chapitre I du présent rapport des informations détaillées sur les actions entreprises au sujet de la contribution des acteurs régionaux et sous-régionaux aux opérations de maintien de la paix, de manière à approfondir les partenariats, la coopération et la coordination entre l'Organisation des Nations Unies et ces acteurs, conformément aux mandats définis.

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Financement de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (résolution 74/285) (A/74/737/Add.4)

Demande ou recommandation

Le Comité consultatif regrette que l'exécution du projet ait été retardée, dans l'attente de l'appui du gouvernement hôte et de l'approbation des autorités locales, et compte que la Force redoublera d'efforts pour obtenir promptement les documents requis. Le Comité compte que le Secrétaire général donnera des renseignements actualisés à ce sujet dans son prochain projet de budget [par. 20 c)].

Mesures prises

La Force confirme qu'il n'y a pas de travaux en cours ni de problèmes techniques liés à l'installation de projecteurs de sécurité fonctionnant à l'énergie solaire et au remplacement des anciens systèmes de production d'énergie par des groupes électrogènes hybrides alimentés au diesel. Avec le concours du gouvernement hôte, la Force compte que les raccordements seront achevés d'ici à la fin de l'exercice 2020/21.

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

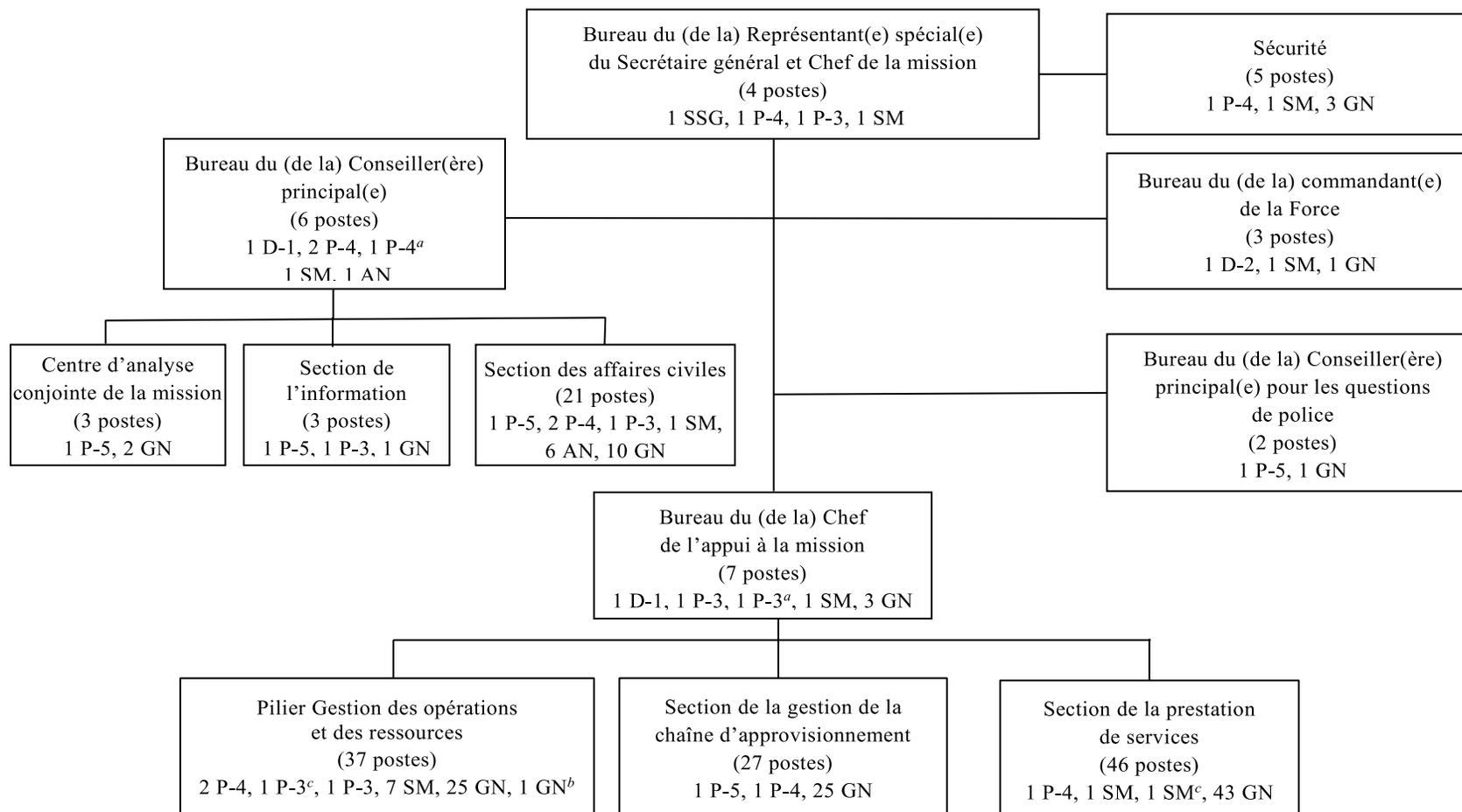
On trouve à la section III du présent rapport, pour chaque rubrique, une indication du facteur auquel la variation est principalement imputable, les facteurs types recensés étant classés dans les quatre grandes catégories ci-après :

- **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 Basé au Bureau d'appui commun de Koweït.

^c Financé à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

B. Composante militaire

