Nations Unies A/70/754*

Assemblée générale

Distr. générale
23 février 2016
Français
Original : anglais

Soixante-dixième session
Point 148 de l'ordre du jour
Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Budget du Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda) pour l'exercice allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017

Rapport du Secrétaire général

Table des matières

		Page
I.	Mandat et résultats attendus	6
	A. Vue d'ensemble	6
	B. Hypothèses budgétaires et initiatives d'appui aux missions	7
	C. Coopération régionale	16
	D. Partenariats et coordination avec l'équipe de pays	16
	E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats	17
	F. Effectifs nécessaires	19
II.	Ressources financières	23
	A. Vue d'ensemble	23
	B. Taux de vacance	24
	C. Formation	24
III.	Analyse des variations	25
IV.	Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	29

* Nouveau tirage pour raisons techniques (21 mars 2016).

16-02777* (F) 220316 220316

Merci de recycler

V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 69/307 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale 30

A. Assemblée générale 30

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires 33

Annexes

I. Définitions 39

II. Organigramme 41

Résumé

Le présent rapport, soumis en application de la résolution 69/307 de l'Assemblée générale, porte sur le projet de budget du Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda) pour l'exercice allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017, dont le montant s'élève à 42 000 200 dollars.

Dans sa résolution 69/307, l'Assemblée générale a décidé d'octroyer au Centre de services régional d'Entebbe son autonomie en matière de gestion et de fonctionnement et prié le Secrétaire général de présenter un projet de budget pour le Centre pour l'exercice allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017, qui sera financé par prélèvement sur les budgets des missions bénéficiant de l'appui du Centre.

Le projet de budget couvre le déploiement de 147 fonctionnaires recrutés sur le plan international, 267 fonctionnaires recrutés sur le plan national et 8 Volontaires des Nations Unies.

D'un montant de 42 000 200 dollars, le projet de budget représente une augmentation de 18,1 % par rapport au montant des crédits approuvés pour l'exercice 2015/16 (35 556 400 dollars), ce qui s'explique principalement par les effectifs supplémentaires nécessaires (12 postes soumis à recrutement international et 22 postes soumis à recrutement national).

Le montant total des ressources demandées pour le Centre de services régional pour l'exercice allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017 tient compte des objectifs du Centre, grâce à un certain nombre de cadres de budgétisation axée sur les résultats organisés en fonction des diverses composantes du modèle de prestation de services du Centre, à savoir Indemnités et paiements; Avantages et prestations; Information financière; Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements; et Services régionaux de l'informatique et des communications. Les effectifs ont été répartis par domaine d'activité.

Les explications relatives à la variation des ressources, aussi bien humaines que financières, font référence s'il y a lieu aux produits correspondants prévus par le Centre.

Ressources financières

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

Catégorie de dépenses	*Dépenses*[a] *(2014/15)*	*Montant alloué*[b] *(2015/16)*	*Dépenses prévues (2016/17)*	*Variation*	
				Montant	*Pourcentage*
Personnel civil	24 435,0	20 343,3	26 941,1	6 597,8	32,4
Dépenses opérationnelles	14 117,1	15 213,1	15 059,1	(154,0)	(1,0)
Montant brut	**38 552,1**	**35 556,4**	**42 000,2**	**6 443,8**	**18,1**
Recettes provenant des contributions du personnel	2 282,7	2 271,4	3 077,4	806,0	35,5
Montant net	**36 269,4**	**33 285,0**	**38 922,8**	**5 637,8**	**16,9**
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	–	–	–	–	–
Total	**38 552,1**	**35 556,4**	**42 000,2**	**6 443,8**	**18,1**

[a] Source A/70/749, annexe VIII.

[b] En 2015/16, un budget de 36,8 millions de dollars a été proposé pour le Centre de services régional (A/69/751/Rev.1). Ce montant a été réduit de 1,2 million de dollars en raison de la hausse des taux de vacance des postes et des ajustements effectués pour moduler l'incidence du taux de change sur les missions contributrices.

Ressources humaines[a]

	Personne recruté sur le plan international	*Personnel recruté sur le plan national*[b]	*Volontaires des Nations Unies*	**Total**
Direction exécutive et administration				
Effectif approuvé 2015/16	15	19	6	**40**
Effectif proposé 2016/17	16	19	6	**41**
Indemnités et paiements				
Effectif approuvé 2015/16	37	82	–	**119**
Effectif proposé 2016/17	38	76	2	**116**
Avantages et prestations				
Effectif approuvé 2015/16	44	106	–	**150**
Effectif proposé 2016/17	51	131	–	**182**
Information financière				
Effectif approuvé 2015/16	14	23	–	**37**
Effectif proposé 2016/17	17	26	–	**43**
Services régionaux de l'informatique et des communications				
Effectif approuvé 2015/16	13	9	–	**22**
Effectif proposé 2016/17	13	9	–	**22**
Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements				
Effectif approuvé 2015/16	12	6	–	**18**
Effectif proposé 2016/17	12	6	–	**18**
Total				
Effectif approuvé 2015/16	135	245	6	**386**
Effectif proposé 2016/17	147	267	8	**422**
Variation nette	**12**	**22**	**2**	**36**

[a] Niveau maximum de l'effectif autorisé/proposé.
[b] Administrateurs et agents des services généraux.

Les décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont énoncées au chapitre IV du présent rapport.

I. Mandat et résultats attendus

A. Vue d'ensemble

1. Suite à l'adoption par l'Assemblée générale de sa résolution 64/269, le Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda) a été établi en juillet 2010 en tant que centre de services partagés pour les missions opérant dans la région, dans le cadre de la stratégie globale d'appui aux missions. Comme indiqué dans mon troisième rapport annuel sur l'état d'avancement de ladite stratégie (A/67/633), qui en décrit l'objectif ultime, l'essence de cette stratégie est de tirer parti des synergies qu'il est possible de créer et des économies d'échelle qu'il est possible de réaliser pour offrir un appui plus efficace et plus rapide; de réduire ou d'éliminer les gaspillages, les doublons et les goulots d'étranglement dans les services d'appui logistique, administratif et financier, et de permettre par-là aux missions de s'acquitter efficacement de leurs mandats. Dans le cadre de cette stratégie, le Centre fournit des services partagés aux missions participantes, l'objectif étant de libérer ces missions des fonctions transactionnelles administratives pouvant être effectuées à distance, notamment celles relatives aux ressources humaines, à la gestion financière, aux mouvements multimodaux et à leur contrôle, au transport de personnel et de matériel et à l'appui dans le domaine de l'informatique et des communications. Ces fonctions étant centralisées, elles peuvent être effectuées de manière plus efficace grâce à l'intégration, à la spécialisation, à la standardisation et à la réorganisation des processus métiers.

2. Les missions bénéficiaires sont la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA), la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO), l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD), la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei (FISNUA), la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS), ainsi que des missions politiques spéciales et des opérations d'appui comme le Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (BANUS, anciennement Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie), le Bureau de l'Envoyé spécial pour le Soudan et le Soudan du Sud, le Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs, le Groupe de contrôle pour la Somalie et l'Érythrée, le Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale (BRENUAC), la Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie (MANUSOM) et le Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine (BNUUA). Depuis la fin du mandat de la Mission électorale des Nations Unies au Burundi (MENUB), le Centre de services régional compte parmi ses clients le Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour la prévention des conflits, y compris au Burundi, poursuivant son rôle au service des missions présentes dans ce pays. En outre, il est proposé que la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA) devienne elle aussi une mission cliente du Centre à compter du 1er juillet 2016.

3. Dans sa résolution 69/307, l'Assemblée générale a décidé d'octroyer au Centre de services régional d'Entebbe son autonomie en matière de gestion et de fonctionnement et prié le Secrétaire général de présenter un projet de budget pour le Centre pour l'exercice allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017, qui sera financé par prélèvement sur les budgets des missions bénéficiant de l'appui du Centre. Le

présent budget a été établi conformément à cette demande, en veillant à ce que les postes précédemment inscrits au tableau d'effectifs des différentes missions clientes soient retirés de ces missions et transférés, en gardant la même composition et les mêmes catégories professionnelles, dans un tableau d'effectifs unique concernant le Centre de services et reprenant les titres fonctionnels et le système de classification des postes utilisés à l'échelle de l'Organisation. L'ensemble des ressources nécessaires au Centre est présenté, avec les dépenses opérationnelles, dans le cadre d'un seul et même projet de budget pour le Centre. Les montants approuvés des crédits et des dépenses doivent être imputés aux budgets des missions bénéficiaires.

4. Au cours de l'exercice budgétaire, le Centre contribuera à la fourniture de services efficaces et rapides aux missions, en veillant à l'exécution des produits clefs correspondants présentés dans les tableaux ci-après. En s'acquittant de cette réalisation escomptée, le Centre atteindrait son objectif et les indicateurs de succès permettraient de mesurer les progrès accomplis au cours de l'exercice budgétaire. Les effectifs dont dispose le Centre (personnel civil) ont été répartis par domaine d'activité. La variation des effectifs par rapport au budget de l'exercice 2015/16 est analysée au niveau de chaque domaine d'activité.

B. Hypothèses budgétaires et initiatives d'appui aux missions

5. L'objectif stratégique du Centre est de fournir aux missions clientes opérant en Afrique des services partagés efficaces, abordables, innovants et adaptés à leurs besoins, et de s'efforcer résolument de satisfaire les attentes des parties prenantes en fournissant aux opérations de paix des Nations Unies l'appui dont elles ont besoin dans un contexte mondial difficile et en pleine évolution.

1. Grandes priorités et initiatives d'appui aux missions

6. Depuis sa création, et en ce qui concerne les services administratifs, le Centre s'est essentiellement efforcé de maintenir et d'améliorer la qualité de la prestation de services tout en renforçant ses capacités et en accueillant le personnel provenant des missions qu'il appuie et en absorbant les tâches de ces dernières, sachant qu'alors qu'il appuyait au départ sept missions, ce chiffre doit être porté à 14 pour l'exercice 2016/17.

7. Le Centre a réorganisé ses services, passant d'une structure traditionnelle organisée autour des services relatifs aux ressources humaines et aux finances à une structure axée sur des gammes de services intersectorielles. Cette réorganisation a contribué à la standardisation des tâches administratives au niveau régional. Le Centre a essentiellement fait porter ses efforts d'amélioration des résultats sur les activités de suivi des indicateurs de résultats et d'établissement de rapports à ce sujet; il s'en est suivi une amélioration des résultats enregistrés par l'ensemble de ses 50 indicateurs : en juin 2014, 42 % des cibles avaient été atteintes voire dépassées, et ce chiffre a été porté à 77 % en juin 2015.

8. L'exercice 2016/17 sera une période de stabilité relative en ce qui concerne les tâches administratives et les effectifs : le Centre pourra donc se consacrer de nouveau à instaurer une relation de confiance avec les parties prenantes et à mobiliser et stimuler son personnel. D'ici le début de l'exercice 2016/17, la plupart des postes encore vacants devraient être pourvus, et seuls quelques postes isolés resteront vacants. Conformément à la résolution 69/307, la transformation des

postes soumis à recrutement international en postes d'agent recruté sur le plan national, qui a commencé au cours de l'exercice 2014/15, sera terminée d'ici la fin de l'exercice 2016/17, date à laquelle 68 postes d'agent du Service mobile auront été transformés en postes d'agent recruté sur le plan national au cours de la période de deux ans qui s'achèvera le 30 juin 2017.

9. À mesure que le Centre s'installe dans son rôle, il devient fondamental de consolider sa direction. Vis-à-vis de ses missions clientes, il devient de plus en plus important pour le Centre d'affirmer sa responsabilité et son autonomie en matière de gestion. Les nouveaux outils de gestion que le Centre est en train d'adopter lui permettront de donner une image plus claire de son autonomie, et les membres de la direction devront faire preuve d'un plus grand sens de la responsabilité personnelle. Il est donc temps de renforcer la direction du Centre en ajoutant à sa tête un directeur de classe D-2 tout en maintenant un Directeur adjoint au niveau D-1.

10. Dans le droit fil des recommandations relatives à l'utilisation des services partagés, et dans le but de tirer parti des gains d'efficience et de la standardisation des tâches réalisés par le Centre, il est proposé que la MINUSMA devienne une mission cliente du Centre à compter du 1er juillet 2016. Le Centre prendra en charge les tâches administratives relatives aux finances et aux ressources humaines de la Mission, qui sont actuellement effectuées par les services administratifs de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI). L'intégration de la MINUSMA au nombre des missions clientes du Centre aura également pour effet d'accroître les effectifs travaillant dans le domaine des ressources humaines au Centre, étant donné que les postes de la MINUSMA actuellement affectés à l'ONUCI seront transférés au Centre, selon un système de modulation des ressources créé pour le Centre.

11. Pour atteindre son objectif consistant à nouer des relations de confiance avec les parties prenantes, le Centre s'emploiera à améliorer sa communication avec les missions qu'il sert et les utilisateurs finals; pour ce faire, il mettra en place un dispositif dynamique d'information et de mobilisation et veillera à former le personnel en contact avec la clientèle et à bien faire connaître les personnes chargées de gérer les demandes d'information. Il s'efforcera en particulier d'améliorer la procédure de règlements des différends ainsi que les relations avec ses missions clientes en organisant régulièrement des vidéoconférences ainsi que plusieurs visites sur place qui donneront l'occasion de tenir des débats publics au cours desquels les représentants du Centre donneront des informations sur le rôle du Centre, la façon dont il fonctionne et ses résultats, et proposeront des ateliers et des séances de formation visant à résoudre des problèmes particuliers et à éliminer des erreurs récurrentes. Le Centre commencera aussi à compiler des informations et à effectuer des essais concernant son dispositif de contrôle interne, qui doit être utilisé dans toutes les gammes de services, et à organiser la surveillance dudit dispositif. Ce dispositif automatisé, axé sur les tâches transactionnelles, reposera sur une plateforme pratique et solide qui permettra de décrire les procédures et les tâches, d'évaluer les contrôles internes et d'en assurer l'amélioration permanente, et d'en faire une partie intégrante de l'initiative visant à assurer le respect des règles et des activités de gestion des risques et des opérations en cours. Le Centre continuera en outre à surveiller et à suivre les risques opérationnels liés à ses activités dans le cadre de son inventaire des risques.

12. Soucieux de mobiliser et de stimuler son personnel, le Centre entend consolider, durant l'exercice 2016/17, son programme de renforcement des capacités qui a pour objectif d'améliorer l'implication et l'efficacité du personnel ainsi que le niveau de satisfaction des clients. Le personnel du Centre pourra suivre des programmes de formation sanctionnés par des certificats reconnus à l'extérieur dans les domaines de la finance et des ressources humaines, l'objectif étant de renforcer sa motivation et d'améliorer la qualité des services fournis, et par là, la satisfaction des clients.

13. Pour appuyer la stratégie d'amélioration de la communication et de l'information décrite ci-dessus, le Centre prévoit plusieurs visites de ses hauts responsables, accompagnés des responsables des gammes de services et de représentants des principales composantes, dans les missions clientes. Des ressources supplémentaires sont également demandées aux fins de la formation, le Centre ayant pour projet, comme indiqué ci-dessus, de renforcer les capacités de son personnel, et pour donner au Centre les moyens de demeurer un centre d'excellence en matière d'appui technique et de formation à Umoja.

14. Avec le déploiement d'Umoja-Extension 1 en novembre 2015, les missions disposent désormais des modules relatifs aux voyages et aux ressources humaines en ce qui concerne le personnel recruté sur le plan international, et il devrait en être de même pour le personnel recruté sur le plan national et pour le personnel en tenue d'ici septembre 2016. Pendant l'exercice 2016/17, les activités liées à Umoja consisteront à poursuivre le travail de stabilisation des nouveaux processus métiers, en proposant des sessions de formation supplémentaires, en fonction des besoins, et en assurant l'inventaire et la réorganisation des processus métiers. L'exercice 2016/17 sera une période de consolidation et de transition au cours de laquelle on pourra passer en revue l'ensemble des effets des changements apportés aux flux de travail et les évaluer de façon plus précise.

15. Le Centre continue de mettre l'accent sur l'amélioration des résultats et produit des rapports mensuels détaillés sur les indicateurs utilisés pour évaluer les résultats de chaque gamme de services ainsi que du Centre dans son ensemble. Depuis octobre 2015, le Centre établit également un rapport sur les indicateurs concernant chaque mission, le but étant d'accroître la transparence de la relation avec chacune des missions clientes. Parmi les autres initiatives visant à améliorer les résultats, on peut citer la création d'un répertoire partagé de ressources en ligne, qui comprend des guides détaillant les processus métiers, la poursuite de la mise à disposition du progiciel en libre-service iNeed en vue d'améliorer et d'évaluer le système de règlement des différends et la poursuite de la réorganisation des processus métiers.

16. Le Centre s'emploiera également à standardiser les processus métiers relatifs à ses propres activités, aussi bien en amont qu'en aval. Étant donné que ses résultats sont dans une certaine mesure tributaires de la contribution d'autres entités, il est proposé de procéder à un examen de l'intégralité de la chaîne de processus métiers relatifs au paiement des fournisseurs, l'objectif étant d'établir des indicateurs de résultats élaborés conjointement par les missions et le Centre en vue d'améliorer la qualité et la rapidité de l'ensemble de la procédure. L'examen des procédures relatives à la prise et à la cessation de fonctions, qui a pour but de repérer des possibilités de réaliser des gains d'efficience, sera achevé au cours de l'exercice 2016/17 pour les autres catégories de personnel. La poursuite de la standardisation

des processus métiers s'appuiera sur les nouvelles fonctionnalités qu'offre Umoja-Extension 1, mis en service en novembre 2015.

17. Le Département de la sûreté et de la sécurité ayant mis en garde contre les importants problèmes de sécurité qui se posent dans la région, on procède actuellement à des aménagements dans l'ensemble du Centre afin d'en améliorer la sécurité et de faire en sorte que le Centre soit plus à même de reprendre ses activités après un incident de sécurité, le cas échéant. Le projet de budget pour l'exercice 2016/17 prévoit l'allocation de ressources au titre du renforcement des contrôles physiques des accès, de l'amélioration et de la généralisation de la vidéosurveillance et du système d'accès contrôlé grâce à des cartes à puce, de la mise en place d'un réseau hertzien permettant des liaisons point-multipoint pour permettre le travail à domicile dans l'éventualité d'un incident de sécurité et de l'expansion du réseau radio à ressources partagées (TETRA) pour assurer une couverture intégrale à Kampala et à Lubowa.

18. Dans le souci de réduire l'impact environnemental du Centre, les nouveaux bâtiments ont été conçus de façon à réduire sensiblement l'usage de la climatisation, grâce au recours à des structures tirant parti de la ventilation naturelle. Il est également proposé d'utiliser des panneaux solaires pour couvrir une partie des besoins en électricité du Centre.

Services régionaux de l'informatique et des communications

19. Les Services régionaux de l'informatique et des communications ont pour mandat de fournir à distance et de façon rapide des services d'appui efficaces et fiables aux missions clientes sur la base des trois principes qui guident la centralisation régionale dans ce domaine : a) l'élimination des chevauchements d'activités; b) la réalisation d'économies d'échelle et de gamme; et c) la suppression des disparités dans la qualité de service entre les diverses missions grâce à la standardisation des tâches. Pendant l'exercice 2016/17, les Services régionaux de l'informatique et des communications mettront l'accent sur la mise en service et la coordination du fonctionnement des applications et des systèmes d'entreprise, et sur l'appui dans ce domaine. Concernant ce dernier secteur d'activité, leurs activités consisteront essentiellement à assurer la gestion des projets, la coordination, la gestion des risques et l'appui à la formation. On recourra à la technologie satellitaire pour améliorer la connectivité dans l'ensemble des missions de maintien de la paix, fournir un meilleur service aux utilisateurs opérationnels et rendre les systèmes centralisés plus performants. La MONUSCO, la MINUSCA, le BANUS, la FISNUA, la MINUSS et le Centre sont concernés par ce projet, dans le cadre duquel devraient être organisées des sessions de formation régionales à l'intention du personnel des services informatiques des missions concernées. Le projet O3B a été lancé pendant l'exercice 2015/16 et mis en œuvre dans les cinq missions susmentionnées pendant l'exercice 2016/17.

Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements

20. Le Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements a été créé dans le but de centraliser, d'intégrer et d'optimiser les services relatifs au transport et aux mouvements offerts aux opérations hors Siège présentes en Afrique orientale et en Afrique centrale, en collaboration avec les missions clientes. Le Centre s'est notamment occupé de la planification intégrée des mouvements dans le cadre de la

relève des contingents, ce qui a permis de réduire au minimum les trajets à vide et la nécessité d'affréter des appareils pour une courte durée.

21. Au cours de l'exercice 2016/17, le Centre participera à la planification et à la mise en œuvre de l'initiative visant à établir une plateforme aéroportuaire permettant de renforcer l'intégration des opérations aériennes régionales en ce qui concerne le transport de passagers. Cette initiative a pour but d'encourager une utilisation plus avisée des ressources et d'améliorer la qualité des services proposés aux missions de la région. Outre cette initiative, le Centre travaille en étroite coordination avec les missions clientes et la Division du soutien logistique afin d'obtenir des prérogatives de commandement et le pouvoir d'émettre des ordres de mission concernant l'utilisation d'un appareil adapté aux impératifs régissant les mouvements des contingents fournis par les pays intervenant en Afrique. Sous réserve de la disponibilité escomptée d'un appareil Learjet et de l'accès à des avions cargos de type C-130/L-100, on prévoit des vols ponctuels supplémentaires en période de pointe.

22. Par ailleurs, le Centre participera à la mise en œuvre d'une autre initiative, relative à la chaîne d'approvisionnement cette fois, et visant à concrétiser le projet de couloir d'Afrique de l'Est pour alimenter les opérations de maintien de la paix opérant dans cette région. Sachant que le transport représente plus de 30 % des coûts de fonctionnement relatifs à la chaîne d'approvisionnement, le Centre sera en mesure de jouer un rôle important dans le cadre de cette initiative en organisant la planification et l'exécution des mouvements.

2. Modèle de modulation des ressources

23. Dans sa résolution 69/307, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'élaborer un modèle qui permettrait de moduler les ressources à inscrire au budget du Centre de services régional. Le modèle a été élaboré. Il a pour objet de déterminer les dépenses de personnel du Centre tandis que les autres dépenses de fonctionnement et d'équipement seront déterminées par les ressources d'appui nécessaires au titre des effectifs proposés.

24. À sa création, en juillet 2010, le Centre comptait 39 postes mis à disposition par trois missions clientes (MONUSCO, MINUAD et MINUSS). Le nombre total de postes mis à disposition par les missions desservies a atteint son niveau le plus élevé de 404 pendant l'exercice 2014/15. Par la suite, un examen du Centre a été mené, qui a abouti à la suppression de 18 postes pendant l'exercice 2015/16, le nombre définitif de postes approuvés s'élevant à 386. Le Centre a continué à mettre l'accent sur les compétences du personnel local, ce qui a entraîné une augmentation du personnel recruté sur le plan national : celui-ci est passé de 52 % de l'ensemble des effectifs pendant l'exercice 2013/14 à 63 % pendant l'exercice 2015/16. Le nombre des postes d'administrateur recruté sur le plan national passera de 2, à partir de l'exercice 2013/14, à 30 pendant l'exercice 2015/16.

25. Les 386 postes actuellement détachés par les missions clientes pour l'exercice 2015/16 ne seront pas inscrits au tableau d'effectifs des missions concernées pour l'exercice 2016/17. Ils ne sont pas pris en compte dans les tableaux d'effectifs et les budgets des missions clientes mais plutôt dans le tableau d'effectifs du Centre. On trouvera au tableau 1 ci-après la répartition de ces postes dans les missions clientes.

Tableau 1
Répartition actuelle des postes dans les missions clientes du Centre de services régional en 2015/16

Missions	*D-1*	*P-5*	*P-4*	*P-3*	*P-2/1*	**Total**	*SM*	**Total partiel**	*AN*	*G*	**Total partiel**	*VNU*	**Total**
MONUSCO	1	2	6	10	2	**21**	28	**49**	8	64	**72**	4	**125**
MINUAD	1	2	6	8	1	**18**	23	**41**	7	56	**63**	-	**104**
MINUSS	–	1	3	6	1	**11**	24	**35**	6	48	**54**	2	**91**
MINUSCA	–	–	1	1	1	**3**	2	**5**	4	35	**39**	–	**44**
UNSOA	–	–	–	1	–	**1**	4	**5**	3	5	**8**	–	**13**
FISNUA	–	–	–	–	–	**–**	–	**–**	2	7	**9**	–	**9**
Total	**2**	**5**	**16**	**26**	**5**	**54**	**81**	**135**	**30**	**215**	**245**	**6**	**386**

Abréviations : AN = administrateur recruté sur le plan national; G = agent des services généraux; SM = agent du Service mobile; VNU = Volontaire des Nations Unies.

26. Étant donné que le Centre continue d'évoluer, il est nécessaire d'utiliser un modèle de modulation qui permette de déterminer les dotations en effectifs appropriées. Par ailleurs, l'application du modèle va de pair avec l'indépendance opérationnelle et administrative nouvellement acquise du Centre. L'application d'un modèle défini permet la transparence s'agissant de doter le Centre de ressources correspondant au niveau des services fournis. Avec ses 386 postes, le Centre prête son concours aux missions clientes dans plusieurs domaines fonctionnels.

27. La première entité desservie, le Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements, compte 18 postes et représente la plus petite composante. Viennent ensuite les Services régionaux de l'informatique et des communications, qui comptent 22 postes et desservent 13 missions régionales sur la base de trois principes de régionalisation des services d'informatique et des communications, à savoir l'élimination des chevauchements d'activités, la réalisation d'économies d'échelle et de portée et l'élimination des disparités entre les missions par la normalisation des services fournis. Ces deux secteurs sont relativement modestes par rapport aux composantes ressources financières et ressources humaines qui, avec les fonctions administration et service aux clients, comptent 346 postes.

28. Il est impératif de reconnaître que tant les Services régionaux de l'informatique et des communications que le Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements ont des éléments de prestation de services de portée mondiale, contrairement aux services en matière de ressources humaines et financières, qui ont une forte corrélation avec les clients desservis, en particulier depuis la mise en service d'Umoja. Les Services régionaux de l'informatique et des communications font partie intégrante de la stratégie globale en matière de technologies de l'information et des communications, qui a des liens avec l'ensemble des missions relevant du Département de l'appui aux missions, tandis que le Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements est étroitement lié aux améliorations apportées à l'utilisation des moyens aériens dans la région. L'une et l'autre entité ont des modèles de prestation de services nettement différents et des ressources importantes en dehors du Centre de services régional, d'où la difficulté pratique d'appliquer un modèle de modulation qui combine ces trois

domaines. C'est la raison pour laquelle, pour être pertinent et fiable, le projet de modèle déterminera la dotation en effectifs nécessaires pour les services relatifs aux ressources financières et humaines uniquement, à l'exclusion du Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements et des Services régionaux de l'informatique et des communications.

29. Le tableau d'effectifs approuvé pour les postes au titre de la gestion des ressources financières et humaines pour l'exercice 2015/16 est le point de départ du modèle, compte tenu des gains d'efficacité obtenus grâce aux suppressions de postes réalisées pendant le cycle de vie du Centre de services régional. Le modèle a par la suite servi à estimer les effectifs nécessaires pour le Centre pendant l'exercice 2016/17, notamment en ce qui concerne les fonctions relatives aux finances et aux ressources humaines qu'il est proposé de transférer de la MINUSMA au Centre, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale. Le modèle ne tient pas compte de la répartition des fonctions assumées sous les rubriques administration et services au sein du Centre car on estime que ce degré de détails devrait relever de la responsabilité du chef de l'administration du Centre, qui est le mieux placé pour en faire une évaluation eu égard à l'environnement opérationnel.

30. A ce stade, le Département de l'appui aux missions ne tient pas compte des postes qui continuent d'être domiciliés dans les missions qui utilisent ce modèle, sachant qu'il existe des accords de prestation de services types entre le Centre et ses clients et que, par conséquent, les postes qui restent dans les missions peuvent faire l'objet d'évaluations distinctes des besoins de chaque mission.

Élaboration du modèle de modulation

31. Afin d'élaborer un modèle pour le Centre qui soit réaliste mais aussi modulable, l'accent a été mis sur plusieurs hypothèses et approches fondamentales. Les hypothèses et définitions ci-après ont été utilisées :

a) **Quatre catégories de personnel** : L'analyse porte sur le personnel recruté sur le plan international, le personnel recruté sur le plan national, les Volontaires des Nations Unies et le personnel en uniforme (Police des Nations Unies, observateurs militaires et officiers d'état-major). Le personnel fourni par des gouvernements est exclu aux fins de ce calcul. Aucun autre type de services n'est utilisé étant donné que les effectifs des clients du Centre devraient déjà être un indicateur fiable de la charge de travail du Centre. Les contingents sont exclus car les indemnités journalières sont versées par le Centre au moyen d'un service de trésorier-payeurs et non d'individus, et la charge de travail est faible;

b) **Utilisation du relevé des effectifs financés** : Le modèle utilise les taux de vacance de postes prévus dans le budget pour l'exercice 2016/17 pour chaque type de client dans toutes les missions desservies comme principal indicateur du nombre de clients;

c) **Système de pondération** : Il s'agit d'un barème appliqué aux effectifs financés afin de déterminer la charge de travail nécessaire pour assurer la prestation des services aux différentes catégories de personnel, le taux de référence étant 1,0 pour le personnel recruté sur le plan international. Une évaluation de la charge de travail et des accords de prestation de services du Centre au titre de ses missions clientes donne le barème suivant :

i) Personnel recruté sur le plan international : 1,0;

ii) Personnel recruté sur le plan national : 0,4;

iii) Volontaires des Nations Unies : 0,1;

iv) Personnel en uniforme : 0,4;

d) **Coefficient d'ajustement** : Il est utilisé dans le modèle de modulation pour déterminer le nombre de clients qui bénéficient de l'appui d'un agent du Centre pour fournir des services transactionnels de base. Le calcul du coefficient d'ajustement fait ressortir les gains d'efficacité déjà réalisés par le Centre durant ses premières années d'existence sous la forme de suppressions de postes. Ce coefficient permet d'extrapoler les besoins de modulation du Centre en fonction du nombre de clients.

32. À partir des hypothèses ci-dessus, on a déterminé que le modèle comprend trois différents éléments, eu égard à la dotation en personnel du Centre, comme indiqué ci-après :

a) **Coûts fixes** : Le premier élément (x) est un petit élément des coûts fixes qui est nécessaire pour la gestion du Centre, compte tenu d'une analyse par régression des précédents effectifs nécessaires à la gestion des finances et des ressources humaines. Il est appliqué aux besoins du Centre, les fonctions telles que la direction exécutive et la gestion bénéficiant de l'appui fonctionnel d'un petit groupe d'agents spécialisés également dans le budget et les services d'appui administratif direct;

b) **Petits frais généraux d'administration variables** : Le deuxième élément (y) est l'élément « gestion des comptes ». C'est un coût variable modique fondé sur le nombre de missions clientes, qui permet de financer les activités du Centre dans les domaines de la communication et de la gestion du changement, de la gestion de la qualité et des méthodes de travail et du contrôle du respect des dispositions. L'élément (y) est déterminé par la taille des missions clientes – grandes, moyennes et petites – comme suit :

i) Les grandes missions, qui comptent plus de 1 000 postes et nécessitent les services de 4 agents – soit en moyenne 1 agent pour 250 fonctionnaires clients – compte tenu de la charge de travail, en supposant des gains d'efficacité en matière de mobilisation de l'appui. La MINUSS, la MINUAD, la MINUSCA, la MINUSMA et la MONUSCO se trouvent dans cette catégorie;

ii) Les missions moyennes, qui comptent entre 100 et 999 postes et nécessitent les servies de 2 agents au Centre. La FISNUA et une combinaison du BANUS, de la MANUSOM et Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs entrent dans cette catégorie;

iii) Les petits clients, qui comptent moins de 100 postes et ne nécessitent que les services d'un agent. Le Bureau régional pour l'Afrique centrale, le Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine et le Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud relèvent de cette catégorie;

Bien que les besoins en personnel pour ces deux éléments (x et y) soient calculés séparément, ils peuvent être combinés et considérés comme étant complémentaires;

c) **Coûts de transaction variables** : Le troisième élément (z), le plus important des coûts variables, représente le principal élément des coûts de transaction et de la fourniture directe de services et constitue, de par sa nature, la plus importante variable. Il détermine les effectifs du Centre, compte tenu du nombre de clients qu'ils desservent, en valeur pondérée, après déduction du nombre de postes calculé pour les deux premiers éléments (x et y) afin d'éviter le double comptage. Le coefficient d'ajustement est calculé à partir de cet élément, donnant ainsi le nombre de clients auquel chaque agent du Centre devrait fournir un appui.

33. Il ne s'agit pas, en formulant le modèle, d'indiquer le nombre de postes détachés directement par les missions clientes, mais plutôt de calculer le nombre de postes dont le Centre a besoin en tant que centre de services.

Application du modèle de modulation au projet de budget du Centre de services régional d'Entebbe pour l'exercice 2016/17

34. On trouvera ci-après les résultats de l'application du modèle de modulation au Centre pour l'exercice 2016/17, la MINUSMA faisant office de mission cliente :

a) L'élément x, qui est l'élément fixe, représente 14 postes, sur la base d'une analyse par régression des missions clientes;

b) L'élément y, qui est l'élément « gestion des comptes », obtenu au moyen des paramètres du tableau d'effectifs, représente 27 postes pour l'exercice 2016/17;

c) Pour ce qui est de l'élément z, le principal élément des coûts de transaction et de la fourniture directe de services, les effectifs actuels de 346 postes dont dispose le Centre pour l'exercice 2015/16, à l'exclusion des Services régionaux de l'informatique et des communications et du Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements, apportent un appui fonctionnel à 8 631 fonctionnaires-clients (en valeur pondérée), ce qui suppose effectivement qu'un agent du Centre peut prêter appui à 27,7 fonctionnaires-clients, en raison du coefficient. Il est proposé, pour l'exercice 2016/17, que le Centre apporte un appui à 9 444 clients (en valeur pondérée), y compris le personnel de la MINUSMA, pour laquelle le coefficient de 27,7 peut s'appliquer. On estime que, pour l'exercice 2016/17, les principales lignes de services représentent 341 postes.

35. Le tableau 2 indique les résultats de l'application des trois éléments au Centre, la MINUSMA faisant office de nouvelle mission cliente afin de déterminer les ressources supplémentaires requises.

Tableau 2
Élaboration du modèle de modulation pour 2016/17

	Élément x	*Élément y*	*Élément z*	**Total**	*Coefficient*
Nombre de postes	14	27	341	**382**	27,7

36. Le modèle indique que le Centre aura besoin de 382 postes de fonctionnaire des finances et de la gestion des ressources humaines pour l'exercice 2016/17, contre 346 affectés actuellement pour l'exercice 2015/16. Si l'on y ajoute les Services régionaux de l'informatique et des communications et le Centre de contrôle

intégré des transports et des mouvements, le Centre régional de services aura besoin au total de 422 postes en 2016/17.

C. Coopération régionale

37. Le Centre bénéficie de l'appui de la MONUSCO, propriétaire du site de la Base d'Entebbe et prestataire d'un certain nombre de services d'appui au titre d'un accord conclu au niveau opérationnel, qui doit être renégocié en 2015/16. La base est déjà en place, et les travaux de construction des locaux permanents du Centre devraient être achevés en 2015/16. Quatre bâtiments à usage de bureaux ont été achevés en septembre 2015 et sont en service, et la construction du centre de données a été achevée en juin 2015. Celle d'un centre de formation devrait être terminée d'ici à juin 2016. Les projets d'amélioration de la Base d'appui d'Entebbe de la MONUSCO se poursuivront. Les travaux horizontaux, notamment l'amélioration du réseau de distribution d'électricité, la production et la distribution d'énergie électrique, la distribution d'eau, les systèmes d'évacuation des eaux usées, les passages piétons, le déménagement du camp de transit, du dispensaire et du bureau de l'administration, les améliorations à apporter à l'entrée du site et un projet d'énergie solaire, sont prévus pour l'exercice 2016/17.

38. Des arrangements permanents pour un mécanisme de recouvrement des coûts dans le cadre d'un accord conclu au niveau opérationnel entre la MONUSCO et les locataires de la Base d'appui d'Entebbe sont en cours de formalisation. Le Centre inscrira sa part du financement des services et des projets assurés par la MONUSCO dans ses propres prévisions de dépenses.

39. L'activité du Centre est, de par sa nature, axée sur la centralisation des opérations des missions au niveau régional. En 2016/17, le Centre apportera un appui à 14 missions clientes (MINUSMA, MINUSCA, MONUSCO, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs, Groupe de contrôle pour la Somalie et l'Érythrée, MINUAD, FISNUA, MINUSS, BRENUAC, MANUSOM, Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine et Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour la prévention des conflits, notamment au Burundi) dans les domaines des services administratifs, des transports et des communications et de l'informatique, dans le cadre d'une série d'accords de prestation de services. Le Centre envisage également de conclure un accord avec le Service régional des achats à Entebbe en vue de fournir tous ses services d'achat à partir de 2016/17.

D. Partenariats et coordination avec l'équipe de pays

40. Le Centre continuera d'apporter une contribution à l'équipe de sécurité de pays du Département de la sûreté et de la sécurité et un appui aux organismes, fonds et programmes des Nations Unies en leur permettant d'utiliser ses installations de formation contre remboursement.

E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats

41. Le cadre de budgétisation axée sur les résultats du Centre de services régional pour 2016/17 est présenté ci-dessous. La liste des indicateurs de succès pour l'exercice 2016/17 a été simplifiée par rapport aux exercices précédents afin de montrer plus clairement les progrès que le Centre fera en vue d'obtenir les résultats prévus. Tous les indicateurs précédents sont reproduits en tant qu'indicateurs de résultats et mesurés pour l'ensemble du Centre au titre de l'indicateur 1.1.1.

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
1.1 Efficacité et rapidité de la prestation des services aux missions clientes, conformément à la stratégie mondiale de services partagés	1.1.1 Pourcentage d'objectifs réalisés pour l'ensemble des indicateurs de résultats (2014/15 : 45 %; 2015/16 : 60 %; 2016/17 : 75 %)
	1.1.2 Pourcentage d'indicateurs de résultats pour lesquels les objectifs n'ont pas été atteints mais les résultats se sont améliorés (2014/15 : 30 %; 2015/16 : 20 %; 2016/17 : 10 %)
	1.1.3 Augmentation du taux de satisfaction générale des clients à l'égard du Centre de services régional (2014/15 : 57 % satisfaits; 2015/16 : 75 %; 2016/17 : 80 %)
	1.1.4 Augmentation du taux de satisfaction du personnel à l'égard du Centre de services régional (2014/15 : 70 % satisfaits; 2015/16 : 75 %; 2016/17 : 80 %)
	1.1.5 Réduction d'au moins 10 % des délais moyens de traitement par le Centre de services régional du paiement des factures aux fournisseurs, des demandes de remboursement, des demandes d'indemnité pour frais d'études, des demandes de voyage et des demandes d'émission de billets d'avion (2014/15 : délai de traitement réduit de 5 % ou plus pour 3 types d'opérations sur 5; 2015/16 : délai de traitement réduit de 5 % ou plus pour 4 types d'opérations sur 5; 2016/17 : délai de traitement réduit de 5 % ou plus pour 4 types d'opérations sur 5)

Produits

Bureau du Chef du Centre de services régional d'Entebbe

- Établissement de 13 rapports mensuels sur la qualité des services fournis aux missions clientes
- Accords de prestation de services conclus et mis en œuvre dans 13 missions clientes (MONUSCO, MINUAD, MINUSS, UNSOA, MANUSOM, FISNUA, MINUSCA, BRENUAC, Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs, Groupe de contrôle pour la Somalie et l'Érythrée et MINUSMA) et accord conclu au niveau opérationnel avec la MONUSCO maintenu (à renégocier en 2015/16)

- Mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes
- Contrôle continu des risques dans le registre des risques du Centre

Gamme de services

- Traitement de 38 863 demandes de paiement des fournisseurs (dont 5 013 pour la MINUSS, 2 900 pour la MINUSCA, 9 000 pour la MONUSCO, 4 350 pour la MINUAD, 6 050 pour l'UNSOA et la MANUSOM, 1 850 pour la FISNUA, 9 200 pour la MINUSMA et 500 pour le Centre)
- Traitement de 48 590 demandes de remboursement du personnel pour toutes les catégories de personnel (dont 2 000 pour la MINUSCA, 13 780 pour la MONUSCO, 8 063 pour la MINUAD, 384 pour la FISNUA, 47 pour le Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs, 1 136 pour l'UNSOA et la MANUSOM, 7 480 pour la MINUSS, 15500 pour la MINUSMA et 200 pour le Centre)
- Traitement de 6 735 demandes d'indemnité pour frais d'études (dont 400 pour la MINUSCA, 1 169 pour la MONUSCO, 119 pour le Centre, 1 668 pour la MINUAD, 151 pour la FISNUA, 1 070 pour la MINUSS, 421 pour l'UNSOA, 31 pour la MANUSOM et 1 706 pour d'autres entités, notamment l'ONUCI, la MINUSMA et la MINUL)
- Émission de 16 506 billets d'avion (dont 2 218 pour la MINUSCA, 3 978 pour la MONUSCO, 5 643 pour la MINUAD, 793 pour la FISNUA, 3 320 pour la MINUSS, 456 pour l'UNSOA, 1 965 pour la MINUSMA et 98 pour le Centre)
- Administration de l'arrivée de 694 membres du personnel civil et du départ de 338 autres, parmi lesquels des agents recrutés sur le plan international et des Volontaires des Nations Unies (dont 526 pour la MONUSCO, 173 pour la MINUSS, 19 pour la MINUAD, 263 pour la MINUSCA, 40 pour la FISNUA, 8 pour l'UNSOA et 3 pour le Centre)
- Administration de l'arrivée de 3 281 agents en tenue (dont 726 pour la MINUSCA, 1 116 pour la MONUSCO, 1 160 pour la MINUSS et 279 pour la FISNUA) et du départ de 1 116 autres (1 116 pour la MONUSCO)
- Organisation de 250 séances régionales de formation avec la participation de 6 200 membres du personnel des missions de la région (1 362 de la MONUSCO, 1 762 de la MINUSS, 181 de la MINUAD, 314 de la FISNUA, 240 de l'UNSOA, 110 de la MINUSCA, 1 236 du Centre et 995 d'autres entités) et 23 séances de formation préalable au déploiement à l'intention de 350 membres du personnel civil
- Établissement de 144 rapports financiers mensuels conformes aux Normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS) (jusqu'au stade de la balance des comptes) pour 12 missions clientes
- Établissement de 288 états de rapprochement bancaire mensuels pour 24 banques dépositaires de comptes des missions clientes
- Traitement de 312 bordereaux interservices sur une base mensuelle et établissement de rapports en la matière pour 12 missions clientes
- Documentation et examen de l'efficacité opérationnelle de tous les contrôles internes des activités du Centre et mise en œuvre d'un mécanisme de suivi continu en temps voulu des contrôles internes

Services régionaux de l'informatique et des communications

- Transfert des services à l'intention des utilisateurs finals de la Base d'appui d'Entebbe (MONUSCO) au Centre
- Contrôle de l'application des normes de la Division de l'informatique et des communications par 6 missions desservies et le Centre
- Évaluation et fourniture de solutions informatiques et télématiques pour assurer la sécurité physique, y compris l'utilisation de caméras et de cartes à puce, au Centre

- Mise en œuvre de la solution fibre O3B au lieu des technologies satellitaires dans 6 missions clientes
- Organisation de 10 cours de formation aux technologies de l'information et des communications à Entebbe (2 sur SharePoint, 1 sur le réglage, 1 sur les systèmes d'information géographique, 1 sur HP3PR, 1 sur Checkpoint, 1 sur la vidéoconférence, 2 séances de formation technique sur Umoja et 1 séance de formation technique sur Motorola) à l'intention des missions de la région, pour un total de 250 membres du personnel civil et militaire, et 24 cours de formation (2 par mois) pour l'École technique de l'informatique et des transmissions
- Gestion efficace de 26 887 comptes téléphoniques, dont 10 065 pour la MONUSCO, 7 924 pour la MINUAD, 4 199 pour la MINUSS, 718 pour l'UNSOA, 114 pour la FISNUA, 327 pour la MINUSCA et 3 540 pour d'autres missions
- Maintien de capacités de résilience opérationnelle à Entebbe en vue de faciliter la poursuite des activités en cas d'évacuation du personnel d'une mission de la région à Entebbe, y compris un vaste réseau TETRA et une liaison point à multipoint par faisceau hertzien permettant au personnel de travailler à domicile

Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements

- Coordination de 624 vols (étapes de voyage) organisés pour le transport des contingents et du personnel de police au moyen d'appareils affrétés pour de longues durées par l'Organisation des Nations Unies (dont 119 pour la MONUSCO, 28 pour la MINUL, 67 pour la MINUSMA, 8 pour l'ONUCI, 134 pour la MINUSS, 147 pour la MINUAD, 152 pour l'UNSOA et 121 pour la MINUSCA)
- Transport de 48 447 membres des contingents et du personnel de police (dont 7 451 pour la MONUSCO, 1 775 pour la MINUL, 4 201 pour la MINUSMA, 483 pour l'ONUCI, 8 353 pour la MINUSS, 9 159 pour la MINUAD, 9 471 pour l'UNSOA et 7 554 pour la MINUSCA)
- Coordination de 1 248 vols régionaux, grâce à une programmation conjointe entre les missions (dont 312 vols par an pour la MONUSCO, 416 pour la FISNUA et 520 pour la MINUSS)
- Gestion de 80 vols (spéciaux) de déploiement rapide (étapes de voyage) (50 pour la MINUSCA, 10 pour la FISNUA, 10 pour la MINUSS et 10 pour d'autres missions) pour le transport de personnalités, de passagers et de fret
- Coordination de 4 activités de formation technique en matière de transport régional

F. Effectifs nécessaires

42. Comme expliqué aux paragraphes 8 à 10 et 36, le Centre de services régional devrait être doté de 422 postes avant la fin de l'exercice 2016/17, étant donné que la MINUSMA s'ajoutera à la liste de ses missions clientes. Le programme de transformation des postes de fonctionnaire international en postes d'agent recruté sur le plan national, entamé pendant l'exercice 2015/16, devrait être achevé d'ici à la fin de l'exercice 2016/17, avec un total de 68 postes d'agent du Service mobile transformés au 30 juin 2017.

43. Les 36 postes qui seront ajoutés au tableau d'effectifs du Centre se composent d'un poste de classe D-2 qu'il est proposé de créer et de 35 postes qui seront transférés de la MINUSMA et dont les titulaires partagent actuellement les locaux de l'ONUCI. En application du modèle de modulation des effectifs au Centre, 7 postes de la MINUSMA devraient être supprimés, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale. Les effectifs proposés pour l'exercice 2016/17 sont présentés dans le tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3
Répartition proposée des effectifs du Centre de services régional en 2016/17, par fonction

	Personnel recruté sur le plan international								*Personnel recruté sur le plan national*				
	D-2	*D-1*	*P-5*	*P-4*	*P-3*	*P-2/1*	*SM*[a]	**Total partiel**	*AN*	*GN*	**Total partiel**	*VNU*	**Total**
Équipe de direction													
Postes approuvés 2015/16	-	1	1	3	5	1	4	**15**	4	15	**19**	6	**40**
Postes proposés 2016/17	1	1	1	3	5	1	4	**16**	4	15	**19**	6	**41**
Variation nette	**1**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**–**	**–**	**1**
Indemnités et paiements													
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	3	6	2	25	**37**	5	77	**82**	–	**119**
Postes proposés 2016/17	–	–	1	2	7	2	26	**38**	5	71	**76**	2	**116**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**(1)**	**1**	**–**	**1**	**1**	**–**	**(6)**	**(6)**	**2**	**(3)**
Avantages et prestations													
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	4	8	1	30	**44**	14	92	**106**	–	**150**
Postes proposés 2016/17	–	–	1	4	12	1	33	**51**	15	116	**131**	–	**182**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**4**	**–**	**3**	**7**	**1**	**24**	**25**	**–**	**32**
Information financière													
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	1	1	1	10	**14**	7	16	**23**	–	**37**
Postes proposés 2016/17	–	–	1	2	2	1	11	**17**	7	19	**26**	–	**43**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**1**	**1**	**–**	**1**	**3**	**–**	**3**	**3**	**–**	**6**
Informatique et communications au niveau régional													
Postes approuvés 2015/16	–	1	–	1	4	–	7	**13**	–	9	**9**	–	**22**
Postes proposés 2016/17		1	–	1	4	–	7	**13**	–	9	**9**	–	**22**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements													
Postes approuvés 2015/16	–	–	1	4	2	–	5	**12**	–	6	**6**	–	**18**
Postes proposés 2016/17	–	–	1	4	2	–	5	**12**		6	**6**	–	**18**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total													
Postes approuvés 2015/16	–	2	5	16	26	5	81	**135**	30	215	**245**	6	**386**
Postes proposés 2016/17	1	2	5	16	32	5	86	**147**	31	236	**267**	8	**422**
Variation nette	**1**	**–**	**–**	**–**	**6**	**–**	**5**	**12**	**1**	**21**	**22**	**2**	**36**

Abréviations : SM = agent du Service mobile; AN = administrateur recruté sur le plan national; GN = agent des services généraux recruté sur le plan national; VNU = Volontaire des Nations Unies.

[a] Le nombre de postes d'agent du Service mobile a baissé de 34 pendant l'exercice 2015/16 et diminuera encore de 34 d'ici au 30 juin 2017, date de fin du processus de nationalisation des postes.

Direction exécutive et administration

Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 1 poste (création de 1 poste D-2)

44. Avec l'ajout de la MINUSMA, le Centre de services régional assistera 14 missions clientes et devra assumer les responsabilités de gestion en interne que cet élargissement implique. À mesure que le Centre s'installe dans son rôle, il devient fondamental de consolider sa direction. L'autonomie de gestion du Centre et la responsabilité de l'équipe de direction sont de plus en plus importantes pour le Centre vis-à-vis de ses missions clientes. Les nouveaux outils de gestion que le Centre est en train d'adopter lui permettront de donner une image plus claire de son rôle, et les membres de la direction devront assumer une plus grande responsabilité personnelle. Il est donc temps de renforcer la direction du Centre en ajoutant à sa tête un directeur de classe D-2 tout en maintenant un directeur adjoint au niveau D-1. C'est pourquoi il est proposé de créer un poste de directeur de classe D-2 pour renforcer la direction du Centre, afin qu'il puisse continuer à fournir des services en temps utile, en améliore la qualité et introduise des changements sur le plan de la gestion.

Gamme de services Indemnités et paiements

Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 1 poste (réaffectation de 3 postes (1 P-3 et 2 SM) à la gamme de services Avantages et prestations et de 1 poste (P-4) à la gamme de services Information financière, et transfert de 5 postes (2 P-3 et 3 SM) depuis la MINUSMA)

Personnel recruté sur le plan national : diminution nette de 6 postes (réaffectation de 16 postes (GN) à la gamme de services Avantages et prestations et transfert de 10 postes (GN) depuis la MINUSMA)

Volontaires des Nations Unies : augmentation nette de 2 postes (transfert de 2 postes depuis la MINUSMA)

45. Le Bureau du Responsable de la prestation de services en charge de la gamme de services Indemnités et paiements définit des directives pour la prestation des services de cette gamme, qui est divisée en cinq composantes : prestataires de services, voyages, indemnités pour frais d'études, voyages au titre des réunions et de la formation et opérations de caisse.

46. La composante réclamations ayant été supprimée depuis le 1er juin 2015, le traitement des formulaires eF10 a été transféré à différentes composantes en fonction de la catégorie de personnel, afin que le traitement des demandes et les opérations de paiement soient mieux coordonnés. Il est donc proposé de transférer 19 postes (1 P-3, 2 SM et 16 GN) depuis la composante réclamations vers différentes composantes de la gamme de services Avantages et prestations.

47. Il est proposé de réaffecter 1 poste P-4 de la composante réclamations au Bureau de l'information financière, dont le titulaire contribuera à l'exécution des tâches essentielles du Bureau, à savoir notamment la supervision des contrôles internes, la tenue du grand livre, la mise à jour des registres des dettes et créances,

le règlement des problèmes et le suivi de toutes les questions non résolues de façon à garantir l'actualité et la fiabilité des documents comptables.

48. Sur les 35 postes qui seront transférés au Centre depuis la MINUSMA lorsque cette mission s'ajoutera à la liste des clients du Centre, il est proposé que 17 postes soient intégrés à la gamme de services Indemnités et paiements.

Gamme de services Avantages et prestations

Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 7 postes (réaffectation de 3 postes (1 P-3 et 2 SM) de la gamme de services Indemnités et paiements et transfert de 4 postes (3 P-3 et 1 SM) depuis la MINUSMA)

Personnel recruté sur le plan national : augmentation nette de 25 postes (réaffectation de 16 postes (GN) de la gamme de services Indemnités et paiements et transfert de 9 postes (1 AN et 8 GN) depuis la MINUSMA)

49. Comme expliqué au paragraphe 45, il est proposé que 19 postes (1 P-4, 2 P-3 et 16 GN) soient réaffectés à la gamme de services Avantages et prestations en conséquence de la suppression au 1er juin 2015 de la composante réclamations qui relevait de la gamme de services Indemnités et paiements.

50. Il est aussi proposé que la gamme de services Avantages et prestations hérite de 13 des 35 postes qui seront transférés au Centre depuis la MINUSMA (3 P-3, 1 SM, 1 AN et 8 GN).

Gamme de services Information financière

Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 3 postes (réaffectation de 1 poste (P-4) de la gamme de services Indemnités et paiements et transfert de 2 postes (1 P-3 et 1 SM) depuis la MINUSMA)

Personnel recruté sur le plan national : augmentation nette de 3 postes (transfert de 3 postes (GN) de la MINUSMA)

51. Il est proposé de réaffecter 1 poste P-4 de la composante réclamations à la gamme de services Information financière, dont le titulaire contribuera à l'exécution des tâches essentielles du Bureau de l'information financière, à savoir notamment la supervision des contrôles internes, la tenue du grand livre, la mise à jour des registres des dettes et créances, le règlement des problèmes et le suivi de toutes les questions non résolues de façon à garantir l'actualité et la fiabilité des documents comptables. En outre, trois des postes (GN) qui seront transférés au Centre depuis la MINUSMA seront intégrés à la gamme de services Information financière.

II. Ressources financières

A. Vue d'ensemble

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

	Dépenses (2014/15)	*Montant alloué (2015/16)*	*Dépenses prévues (2016/17)*	*Variation*	
				Montant	*Pourcentage*
Catégorie	*(1)*	*(2)*	*(3)*	*(4) = (3) – (2)*	*(5) = (4)/(2)*
Personnel civil					
Personnel recruté sur le plan international	21 327,8	15 062,5	19 799,3	4 736,8	31,4
Personnel recruté sur le plan national	2 914,2	4 957,5	6 914,0	1 956,5	39,5
Volontaires des Nations Unies	193,0	323,3	227,8	(95,5)	(29,5)
Total partiel	**24 435,0**	**20 343,3**	**26 941,1**	**6 597,8**	**32,4**
Dépenses opérationnelles					
Consultants	113,3	388,7	218,0	(170,7)	(43,9)
Voyages	449,6	225,0	662,0	437,0	194,2
Installations et infrastructures	9 655,9	5 467,1	7 506,6	2 039,5	37,3
Transports terrestres	100,2	215,3	273,3	58,0	26,9
Transports maritimes ou fluviaux	8,5	–	–	–	–
Communications	2 157,6	4 935,7	2 696,5	(2,239,2)	(45,4)
Informatique	1 290,8	3 595,7	2 663,1	(932,6)	(25,9)
Santé	68,4	116,1	153,1	37,0	31,9
Matériel spécial	–	–	–	–	–
Fournitures, services et matériel divers	272,8	269,5	886,5	617,0	228,9
Total partiel	**14 117,1**	**15 213,1**	**15 059,1**	**(154,0)**	**(1,0)**
Montant brut	**38 552,1**	**35 556,4**	**42 000,2**	**6 443,8**	**18,1**
Recettes provenant des contributions du personnel	2 282,7	2 271,4	3 077,4	806,0	35,5
Montant net	**36 269,4**	**33 285,0**	**38 922,8**	**5 637,8**	**16,9**
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	–	–	–	–	–
Total	**38 552,1**	**35 556,4**	**42 000,2**	**6 443,8**	**18,1**

B. Taux de vacance

52. Les prévisions de dépenses pour l'exercice 2016/17 ont été établies sur la base des taux de vacance suivants :

(En pourcentage)

Catégorie	*Taux effectif 2014/15*	*Taux budgétisé 2015/16*	*Projection 2016/17*
Personnel civil			
Personnel recruté sur le plan international	13,5	5,0	12,0
Personnel recruté sur le plan national			
Administrateurs recrutés sur le plan national	84,6	15,0	21,0
Agents des services généraux recrutés sur le plan national	11,7	15,0	6,0
Volontaires des Nations Unies	60,9	2,0	39,0

53. Les taux élevés de vacance de postes enregistrés au Centre de services régional pendant l'exercice 2014/15 ont été dus en grande partie à un gel des recrutements qui a commencé au début du processus de nationalisation des postes, ainsi qu'au départ de plusieurs membres du personnel recruté sur le plan international, provoqué notamment par l'incertitude liée à ce processus. Le recrutement est en cours pour tous les postes vacants de fonctionnaire international et la nationalisation des postes, qui doit être achevée au cours de cet exercice, réduira le nombre de ces postes et donc le taux de vacance y afférent. Pour ce qui est du personnel recruté sur le plan national, des activités de recrutement, notamment un salon de l'emploi, permettront de réduire en 2015/16 les taux de vacance, en particulier pour les administrateurs recrutés sur le plan national.

54. Les projections concernant les taux de vacance de postes pour le Centre sont basées sur les taux effectifs moyens constatés pendant les six premiers mois de l'exercice 2015/16 et les taux d'occupation des postes enregistrés le plus récemment, au 31 janvier 2016. L'état d'avancement du recrutement pour les postes qui sont en train d'être pourvus a été pris en compte, et pour tous les postes supplémentaires dont sera doté le Centre en 2016/17, un taux de vacance de 50 % a été retenu comme hypothèse.

C. Formation

55. Les dépenses de formation prévues pour l'exercice 2016/17 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

Catégorie	*Montant prévu*
Consultants	
Formateurs	44,6
Voyages	
Voyages au titre de la formation	349,0
Fournitures, services et matériel divers	
Honoraires, fournitures et services	76,3
Total	**469,9**

56. Le nombre de participants prévus pour l'exercice 2016/17, par rapport à celui des exercices précédents, s'établit comme suit :

(Nombre de participants)

	Personnel recruté sur le plan international			*Personnel recruté sur le plan national*		
	Nombre effectif 2014/15	*Nombre prévu 2015/16*	*Nombre proposé 2016/17*	*Nombre effectif 2014/15*	*Nombre prévu 2015/16*	*Nombre proposé 2016/17*
Formation interne	383	1 078	415	713	1 066	597
Formation externe	29	22	69	7	4	32
Total	**412**	**1 100**	**484**	**720**	**1 070**	**629**

57. Le Centre entend consolider, durant l'exercice 2015/16, son programme de renforcement des capacités qui a pour objectif d'améliorer l'implication et l'efficacité du personnel ainsi que le niveau de satisfaction des clients. Pour ce faire, le personnel du Centre suivra des programmes de formation sanctionnés par des certifications reconnues dans les domaines de la finance et des ressources humaines. Dans le cadre de la stratégie de communication et de coopération renforcées du Centre, il est prévu que les responsables du Centre et des différents services et des représentants des principales gammes de services effectueront plusieurs visites dans des missions clientes en 2016/17. En 2016/17, le Centre demande des ressources plus importantes au titre de la formation dans le but de renforcer les capacités de son personnel et de rester un pôle d'excellence de l'assistance technique relative à Umoja et de la formation à l'appui aux missions clientes.

III. Analyse des variations[1]

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

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

	Variation	
Personnel recruté sur le plan international	4 736,8	31,4 %

• Gestion : moyens et produits revus à la hausse

59. L'augmentation des ressources nécessaires tient essentiellement au transfert de 11 postes de fonctionnaire international de la MINUSMA au Centre en vue d'assurer des services de soutien, à la création d'un poste de directeur de classe D-2, à l'augmentation du taux appliqué concernant les dépenses communes de personnel, de 62,3 % en 2015/16 à 67,9 %, et au fait que la suppression de 34 postes d'agent du Service mobile, qui devait être effectuée pendant l'exercice 2015/16, a été reportée à la fin de l'exercice 2016/17.

	Variation	
Personnel recruté sur le plan national	1 956,5	39,5 %

• Gestion : moyens et produits revus à la hausse

60. La hausse des crédits demandés s'explique par : a) le transfert de 22 postes de la MINUSMA au Centre, dans le but de renforcer les services de soutien aux opérations; b) la révision du barème des traitements qui est entrée en vigueur le 1er août 2015 et qui a fait augmenter respectivement de 19,2 % et 31,4 % les salaires des administrateurs et des agents des services généraux recrutés sur le plan national par rapport au barème utilisé pour établir le budget de l'exercice 2015/16; c) la baisse du taux de vacance appliqué aux postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national, qui est passé de 15 % dans le budget de 2015/16 à 6 %.

	Variation	
Volontaires des Nations Unies	(95,5)	(29,5 %)

• Gestion : moyens revus à la baisse et produits inchangés

61. La diminution des ressources nécessaires résulte de l'augmentation du taux de vacance appliqué, qui est passé de 2 % dans le budget de 2015/16 à 39 %.

	Variation	
Consultants	(170,7)	(43,9 %)

• Gestion : moyens et produits revus à la baisse

62. La baisse des ressources nécessaires est essentiellement due au fait que durant l'exercice 2016/17, le Centre aura des besoins moins importants en services de consultants. Les ressources prévues au titre de ces services servent à : a) élargir la portée du dispositif de contrôle interne en vue de couvrir toutes les opérations effectuées par le Centre au nom des missions clientes; b) définir, en consultation avec les missions clientes, des indicateurs de résultats portant sur l'ensemble des étapes de chaque procédure en vue d'améliorer la prestation des services; c) améliorer en permanence les différentes gammes de services.

	Variation	
Voyages	437,0	194,2 %

• Gestion : moyens et produits revus à la hausse

63. L'augmentation des crédits demandés dans ce domaine s'explique principalement par : a) les visites de coordination régionale qui devraient être menées régulièrement auprès des missions clientes au cours de l'exercice 2016/17 dans le but d'améliorer leurs résultats, comme l'ont recommandé le Comité des commissaires aux comptes et le Comité directeur du Centre pendant l'exercice 2015/16; b) les déplacements aux fins d'activités de consultation et de coordination visant à soutenir la mise en place de la chaîne d'approvisionnement mondiale; c) les cours de formation qui seront dispensés aux experts du Centre et à ses spécialistes d'Umoja afin qu'ils aient une meilleure compréhension des modules d'Umoja qui ont été déployés et fournissent des services de qualité optimale; d) le rôle joué par le Centre dans la formation du personnel des missions aux procédures standard de la chaîne d'approvisionnement; e) les activités de formation portant sur la gestion des transports aériens, la certification des conteneurs maritimes, le système de gestion des informations aériennes, la gestion du fret aérien, les pratiques exemplaires pour les transporteurs aériens et les stratégies de réduction des coûts, en prévision de la mise en œuvre du modèle de gestion de la chaîne d'approvisionnement. Cette augmentation est en partie compensée par le fait que pour diverses sessions de formation, il est prévu de recourir à des ressources internes, en application du concept de formation des formateurs.

	Variation	
Installations et infrastructures	2 039,5	37,3 %

• Gestion : moyens et produits revus à la hausse

64. L'augmentation des ressources nécessaires dans ce domaine est essentiellement imputable aux projets d'amélioration à l'échelle du complexe, tels que : a) l'accroissement des capacités des systèmes de production et de distribution d'électricité, du système d'approvisionnement en eau, et du réseau d'assainissement et l'amélioration des voies piétonnes; b) les travaux à réaliser, notamment dans l'entrée principale, pour renforcer la sécurité, et les projets relatifs à l'entrée du parking principal et à l'entrée secondaire du complexe; c) le projet d'utilisation d'un parking du complexe aux fins de la production d'énergie solaire; d) le transfert de la clinique dans des bâtiments préfabriqués neufs, qui comprendront des salles de radiographie, des services pour les malades hospitalisés et les soins ambulatoires, des places de stationnement protégées pour les ambulances et d'autres bâtiments. Cette hausse est partiellement compensée par : a) l'achèvement de tous les travaux majeurs de construction avant le 1er juillet 2015 (le projet restant, à savoir la construction d'un centre régional de formation et de conférences, a été entamé le 1er juillet 2015 et devrait être terminé avant la fin de l'exercice 2015/16); b) l'annulation de l'achat de matériel de bureau inscrit au budget de 2015/16. Les dépenses prévues au budget de 2015/16 concernaient spécifiquement les bâtiments de bureaux 1 à 4 du Centre.

	Variation	
Transports terrestres	58,0	26,9 %

• Gestion : moyens et produits revus à la hausse

65. La hausse des ressources demandées dans ce domaine tient essentiellement à la nécessité de remplacer cinq véhicules légers qui ont dépassé leur durée de vie escomptée. Conformément à la résolution 69/307, par laquelle l'Assemblée générale a octroyé au Centre son autonomie par rapport aux missions en matière de fonctionnement, il est prévu que 25 véhicules légers, dont 5 ont dépassé leur durée de vie escomptée, et 2 véhicules à usage spécial soient transférés des missions clientes au Centre (sous la direction de la MONUSCO). La hausse des dépenses prévues résulte également de l'augmentation des primes d'assurance des véhicules, calculées pour 2016/17 d'après les taux établis dans le Manuel des coûts et coefficients standard, à savoir 5,5 dollars par véhicule et par mois pour l'assurance mondiale de l'ONU, auxquels s'ajoutent 24 dollars par véhicule et par mois pour l'assurance locale, alors que dans le budget de l'exercice 2015/16, le montant prévu par véhicule et par mois, calculé en shillings ougandais, était de 26 dollars pour l'assurance locale.

	Variation	
Communication	(2 239,2)	(45,4 %)

• Gestion : moyens et produits revus à la baisse

66. Les crédits demandés dans ce domaine ont diminué suite à une études des contrats avec les fournisseurs d'accès à Internet du Centre. La direction a décidé : a) d'annuler le contrat relatif à la liaison satellite par fibre optique, économisant ainsi 1,44 million de dollars, et de compter sur les ressources disponibles pour les services requis; b) d'annuler le contrat de location de lignes pour la liaison entre Entebbe et Brindisi (Italie), économisant ainsi 660 000 dollars, et de recourir à une liaison par satellite. Cette baisse est en partie contrebalancée par : a) les ressources supplémentaires nécessaires pour louer des tours en vue de la mise en œuvre du système de transmission point à multipoint; b) les frais supplémentaires afférents aux transpondeurs et à la microstation terrestre, conformément aux directives de la Division de l'informatique et des communications. De nouvelles réductions des dépenses seront réalisées grâce à l'utilisation du matériel de remplacement actuellement en stock.

	Variation	
Informatique	(932,6)	(25,9 %)

• Gestion : moyens et produits revus à la baisse

67. La baisse des crédits demandés dans ce domaine résulte du recours au matériel de remplacement disponible en stock et du montant inférieur des acquisitions prévues par rapport à l'exercice précédent, certains projets ne se poursuivant pas en 2016/17, comme ceux liés aux installations utilisées pour la formation technique et au matériel propre à assurer la continuité des opérations.

	Variation	
Santé	37,0	31,9 %

• Gestion : moyens et produits revus à la hausse

68. L'augmentation des ressources nécessaires est essentiellement imputable à l'ajustement des coûts afférents à l'appui fourni à 422 membres du personnel du Centre, puisque ce sont les coûts inscrits dans le Manuel des coûts et coefficients standard qui ont été utilisés, alors que pour l'exercice précédent, les prévisions avaient été faites à partir des coûts définis dans l'accord conclu au niveau opérationnel avec la MONUSCO concernant les services d'appui, à savoir 45 dollars par membre du personnel et par consultation.

	Variation	
Fournitures, services et matériel divers	617,0	228,9 %

• Gestion : moyens revus à la hausse et produits inchangés

69. La hausse des crédits demandés tient à l'augmentation des frais de transport correspondant à tous les achats constituant des dépenses opérationnelles dans la rubrique Fournitures, services et matériel divers.

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

70. **Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre au sujet du financement du Centre de services régional d'Entebbe se présentent comme suit :**

a) Ouverture d'un crédit de 42 000 200 dollars aux fins du fonctionnement du Centre pour l'exercice de 12 mois allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017;

b) Répartition du montant visé à l'alinéa a) ci-dessus entre les budgets des missions clientes du Centre en vue d'assurer le financement du Centre pendant l'exercice visé.

V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 69/307 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale

A. Assemblée générale

Questions transversales

(Résolution 69/307)

Décisions et demandes adressées au Secrétaire général	*Mesures prises*
Note l'importance que revêt le Manuel des coûts et coefficients standard en tant qu'outil de référence regroupant des éléments normalisés de nature à garantir véritablement la crédibilité, la cohérence et la transparence et prie instamment le Secrétaire général de continuer à s'attacher à faire cadrer la dotation en matériel avec les prescriptions du Manuel, tout en prenant en considération la situation sur le terrain et en gardant à l'esprit le mandat, la complexité et la taille des missions de maintien de la paix (par. 16)	Au cours de la période 2016/17, le Centre commencera à transférer ses actifs depuis les missions qu'il dessert et examinera l'ensemble de sa dotation en matériel pour s'assurer qu'elle cadre avec les prescriptions du Manuel des coûts et coefficients standard.
Demande instamment au Secrétaire général de tout faire pour réduire les délais de recrutement du personnel affecté aux missions, dans le respect des dispositions qui régissent le recrutement du personnel de l'Organisation, et d'accroître la transparence de la procédure de recrutement à tous les stades (par. 23)	De nombreux postes vacants ont été pourvus, notamment grâce à des initiatives telles que le salon de recrutement organisé pour le personnel recruté sur le plan national. Ces initiatives sont organisées dans le respect des directives et politiques en vigueur.
Prie le Secrétaire général de continuer de s'efforcer d'atténuer l'impact environnemental global des missions de maintien de la paix, notamment en mettant en place des systèmes de gestion des déchets et de production d'énergie qui soient respectueux de l'environnement, dans le plein respect des règlements et des règles applicables, y compris les politiques et procédures des Nations Unies en matière de protection de l'environnement et de gestion des déchets (par. 28).	Dans le cadre de l'initiative écologique, le Centre a mis en place un système de ventilation naturelle dans les nouveaux bâtiments à usage de bureaux.
Engage le Secrétaire général à utiliser les matériaux, les moyens et les connaissances disponibles localement dans le cadre des projets de construction menés dans les opérations de maintien de la paix, dans le respect des dispositions du Manuel des achats de l'Organisation des Nations Unies (par. 31)	La réalisation des projets de construction du Centre, y compris la passation de marché, est une fonction qui relève de la MONUSCO, en coordination avec le Bureau régional d'achat.

Décisions et demandes adressées au Secrétaire général	*Mesures prises*
Prie le Secrétaire général de renforcer les mécanismes de supervision et de contrôle interne relatifs aux achats et à la gestion des biens dans les missions de maintien de la paix, notamment en exigeant de la direction des missions qu'elle vérifie le nombre d'articles détenus en stocks avant d'entreprendre tout nouvel achat, en vue de faire respecter les politiques de gestion des biens en vigueur, compte tenu des besoins actuels et futurs des missions et de la nécessité d'appliquer intégralement les Normes comptables internationales pour le secteur public (par. 33)	Actuellement, le Centre ne dispose pas d'un groupe de la gestion des biens. Toutefois, les achats sont conformes aux plans d'achats approuvés, et tout écart constaté est inscrit dans le rapport d'exécution.
Prie le Secrétaire général de définir clairement dans les projets de budget les besoins en construction des missions, notamment en présentant, s'il l'estime nécessaire, des plans pluriannuels, de s'attacher encore à améliorer tous les aspects de la planification des projets, en particulier les hypothèses servant de base à l'établissement des budgets, compte dûment tenu des besoins opérationnels des missions, et de suivre de près l'exécution des travaux de sorte qu'ils soient menés à bonne fin dans les délais (par. 36)	Conformément à la structure de gouvernance existante, les propositions de projets de construction du Centre sont examinées par son Comité directeur, dont le rôle consiste à formuler des orientations générales sur les opérations du Centre. Ces propositions comprennent un plan directeur dans lequel un calendrier et une estimation des coûts sont déterminés pour chaque projet. Actuellement, la majorité des projets d'investissement sont terminés, à l'exception du Centre régional de formation et de conférences, qui est déjà en construction.
Rappelle les paragraphes 137 et 143 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, accueille favorablement la mise en service du système de gestion des informations aériennes dans toutes les opérations de maintien de la paix détenant des moyens aériens et entend être tenue informée de toute amélioration intervenant dans le domaine des opérations aériennes (par. 37)	Le projet relatif au système de gestion des informations aériennes est actuellement en phase pilote et relève du Siège de l'Organisation, agissant au nom des missions régionales.
Rappelle le paragraphe 21 de sa résolution 69/272 du 2 avril 2015, engage le Secrétaire général à continuer de s'attacher à renforcer l'application du principe de responsabilité dans toutes les composantes des missions et à cette fin exhorte celui-ci et les États Membres à prendre toutes les mesures voulues dans leur domaine de compétence respectif, notamment afin de faire répondre de leurs actes les auteurs d'une infraction (par. 50)	Au cours de la période considérée, le Centre a mené des campagnes de sensibilisation par le biais de formations obligatoires à la déontologie et à la discipline à l'intention de l'ensemble de son personnel. Des codes de conduite à l'intention des membres du personnel de l'ONU ont été distribués lors de ces formations en vue d'expliquer les conséquences possibles d'un manquement aux codes de conduite établis et les différents moyens de signaler de tels actes.
Prie le Secrétaire général de veiller à ce que les victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles aient aisément accès à des mécanismes leur permettant de signaler ces actes (par. 51)	Voir réponse ci-dessus

Décisions et demandes adressées au Secrétaire général	*Mesures prises*
Prie le Secrétaire général de prendre de nouvelles mesures pour veiller à ce que tous les membres du personnel soient parfaitement au fait de leurs responsabilités et continuent de se conformer aux règles en vigueur en ce qui concerne la politique de tolérance zéro de l'Organisation, dès leur arrivée dans la zone de la mission et tout au long de leur déploiement (par. 54)	Voir réponse ci-dessus
Rappelle le paragraphe 51 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, décide d'octroyer au Centre de services régional d'Entebbe son autonomie en matière de gestion et de fonctionnement et prie le Secrétaire général de présenter un projet de budget pour le Centre pour l'exercice allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017, qui sera financé par prélèvement sur les budgets des missions bénéficiant de l'appui du Centre (par. 62)	Les projets de budget 2016/17 du Centre ont été préparés en prenant en considération la résolution 69/307 de l'Assemblée générale qui octroie au Centre son autonomie en matière de gestion et de fonctionnement, ainsi que les examens en cours sur la gouvernance et la part du Centre dans les besoins opérationnels.
Prie le Secrétaire général d'élaborer des modalités qui permettraient de moduler les ressources à inscrire aux budgets du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, de la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie) et du Centre de services régional d'Entebbe et de lui faire rapport sur la question durant la deuxième partie de la reprise de sa soixante-dixième session (par. 63)	Le modèle de modulation du financement des ressources nécessaires pour le Centre a été mis au point et a guidé la réalisation des projets de budget 2016/17.
Félicite le Secrétaire général des efforts soutenus qu'il fait pour que le Centre de services régional d'Entebbe réponde mieux aux besoins de ses clients, accueille favorablement sa proposition de rééquilibrage des effectifs du Centre et le prie de continuer à transformer les postes de fonctionnaire international en postes d'agent recruté sur le plan national de façon échelonnée sur une période de deux ans (par. 64)	Dans le cadre des projets de budget 2016/17 du Centre, il est prévu de transformer 34 postes d'agents du Service mobile recrutés sur le plan international en postes d'agent recruté sur le plan national d'ici au 30 juin 2017.
Fait sienne la proposition du Secrétaire général selon laquelle le Centre de services régional d'Entebbe rendrait directement compte au Département de l'appui aux missions, comme indiqué au paragraphe 27 de son rapport (par. 65)	Le projet de budget 2016/17 du Centre tient compte du fait que le Centre relève directement du Département de l'appui aux missions.

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

(A/69/874)

Demande	*Mesures prises*
Le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de lui présenter pour examen des propositions concrètes de modèles de modulation du financement des ressources nécessaires pour le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, le Centre de services mondial et le Centre de services régional d'Entebbe. Ainsi, au stade actuel, le Comité consultatif ne recommande pas l'ouverture d'un compte spécial pour le Centre de services régional d'Entebbe ni la présentation d'un budget distinct pour le Centre. Il recommande en revanche à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de continuer de fournir des renseignements actualisés sur les ressources financières et les ressources humaines mises à la disposition du Centre de services régional d'Entebbe pour les prochains cycles budgétaires par les missions qui en sont les clientes. (par. 51).	Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 69/307, un modèle de modulation du financement des ressources nécessaires pour le Centre est soumis dans le rapport sur le budget du Centre pour 2016/17. Les opérations administratives étant principalement réalisées au Centre, elles se prêtent plus aisément à un modèle de modulation étant donné que la charge de travail est directement liée au nombre de missions clientes.
Le Comité consultatif rappelle que l'amélioration de la sécurité et de la qualité de la vie du personnel était l'une des principales raisons de la proposition initiale de stratégie globale d'appui aux missions, avec notamment la création de centres de services dans les lieux d'affectation famille autorisée. Le Comité recommande donc à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de lui présenter une analyse des facteurs qui influent sur le taux de vacance de postes de personnel recruté sur le plan international à Entebbe. Le Comité recommande en outre à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'examiner et d'améliorer le processus de planification aux fins d'estimer les futures prévisions de dépenses du Centre de services régional d'Entebbe, notamment en ce qui concerne les dotations en effectifs et les taux de vacance de postes. (par. 63).	Les projets de budget 2016/17 du Centre ont été préparés en tenant compte de la résolution 69/307 de l'Assemblée générale qui octroie au Centre son autonomie en matière de gestion et de fonctionnement. Le modèle de modulation présenté dans le présent rapport met en évidence le fait que la dotation en effectif du Centre varie en fonction du nombre de missions faisant appel à ses services. Cette variabilité, à laquelle s'ajoute le programme en cours de transformation de postes de fonctionnaire international en postes d'agent recruté sur le plan national, explique en partie les taux de vacance que le Centre a enregistrés au cours des périodes récentes. En effet, lorsque ce programme a débuté, un gel des recrutements a été instauré et certains fonctionnaires recrutés sur le plan international ont démissionné, partiellement en raison de l'incertitude que ce programme faisait planer, ce qui explique en grande partie le taux de vacance élevé enregistré au cours de l'exercice 2014/15.
Le Comité recommande que des informations actualisées soient communiquées à l'Assemblée générale au moment où elle examinera les projets de construction. Il recommande en outre à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de fournir dans	La MONUSCO a suivi de près les contrats de construction en effectuant des visites quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que des visites supplémentaires à l'improviste, de temps en temps, selon les besoins. En outre, les conditions contractuelles ont été

Demande	*Mesures prises*
son prochain rapport d'ensemble des renseignements détaillés et à jour sur l'état de ces projets et contrats de construction (par. 64).	élaborées et mises en œuvre par différents experts, dont des ingénieurs du génie civil, un électromécanicien, un informaticien, un capitaine des pompiers, des experts de la Section de la sécurité et des représentants de la Section des achats, de la Section juridique et de la Section de la gestion des contrats. Lorsque des problèmes surviennent, ils sont abordés conjointement par les experts des sections correspondantes, qui formulent des recommandations ou prennent des décisions en conséquence.
Le Comité consultatif souscrit à la recommandation du Comité des commissaires aux comptes selon laquelle le Secrétariat devrait réfléchir aux moyens de permettre au personnel des missions entrant en fonctions d'accomplir les formalités nécessaires à distance sans se rendre au Centre de services régional, et rendre compte des dépenses supplémentaires engagées au titre de l'indemnité journalière de subsistance et de l'indemnité de subsistance (missions) pour l'administration des arrivées et des départs du personnel. (par. 66).	Le Centre cherche actuellement à mettre au point un système permettant au personnel entrant en fonctions d'accomplir les formalités nécessaires à distance dans le cadre du déploiement d'Umoja Extension 1, prévu en novembre 2015, qui regroupe Umoja et Inspira et offre des fonctionnalités plus efficaces en matière de ressources humaines.
Le Comité consultatif estime qu'il faut affiner encore les critères et procédures permettant de déterminer si des fonctions ou gammes de services peuvent être assurées à distance ou doivent absolument l'être sur place, et veiller à effectuer une analyse coûts-avantages détaillée avant de prendre la décision de déplacer des fonctions dans un centre de services. Tout en admettant que dans certains cas des ajustements puissent être dictés par l'expérience, le Comité souligne qu'il faut pouvoir réagir rapidement et rectifier les anomalies, surtout lorsque des frais inutiles sont engagés. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de remédier à cette situation à titre prioritaire et de veiller à ce que le traitement des arrivées et des départs se fasse de la manière la plus efficace et la moins coûteuse possible. Le Secrétaire général devrait également être prié de faire le point sur la question dans son prochain rapport d'ensemble (par. 67).	Il est déjà possible pour certaines missions clientes de traiter les arrivées et les départs à distance. Un examen de l'ensemble des procédures d'entrée en fonctions et de cessation de contrat permettra de réaliser des gains d'efficacité en s'assurant que les contrôles d'arrivées et de départs soient effectués à distance dans la mesure du possible et que les informations pertinentes soient conservées au Centre.
Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'inclure dans son évaluation un examen de la composition des services fournis par le Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements et le Centre stratégique des opérations aériennes, en vue de consolider la prestation des services au niveau central et d'éviter tout chevauchement. Le Comité consultatif recommande en	Les fonctions du Centre de contrôle intégré des transports et des mouvements en ce qui concerne l'utilisation des transports aériens ont été clairement définies pour être complémentaires à celles du Centre stratégique des opérations aériennes du Centre de services mondial. Outre ce rôle, le Centre de contrôle intégré collabore activement avec la Division du soutien logistique du Secrétariat en vue d'appuyer les

Demande	*Mesures prises*
outre à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de fournir des informations actualisées sur cette évaluation dans son prochain rapport d'ensemble. (par. 69).	activités de planification et de coordination de la relève des contingents en Afrique. Enfin, le Centre participe au projet de création d'un nouveau couloir logistique en Afrique de l'Est, ce qui lui permettra d'évaluer la gestion de la chaîne d'approvisionnement régionale et de la rendre plus efficace, ce qui passera en particulier par la centralisation des opérations de planification des achats pour les missions situées à proximité, l'amélioration de la gestion centralisée des stocks et celle des inventaires régionaux, la réalisation des opérations d'approvisionnement stratégique en Afrique de l'Est, des transports en commun de Mombasa, et la conduite d'un examen des conditions internationales de vente actuellement pratiquées à partir d'un échantillon de produits de base.
Compte tenu de ce qui précède, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de lui fournir dans son rapport final sur la mise en œuvre de la stratégie globale d'appui aux missions des informations détaillées sur les coûts et les avantages de la création du Groupe des services régionaux de l'informatique et des communications, notamment les coûts d'infrastructure tels que ceux du centre de technologies mentionné dans le rapport, ainsi que des informations sur la réduction des dépenses que le Groupe permet dans les missions qu'il sert, notamment pour ce qui est de la dotation en effectifs, du personnel contractuel, des capacités informatiques telles que centres informatiques et salles de serveurs, et des centres d'assistance. Le Comité recommande en outre à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de lui fournir dans son prochain rapport des informations sur les capacités et la répartition des tâches entre le Groupe des services régionaux de l'informatique et des communications, les services informatiques des missions de maintien de la paix participant au Centre de services régional et le Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications au Centre de services mondial, ainsi que sur les modalités de coordination entre ces différents prestataires de services informatiques et de communications (par. 71).	Le Centre de services mondial assure des services en matière de technologie géospatiale, d'informatique et de télécommunications. Les efforts qu'il déploie en vue de centraliser ces services sont principalement axés sur : l'optimisation de la connectivité et l'hébergement des infrastructures nécessaires pour permettre aux utilisateurs sur le terrain d'accéder aux progiciels d'entreprises; la centralisation du système de courrier électronique; l'appui à ses systèmes centralisés de gestion de la correspondance sur le terrain; les services à distance aux missions afin que celles-ci aient une empreinte carbone quasi nulle; la création et le fonctionnement d'un système centralisé d'informations géospatiales; les services de reprise après un sinistre et les systèmes de résilience opérationnelle et de reprise des opérations après une catastrophe. Ces initiatives visent à défragmenter les services et à les regrouper au Centre de services mondial, qui héberge désormais toutes les applications et données standard du Département de l'appui aux missions et du Département des opérations de maintien de la paix. Elles sont conformes à la stratégie mondiale d'appui qui vise à centraliser les services, les procédures et les infrastructures, si possible, dans un lieu sûr, sécurisé et financièrement intéressant où des économies d'échelle peuvent être réalisées plus facilement, plutôt que ceux-ci soient dispersés dans les missions pour un coût et une prise de risques élevés. Soucieux d'améliorer la satisfaction des missions qui font appel à ses services, le Centre de services régional d'Entebbe a déployé un système électronique qui facilite le suivi de leurs questions et de leurs

Demande	*Mesures prises*
	plaintes et confié à un interlocuteur désigné les fonctions du service à la clientèle de chaque gamme de services dans l'objectif principal de répondre en temps voulu à toutes les questions. Offrant un moyen de communication efficace, ce système a permis d'améliorer la qualité des services d'appui aux missions clientes. En outre, les missions ont signé des accords de prestation de services avec le Centre pour la fourniture de divers services logistiques et administratifs. En ce qui concerne la fourniture de services régionaux d'informatique et de communications, conformément à l'objectif de la stratégie globale d'appui aux missions de fournir des services rapides, efficaces et efficients aux missions, la Division de l'informatique et des communications a mis en place au cours de l'exercice en 2009/10, une structure régionale pour le Moyen-Orient qui regroupe les composantes informatiques et communications de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, de la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement, de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre et de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve. Cette structure repose sur trois principes fondamentaux : l'élimination des chevauchements d'activités, la réalisation d'économies d'échelle et l'élimination des disparités de services. Elle a en outre facilité l'harmonisation des services d'appui fournis aux fonds, aux organismes partenaires d'exécution de l'ONU dans la région. En raison du succès de ce modèle de collaboration régionale et de coopération, des services régionaux de l'informatique et des communications ont été créés au Centre de services régional d'Entebbe, en 2013, en vue de desservir huit missions en Afrique de l'Est (la MINUAD, la MONUSCO, la MINUSS, la MANUSOM, le Bureau des Nations Unies au Burundi, la FISNUA, le Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine et le Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine) en se fondant sur les mêmes principes de base que l'initiative pour le Moyen-Orient. Dans ces deux régions, des organes de gouvernance composés des directeur/chef de l'appui des missions, fournissent continuellement des orientations et des conseils afin que les plans de travail et les initiatives de ces régions en matière de TIC soient conformes aux mandats et aux priorités des missions. Les

Demande	*Mesures prises*
	directeurs régionaux chargés des TIC préparent des rapports d'activité à l'intention de leur organe de gouvernance respectif, coordonnent les activités entre missions afin d'appuyer les plans régionaux et servent d'agents de liaison principaux avec la Division de l'informatique et des communications pour ce qui est des plans et politiques mondiaux en matière de TIC. En 2014, la création du Centre de l'informatique des missions au Centre de services mondial a permis d'étendre le modèle aux autres missions, de créer des synergies telles que l'harmonisation du réseau et des normes en matière de sécurité informatique, le partage des lignes louées et le renforcement de la cohérence de l'appui fourni par les capacités existantes du Centre de services mondial. La Section des communications et de l'informatique des missions fait bien plus que fournir des services informatiques classiques. En réalité, elle ne fournit que très peu de services informatiques courants, la majorité ayant été centralisée au Centre de services mondial, qui les héberge ou les regroupe dans des cadres régionaux. Étant donné que les missions n'opèrent pas dans des environnements stables comme New York, Genève ou Brindisi, les services fournis dépendent des difficultés et des dangers rencontrés, ainsi que des besoins de la mission concernée. La Section des communications et de l'informatique assure quotidiennement des services de maintenance des infrastructures indispensables, un appui aux clients et des services de gestion des actifs pour accompagner les missions, mais également un appui au personnel en tenue ainsi qu'à un grand nombre de partenaires couvrant l'ensemble du système des Nations Unies. Contrairement aux centres informatiques classiques, la Section fournit un appui aux contingents dans les domaines suivants : communications tactiques, outils technologiques utiles dans le contexte militaire, notamment une assistance technologique pour la sécurité du camp et la connaissance de la situation, contrôle de l'accès et contre-mesures électroniques pour se protéger contre les engins explosifs improvisés, radars maritimes, radars antiartilleries, drones et aérostats, pour renforcer la sécurité physique et la surveillance du périmètre.

Demande	*Mesures prises*
Le cadre de résultats pour l'exercice 2013/14 (A/69/751, annexe II, par. 4 à 8) montre que les résultats visés n'ont pas été atteints ou ne l'ont été que partiellement dans un grand nombre de cas, ce qui, de l'avis du Comité consultatif, dénote une mauvaise planification ou une mauvaise qualité de services. Tout en considérant que le Centre a participé à la mise en œuvre de grandes initiatives de transformation des modes de fonctionnement telles que les normes IPSAS et Umoja, le Comité consultatif note qu'il est déjà dans sa quatrième année d'activité. Le Comité consultatif est d'avis qu'il faut insister davantage sur l'amélioration des résultats et de la qualité des services, ainsi que sur un niveau plus élevé de satisfaction des clients. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de veiller en priorité à ce que le Centre améliore ses résultats et fournisse promptement des services d'appui de qualité aux missions qu'il sert, et de mettre en place des mécanismes appropriés pour évaluer les progrès au fil du temps, assortis d'objectifs et de données de référence clairs (par. 72).	Le Centre de services régional d'Entebbe surveille les résultats en se basant sur des indicateurs de résultats et en menant régulièrement des sondages sur la satisfaction des clients. Les indicateurs de résultats sont présentés au Comité directeur chaque mois. On constate une amélioration globale et une augmentation de la satisfaction des clients. Ces tendances sont décrites dans les informations de budgétisation axée sur les résultats présentées au paragraphe 40 du présent rapport. Le déploiement d'Umoja Extension 1 en novembre dernier a engendré des difficultés supplémentaires, tant en matière de fonctionnement que de présentation des résultats, mais étant donné que suffisamment de ressources et de capacités avaient été prévues, et grâce à la coopération entre le Centre et les missions qui font appel à lui, ces difficultés ont pu être surmontées.

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 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), à partir du moment où 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 approuvé d'agent recruté sur le plan international.

B. Terminologie se rapportant à l'analyse des variations

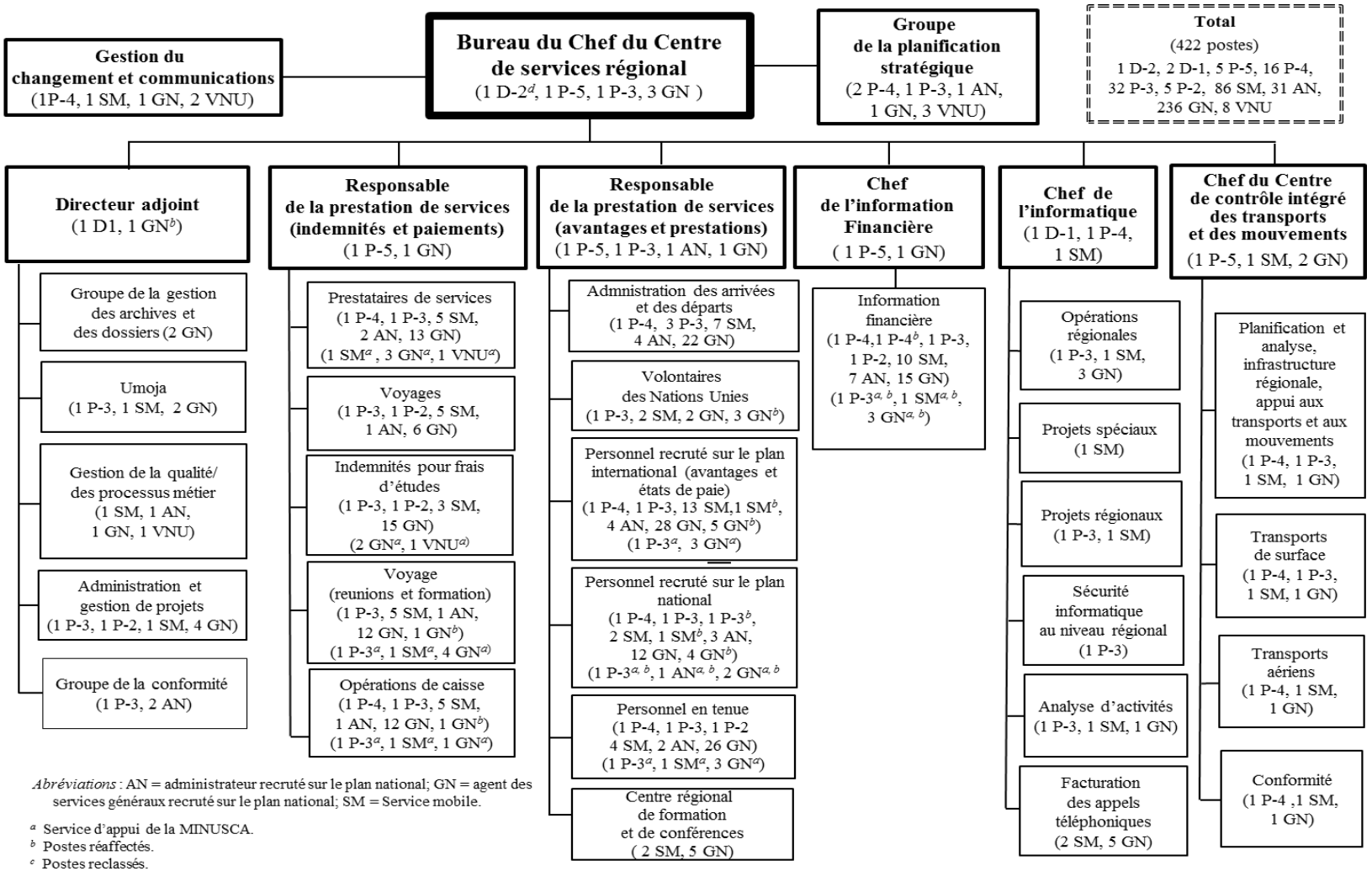
On trouve à la section III du présent rapport, pour chaque rubrique, une indication du facteur auquel la variation est principalement imputable, les facteurs types recensés étant classés dans les quatre grandes catégories ci-après :

- **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, règlements 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

Organigramme

Centre de services régional d'Entebbe
Organigramme (2016/17)



Abréviations : AN = administrateur recruté sur le plan national; GN = agent des services généraux recruté sur le plan national; SM = Service mobile.

[a] Service d'appui de la MINUSCA.
[b] Postes réaffectés.
[c] Postes reclassés.
[d] Nouveau poste.