



Assemblée générale

Distr. générale
12 août 2016
Français
Original : anglais

Soixante et onzième session
Point 139 de l'ordre du jour provisoire**
Gestion des ressources humaines

Mobilité

Rapport du Secrétaire général

Additif

Résumé

Établi en application de la résolution [68/265](#) de l'Assemblée générale, le présent rapport fait la synthèse des rapports soumis par le Secrétaire général à l'Assemblée depuis sa soixante-neuvième session. On y trouve un point sur les progrès accomplis dans l'application du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières en juillet 2016, ainsi que les données et informations supplémentaires demandées par l'Assemblée.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (30 septembre 2016).

** [A/71/150](#).



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	4
II. État d'avancement de la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité	4
A. Constitution des organes chargés de la gestion des recrutements et des réaffectations	5
1. Conseil de contrôle de haut niveau	5
2. Conseil de réseau d'emplois	6
3. Groupe des astreintes spéciales	6
4. Conseil central de contrôle	6
5. Équipes de réseau d'emplois	7
B. Mobilité encadrée	7
C. Gestion des vacances de poste	9
D. Conclusions et enseignements préliminaires tirés de la première campagne semestrielle de sélection du personnel	10
E. Conclusion	13
III. Les tendances en matière de mobilité	14
A. Répartition des fonctionnaires astreints à la mobilité par réseau d'emplois au 31 décembre 2015	14
B. Les tendances de la mobilité des fonctionnaires	15
C. Projet pilote relatif à la mobilité des fonctionnaires en poste dans les missions	17
D. Données relatives aux mouvements entre lieux d'affectation	18
IV. Données complémentaires sur les coûts	21
A. Vue d'ensemble : coûts directs et indirects liés à la mobilité	21
B. Coûts directs	22
1. Coûts récurrents afférents aux changements de lieu d'affectation intervenues en 2014	22
2. Coûts non récurrents afférents aux changements d'affectation effectués en 2014	22
3. Récapitulatif des coûts directs	23
C. Coûts indirects	24
V. Recrutement externe	26
A. Nombre de postes offerts	26
B. Nombre de candidats externes recrutés	27

VI. Points de comparaison de référence et indicateurs permettant de mesurer l'évolution de la mobilité	29
VII. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	32
Annexes	
I. Nouvelle configuration des réseaux d'emplois	33
II. Postes restés vacants après la première campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée organisée pour le réseau POLNET en 2016.	34
III. Avis de vacance de postes publiés à l'occasion de la première campagne semestrielle de recrutement par voie d'avis de vacance de postes organisée pour le réseau POLNET en 2016	35
IV. Postes pourvus en dehors de la campagne semestrielle de sélection du personnel au 31 juillet 2015	40
V. Taux de vacance de postes inscrits au budget ordinaire pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Siège, dans les principaux bureaux hors Siège et dans les commissions régionales au 31 décembre 2015	44
VI. Taux de vacance de postes dans les catégories des agents du Service mobile et des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les opérations hors Siège au 31 décembre 2015	45

I. Introduction

1. Dans sa résolution 68/265 et sous réserve des dispositions de celle-ci, l'Assemblée générale a approuvé les propositions du Secrétaire général concernant le dispositif de mobilité. Elle a également prié le Secrétaire général de lui présenter des rapports annuels sur la mobilité jusqu'à sa soixante-douzième session.

2. Le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières, rebaptisé dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, a trois grands objectifs, à savoir : a) permettre à l'Organisation de mieux mobiliser et fidéliser un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et adaptables capables de s'acquitter des missions actuelles et futures et de répondre à des besoins opérationnels en constante évolution; b) offrir aux fonctionnaires de plus amples perspectives de carrière et moyens de contribuer au travail de l'Organisation et leur permettre de s'enrichir de compétences, de connaissances et d'expériences nouvelles aussi bien dans une même unité administrative que dans des unités administratives différentes, à différents postes et dans différents lieux d'affectation; c) veiller à ce que les fonctionnaires disposent de possibilités d'emplois équitables dans l'Organisation et, pour les fonctions concernées, à opérer une répartition juste des tours de service dans les lieux d'affectation difficiles.

3. Le réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) est le premier réseau d'emplois à avoir adopté le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, lequel y est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Le présent rapport fait le point de la situation et présente les données préliminaires et enseignements tirés de la première campagne semestrielle de recrutement et de réaffectation au titre de la mobilité encadrée menée pour le réseau POLNET. Il renseigne également sur les tendances en matière de mobilité, les coûts de la mobilité et le recrutement externe au 31 décembre 2015 et propose des objectifs et indicateurs révisés permettant de mesurer les progrès accomplis.

II. État d'avancement de la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité

4. Le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 comme suite à la publication de trois circulaires du Secrétaire général (ST/SGB/2016/2, 3 et 4) et d'une instruction administrative (ST/AI/2016/1). Sa mise en application se déroule par étapes, par réseau d'emplois, et a débuté avec le réseau POLNET. Les autres réseaux d'emplois continueront de relever de l'ancien système de sélection du personnel jusqu'à ce que le nouveau dispositif y soit mis en place.

5. Dans le cadre du nouveau dispositif, la gestion des effectifs des réseaux sera assurée par des campagnes semestrielles qui se dérouleront en deux parties, comme suit :

a) Recrutement aux postes vacants : annonce, par voie d'avis de vacance, des postes déjà vacants ou devant le devenir prochainement, et réception des candidatures;

b) Réaffectation au titre de la mobilité encadrée : procédure interne de mutation latérale par laquelle les fonctionnaires en poste peuvent manifester leur intérêt pour des postes déjà pourvus. Participent au programme les fonctionnaires qui ont atteint la durée maximale d'occupation de leur poste et ceux qui ont atteint la durée minimale d'occupation de leur poste¹ et décident de se porter candidats².

6. L'Assemblée générale ayant prié le Secrétaire général de veiller à ce que la mobilité organisée ne compromette pas l'exécution des mandats relevant des trois piliers de l'Organisation, à savoir la paix et la sécurité, le développement et les droits de l'homme (voir résolution 68/265, par. 9), le nouveau dispositif prévoit également que les postes vacants du fait de situations de montée en puissance, de démarrage de missions ou d'urgence humanitaire peuvent être pourvus à tout moment au moyen de toutes les modalités existantes, y compris par un avis de vacance temporaire ou spécifique ainsi que par le recrutement de candidats provenant des campagnes semestrielles de sélection du personnel ou, pour les entités autorisées à recruter sur liste de réserve, de listes de candidats présélectionnés.

A. Constitution des organes chargés de la gestion des recrutements et des réaffectations

7. Comme le Secrétaire général l'avait envisagé dans son rapport en date du 3 septembre 2013 (A/68/358), dans le cadre du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières, de nouveaux organes ont été chargés d'administrer la procédure de sélection destinée à pourvoir les postes vacants et à opérer les mutations latérales des fonctionnaires au titre de la mobilité encadrée. Ces organes sont les suivants : a) les conseils de réseau d'emplois; b) le Conseil de contrôle de haut niveau; c) le Groupe des astreintes spéciales; d) le Conseil central de contrôle. Les attributions des équipes de réseau d'emplois, qui fourniront un appui en matière de ressources humaines à ces organes, ont également été définies. La présente section donne un aperçu des fonctions, des attributions et de la composition de ces organes.

1. Conseil de contrôle de haut niveau

8. Créé en application de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2016/3, le Conseil de contrôle de haut niveau a commencé ses activités le 1^{er} janvier 2016. Composé de fonctionnaires ayant rang de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général issus des départements et bureaux du réseau POLNET, le Conseil est un organe consultatif permanent chargé d'examiner, de sanctionner et

¹ Durée maximale d'occupation des postes : période maximale durant laquelle un fonctionnaire est normalement autorisé à occuper un poste soumis à rotation. La durée maximale est fonction du classement des lieux d'affectation établi par la Commission de la fonction publique internationale, soit sept ans pour les lieux d'affectation des catégories H et A, quatre ans pour ceux des catégories B et C et trois ans pour ceux des catégories D et E.

² Durée minimale d'occupation des postes : période minimale durant laquelle un fonctionnaire est normalement tenu d'occuper un poste soumis à rotation avant de choisir de participer à une campagne de réaffectation au titre de la mobilité organisée. La durée minimale est fonction du classement des lieux d'affectation établi par la Commission de la fonction publique internationale, soit deux ans de service continu à un poste des lieux d'affectation classés H, A, B et C et un an dans le cas des lieux d'affectation classés D et E.

d'approuver les listes de candidats qualifiés aux fins de leur recrutement aux postes vacants des classes D-1 et D-2 au Secrétariat et les listes de fonctionnaires qualifiés aux fins de leur réaffectation à des postes de mêmes classes relevant du dispositif d'encadrement de la mobilité, et de faire des recommandations au Secrétaire général à ce sujet.

2. Conseil de réseau d'emplois

9. Créé en application de l'instruction administrative [ST/AI/2016/1](#) relative au nouveau système de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, le Conseil de réseau d'emplois a commencé ses activités le 1^{er} janvier 2016. Il est composé d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur (P-5 et au-delà) qui ont été nommés par les chefs des départements et bureaux dotés de postes relevant du réseau POLNET, ainsi que de représentants du personnel qui participent en tant qu'observateurs. Il comprend actuellement 19 membres, Président compris, et neuf membres suppléants. Le Conseil de réseau d'emplois est chargé de formuler des recommandations concernant la sélection et l'affectation aux postes d'administrateur et d'agent du Service mobile relevant du réseau POLNET, et joue un rôle stratégique en assurant la concrétisation cohérente des priorités en matière d'organisation et des autres priorités liées aux ressources humaines, notamment en ce qui concerne l'égalité des sexes, la représentation géographique et la représentation des pays fournisseurs de contingents et de personnel de police. Après avoir reçu une formation sur leurs fonctions et responsabilités en avril 2016, les membres du Conseil se sont réunis pour faire des recommandations sur la réaffectation des fonctionnaires au titre de la mobilité encadrée au début de mai 2016.

3. Groupe des astreintes spéciales

10. Créé en application de l'instruction administrative [ST/AI/2016/1](#) relative au nouveau système de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, le Groupe des astreintes spéciales a commencé ses activités le 1^{er} janvier 2016. Composé de fonctionnaires nommés par les chefs de département et de bureau et de représentants du personnel qui participent en tant qu'observateurs, il est chargé d'examiner les demandes de dérogation des administrateurs et fonctionnaires de classes D-1 et D-2 ainsi que des agents du Service mobile qui ne sont pas en mesure d'accepter une réaffectation pour laquelle ils n'ont pas manifesté leur intérêt. Après avoir reçu une formation sur leurs fonctions et responsabilités, les membres du Groupe se sont réunis pour leur première session au début de juin 2016. Le secrétariat du Groupe est assuré par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

4. Conseil central de contrôle

11. Créé en application de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2016/4](#), le Conseil central de contrôle a commencé ses activités le 1^{er} janvier 2016. Regroupant les fonctions des organes centraux de contrôle au Siège, dans les bureaux hors Siège et dans les missions, il est chargé de veiller à l'intégrité de la procédure de sélection pour les postes d'administrateur (jusqu'à la classe P-5) et d'agent du Service mobile dans le cadre du nouveau dispositif. Ses membres sont choisis pour moitié par le Secrétaire général et pour moitié par les organes représentant le personnel du Secrétariat. Actuellement, le Conseil dispose de cinq pôles de services, à New York,

Genève, Vienne, Bangkok et Brindisi, et compte 230 membres de par le monde. Le nombre de ses membres sera revu à la hausse à mesure que le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité sera mis en application dans les autres réseaux d'emplois. Ses membres actuels ont participé à une série de formations pour en apprendre davantage sur leurs fonctions et responsabilités dans le cadre du nouveau dispositif.

5. Équipes de réseau d'emplois

12. L'équipe du réseau POLNET a été mise sur pied au dernier trimestre de 2015. Composée de spécialistes des ressources humaines et d'experts fonctionnels de divers départements et bureaux, elle est chargée d'exercer toutes les activités de gestion des ressources humaines et de planification liées à la campagne semestrielle de sélection du personnel. Elle doit notamment s'acquitter des tâches nécessaires aux recrutements aux postes annoncés par voie d'avis de vacance et à la réaffectation au titre de la mobilité encadrée, lesquelles consistent en particulier à collaborer avec les gestionnaires de programme pour rédiger les avis de vacance de poste et les appels à postuler³, à présélectionner les candidats, à déterminer si le profil des candidats correspond aux exigences des postes vacants, à prendre l'avis des gestionnaires de programme sur les candidats présélectionnés et à aider le Conseil de réseau d'emplois à faire des recommandations concernant les sélections et réaffectations. Elle collabore étroitement avec les départements et bureaux clients, qui lui communiquent les informations dont elle a besoin et auxquels elle donne des conseils et des orientations sur toutes les questions liées aux campagnes semestrielles de sélection du personnel pour le réseau POLNET.

B. Mobilité encadrée

13. La première campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée pour les fonctionnaires du réseau POLNET a été lancée, comme prévu, le 4 janvier 2016. Comme l'Assemblée générale l'a décidé au paragraphe 6 de sa résolution 68/265, la participation des fonctionnaires du réseau POLNET au dispositif est facultative l'année de sa mise en place, autrement dit les fonctionnaires qui ont atteint la durée minimale d'occupation de leur poste peuvent y participer s'ils le veulent et ceux qui ont atteint ou dépassé la durée maximale d'occupation de leur poste ne sont pas tenus d'y participer jusqu'à sa deuxième année de fonctionnement pour ce réseau d'emplois.

14. Au total, 360 fonctionnaires ont choisi de participer à la première campagne de réaffectation organisée pour le réseau POLNET. Parmi eux, 132 ont été considérés comme satisfaisant aux critères de participation énoncés dans l'instruction administrative ST/AI/2016/1 et ont donc vu leur poste inscrit dans le répertoire des postes soumis à réaffectation. Les postes concernés appartenaient à toutes les classes (2 à la classe D-2, 8 à la classe D-1, 16 à la classe P-5, 62 à la classe P-4, 40 à la classe P-3 et 4 à la classe P-2) et couvraient toutes les familles d'emplois du réseau POLNET (38 relevaient des affaires politiques, 33 des droits de l'homme, 17 des affaires civiles, 17 des affaires humanitaires, 14 de l'état de droit,

³ Avis publié dans un répertoire pour annoncer la disponibilité d'un ou plusieurs postes occupés soumis à rotation au titre de la mobilité encadrée dans un même lieu d'affectation ou des lieux d'affectation distincts.

7 des affaires électorales et 6 des institutions chargées de la sécurité). Cent huit de ces postes se trouvaient dans des lieux d'affectation famille non autorisée et 24 dans des lieux d'affectation famille autorisée. Les fonctionnaires participants avaient 30 jours pour consulter le répertoire des postes soumis à réaffectation et manifester leur intérêt pour au moins trois postes (pas de maximum). Ils étaient encouragés, sans y être contraints, à manifester leur intérêt pour au moins un poste dans un autre lieu d'affectation que le leur. À l'expiration de la période de 30 jours, la plupart des fonctionnaires participants avaient fait acte de candidature. Ceux qui ne l'avaient pas fait ont été contactés par un membre de l'équipe de réseau d'emplois, qui les a aidés à s'acquitter de cette tâche. Seize fonctionnaires n'ayant pas présenté de manifestations d'intérêt malgré l'aide offerte, les experts fonctionnels ont comparé leur profil aux critères et autres éléments associés à tous les postes de leur classe.

15. Les experts fonctionnels de l'équipe du réseau POLNET ont évalué dans quelle mesure le profil des fonctionnaires correspondait aux critères et autres éléments associés aux différents postes. La liste des candidats qualifiés pour chaque poste figurant dans le répertoire a été communiquée au gestionnaire de programme concerné. Malgré la prolongation du délai et de l'aide que l'équipe du réseau n'a cessé de proposer, les gestionnaires de programme n'ont pas assuré le suivi concernant 28 postes.

16. Le Conseil de réseau d'emplois et le Comité de contrôle de haut niveau se sont réunis début mai 2016 afin de faire des recommandations préliminaires sur l'affectation de fonctionnaires aux postes figurant dans le répertoire. Lorsqu'une recommandation tendait à affecter un fonctionnaire à un poste pour lequel il n'avait pas manifesté son intérêt, l'équipe du réseau prenait contact avec l'intéressé pour lui présenter une proposition d'affectation. Si celui-ci ne souhaitait pas accepter la proposition, il disposait d'un délai de 14 jours pour soumettre une demande de dérogation au Groupe des astreintes spéciales, au titre de l'une ou l'autre des catégories de motif suivantes : raisons médicales; raisons personnelles impérieuses; dérogation dans l'intérêt de l'Organisation. Le Groupe s'est réuni le 6 juin pour examiner les demandes de dérogation. Après avoir reçu ses conclusions, les membres du Conseil de réseau d'emplois se sont réunis de nouveau pour formuler leurs recommandations d'affectation finales.

17. Au total, 38 décisions de réaffectation et 94 décisions de maintien au poste occupé ont été communiquées aux fonctionnaires le 14 juillet 2016. Sept fonctionnaires ont été recrutés à un poste vacant pendant la campagne. Le poste qu'ils ont quitté est resté dans le système pour être pourvu par des fonctionnaires participants qui avaient été jugés qualifiés. Les postes non pourvus à l'issue de la campagne feront l'objet d'un avis de vacance durant la deuxième campagne semestrielle de sélection du personnel, laquelle commencera en août 2016 (voir annexe II).

18. La non-réaffectation de certains fonctionnaires dans le cadre de la campagne s'explique par : la composition du répertoire et le fait que de nombreux fonctionnaires ont exprimé leur intérêt pour les mêmes postes; l'absence de candidats qualifiés pour certains postes; l'impossibilité pour certains fonctionnaires d'obtenir un visa dans leur nouveau lieu d'affectation; et le nombre réduit de postes vacants dans le répertoire. Lorsqu'un fonctionnaire était sélectionné pour occuper un poste vacant et que son poste continuait d'être pris en considération dans le cadre de la campagne, on disposait d'une plus grande souplesse dans l'affectation des

fonctionnaires. Au cours des campagnes futures, les décisions concernant la sélection des fonctionnaires appelés à occuper les postes vacants seront prises à un moment qui permettra aux fonctionnaires d'accepter une offre et de se retirer de la campagne, ce qui laissera un plus grand nombre de postes vacants dans le répertoire⁴ et favorisera les déplacements des fonctionnaires participants.

C. Gestion des vacances de poste

19. La première campagne organisée pour pourvoir les postes vacants du réseau POLNET dans le cadre du nouveau dispositif a été lancée comme prévu le 18 avril 2016, avec la publication en bloc des avis de vacance de poste correspondants. Au total, 66 avis relatifs à 67 postes ont été publiés (voir annexe III), dont environ la moitié ont été publiés pendant 15 jours dans le cadre de la procédure accélérée de sélection à partir des listes de réserve. Sur les 67 postes vacants annoncés, 39 étaient soumis à des critères d'évaluation nouveaux ou actualisés, et ont par conséquent dû être examinés avant publication par le Conseil central de contrôle ou le Conseil de contrôle de haut niveau.

20. Les avis de vacance concernant les postes à pourvoir à partir des listes de réserve sont restés affichés jusqu'au 5 mai 2016. Après que les experts fonctionnels ont déterminé si le profil des candidats correspondait aux critères et autres éléments associés à ces postes, des listes de candidats qualifiés ont été transmises aux gestionnaires de programme compétents. Pour une sélection à partir des listes de réserve, il n'est pas nécessaire de procéder à une évaluation des compétences des candidats ni à un examen par le Conseil central de contrôle, étant donné que les candidats présélectionnés ont déjà été approuvés par un organe de contrôle. Le Conseil de réseau d'emplois a formulé ses recommandations en matière de sélection à la mi-juin, et les décisions correspondantes du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ont été communiquées aux fonctionnaires au début du mois de juillet. Durant la première campagne, le recrutement à partir des listes de réserve – de la date de publication des avis à celle de la décision – a été mené à bien en 66 jours, soit environ 10 jours de moins que prévu.

21. Les autres avis de vacance sont restés affichés jusqu'au 18 juin 2016. Tous les candidats remplissant les conditions requises pour les postes d'administrateur et d'agent du Service mobile ont alors été invités à passer un test d'aptitudes générales, et éventuellement une épreuve technique. Les candidats qui ont réussi les épreuves seront ensuite invités à un entretien axé sur les compétences. Une fois que le Conseil central de contrôle se sera assuré de l'intégrité de la procédure de recrutement aux postes d'administrateur et d'agent du Service mobile, les gestionnaires de programme auront la possibilité de classer les candidats qualifiés et de formuler des observations sur ceux-ci. Le Conseil de réseau d'emploi et le Conseil de contrôle de haut niveau devraient se réunir début octobre pour formuler leurs recommandations en matière de sélection, les décisions correspondantes étant

⁴ Un poste inscrit dans le répertoire des postes soumis à réaffectation qui devient vacant du fait d'une décision de réaffectation prise par le Secrétaire général ou le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines fait l'objet d'un avis de vacance lors de la campagne de sélection semestrielle suivante, conformément aux dispositions de la partie I de l'instruction administrative [ST/AI/2016/1](#).

attendues d'ici à la mi-octobre. La deuxième campagne destinée à pourvoir les postes vacants du réseau POLNET devrait être lancée au début du mois d'août.

22. La première campagne de recrutement opérée dans le cadre du nouveau dispositif devrait être menée à bien en 180 jours environ, comme prévu. Bien que satisfaisant par rapport au délai moyen de recrutement dans le cadre de l'ancien système (239 jours en moyenne), ce chiffre est encore loin de l'objectif de 120 jours fixé par l'Assemblée générale. Afin de récolter tous les avantages de la procédure rationalisée de recrutement prévue par le dispositif et de progresser encore vers l'objectif d'un recrutement en 120 jours, il est proposé de réduire de 60 à 30 jours la durée de publication des avis de vacance de poste dans le cadre des campagnes semestrielles de sélection du personnel, ce qui porte à 150 jours (dont 30 jours de publication des avis de vacance) le temps nécessaire pour pourvoir les postes vacants dans le cadre du nouveau dispositif de sélection du personnel. L'opinion du Secrétaire général est que, étant donné que le cycle de publication des avis de vacance de poste d'un réseau d'emplois donné sera prévisible et régulier, les éventuels candidats ne devraient pas être défavorisés par la réduction de la durée d'affichage, car ils connaîtraient à l'avance la date de publication des avis de vacance des postes qui les intéressent et la date des évaluations, et pourraient donc préparer leur dossier de candidature à l'avance. Les dates des futures campagnes semestrielles de sélection seront communiquées aux candidats potentiels dans le cadre de campagnes d'information et seront clairement signalées sur le portail Carrières de l'ONU.

23. Depuis le lancement du nouveau dispositif en janvier 2016, les départements et bureaux ont recruté un certain nombre de fonctionnaires à des postes du réseau POLNET en dehors de la campagne semestrielle de sélection afin de répondre à de nouveaux besoins opérationnels dus à des situations de montée en puissance, de démarrage de missions ou d'urgence humanitaire, comme le démarrage de la Mission des Nations Unies en Colombie et la nécessité de mobiliser des effectifs supplémentaires eu égard à l'adoption du Plan d'action global commun concernant le programme nucléaire de la République islamique d'Iran, conformément à la résolution 2231 (2015) du Conseil de sécurité, et à l'adoption de la résolution 2253 (2015) concernant l'élargissement du régime de sanctions à l'État islamique d'Iraq et du Levant. La liste des postes pourvus en dehors de la campagne semestrielle de sélection figure à l'annexe IV. Les départements et bureaux recourent également à des avis de vacance temporaire pour couvrir les besoins qui surviennent au milieu d'un cycle.

D. Conclusions et enseignements préliminaires tirés de la première campagne semestrielle de sélection du personnel

24. La première campagne semestrielle de réaffectation au titre de la mobilité encadrée pour le réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) s'est terminée à la mi-juillet et la première campagne semestrielle de recrutement par voie d'avis de vacance de poste pour ce même réseau prendra fin à la mi-octobre 2016. Toutefois, au moment de l'établissement du présent rapport, il est déjà possible de tirer quelques enseignements préliminaires, qui sont exposés dans les paragraphes suivants.

25. Premièrement, le passage d'un système décentralisé de gestion des recrutements et des réaffectations à un système centralisé, bien qu'il présente des avantages en termes d'économies d'échelle et de gains d'efficacité, a posé certains problèmes logistiques. Les fonctionnaires du réseau POLNET viennent de différents départements, bureaux et missions situés dans le monde entier et, étant donné que toutes les fonctionnalités d'Umoja ne sont pas encore déployées dans l'ensemble du Secrétariat, les données relatives aux ressources humaines et autres nécessaires à la vérification de l'admissibilité à la mobilité encadrée sont stockées dans de multiples systèmes, pour la plupart propres à chaque lieu d'affectation. Il a fallu plus de temps que prévu pour obtenir les informations nécessaires, les membres de l'équipe du réseau POLNET étant obligés de contacter chaque bureau administratif et chaque bureau local de gestion des ressources humaines pour obtenir des informations sur chaque participant potentiel et sur le poste qu'il occupe – des informations qui devaient souvent être recherchées manuellement dans différents dossiers d'archive. En outre, l'établissement des avis de vacance de poste à publier et des appels à postuler pour les campagnes de recrutement et de réaffectation a demandé beaucoup de travail, exigeant d'être en contact permanent avec les gestionnaires de programmes et les spécialistes des ressources humaines afin de définir les profils et les critères d'évaluation. À l'avenir, ces étapes devraient être plus faciles à gérer, car les données relatives aux postes et aux fonctionnaires pourront être obtenues à partir d'une seule source, Umoja, qui peut être consultée à partir de n'importe quel endroit; tous les interlocuteurs connaîtront mieux le nouveau dispositif et seront donc mieux à même de répondre aux demandes de renseignements; un modèle permettra de normaliser, autant que faire se peut, la présentation et le contenu des avis de vacance de poste et des appels à postuler.

26. Deuxièmement, on sait que toute initiative supposant un changement doit s'accompagner d'une communication avec les parties prenantes. Une campagne de communication solide portant sur le nouveau dispositif a donc été élaborée préalablement à sa mise en œuvre et des opérations de communication systématiques, y compris des séminaires en ligne, des vidéoconférences et, depuis la mi-2015, des exposés ciblés sont proposés en personne aux départements et aux bureaux de l'ensemble du Secrétariat. En outre, des rubriques décrivant le dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité ont été ajoutées au portail des ressources humaines, auquel ont accès les candidats internes et externes, et les informations pertinentes ont été publiées sur les divers sites Intranet du Secrétariat et diffusées par courriel. Il y a eu une intensification des opérations de communication immédiatement avant et après le lancement de la première campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée. Le public cible en était les fonctionnaires et responsables du réseau POLNET, qui ont bénéficié de diverses possibilités d'en apprendre davantage sur le fonctionnement du nouveau dispositif pour leur réseau ainsi que sur leurs fonctions et responsabilités à cet égard. Les réactions recueillies sur la stratégie de communication ont été extrêmement positives, soulignant la réactivité de l'équipe de réseau d'emplois lorsque des questions lui étaient posées ainsi que l'exhaustivité des informations fournies. En outre, les données empiriques recueillies auprès des fonctionnaires et des responsables qui ont utilisé un ou plusieurs des produits de communication proposés montrent que leur niveau de compréhension et d'acceptation du nouveau dispositif est en forte augmentation. À l'avenir, la stratégie actuelle sera adaptée pour satisfaire aux besoins des prochains réseaux d'emplois concernés, et des moyens de

communication spécifiques seront élaborés par chacune des équipes de réseau d'emplois.

27. Troisièmement, même à ce stade précoce, il est évident que les experts fonctionnels ont un rôle essentiel à jouer dans la gestion de la campagne semestrielle de sélection du personnel. Ces fonctionnaires, qui font partie de l'équipe de réseau d'emplois, ont une expérience directe des domaines d'activité du réseau d'emplois associé et leur première responsabilité consiste à se prononcer sur l'admissibilité et la compétence d'une part des membres du personnel s'agissant des postes figurant dans le catalogue des postes soumis à réaffectation et d'autre part de celles des candidats internes et externes s'agissant des postes vacants. Les experts fonctionnels représentent un lien essentiel entre les gestionnaires de programmes dans les différents départements et bureaux organiques et l'équipe de réseau d'emplois, étant donné qu'ils sont particulièrement bien placés pour comprendre les fonctions attachées à chaque poste et peuvent par conséquent se mettre en contact avec les gestionnaires de programmes pour veiller à ce que les critères soient fidèlement retranscrits dans les appels à postuler et les avis de vacance de postes et que les évaluations écrites permettent de sélectionner les candidats présentant le profil recherché. À ce jour, il semble qu'il serait souhaitable d'avoir au moins un expert fonctionnel par famille d'emplois dans l'équipe de réseau d'emplois. On espère que, à mesure que la confiance dans le nouveau dispositif se renforcera, les départements et les bureaux seront disposés à fournir plus de ressources pour financer des postes supplémentaires d'experts fonctionnels.

28. Quatrièmement, alors que les conseils des réseaux d'emplois ont entrepris d'examiner l'ensemble de la procédure de sélection des candidats pour aider à pourvoir les postes d'une manière plus efficace et plus rapide dans le cadre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, certaines des fonctions du Conseil central de contrôle consistant à s'assurer que l'évaluation des candidats s'est faite en toute intégrité peuvent être assumées par les conseils des réseaux d'emplois pour les postes d'agents du Service mobile et d'administrateurs jusqu'à la classe P-5, de la même manière que le Conseil de contrôle de haut niveau s'assure de l'intégrité de la procédure pour les postes d'administrateur général et de directeur.

29. Cinquièmement, alors que la première campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée vient de se terminer, on peut déjà faire quelques observations préliminaires sur les possibilités d'une répartition plus équitable des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles, l'un des principaux objectifs du nouveau système. Le premier constat est que les possibilités de répartition dans le cadre d'une campagne de réaffectation sont entièrement tributaires des postes figurant dans le répertoire des postes soumis à réaffectation. Si aucun fonctionnaire d'un lieu d'affectation famille autorisée ne participe à la campagne, il ne sera pas possible de réaffecter des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée. Cette difficulté sera atténuée lorsque les réaffectations au titre de la mobilité encadrée deviendront obligatoires et non plus optionnelles. Le deuxième constat est qu'un certain nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés D et E, y compris ceux qui sont en poste depuis plus de cinq ans, semblent ne pas vouloir partir dans des lieux d'affectation famille autorisée. Le troisième constat est que, puisque les fonctionnaires ne sont pas tenus de manifester leur intérêt pour des postes dans des lieux d'affectation classés dans une autre catégorie que leur lieu d'affectation actuel, il n'est pas possible de répartir le fardeau

en réaffectant un grand nombre de fonctionnaires à des postes pour lesquels ils n'ont pas exprimé leur intérêt, car il s'agit d'une stratégie qui présente un risque élevé de mécontenter les fonctionnaires et augmente les possibilités de recours.

30. Enfin, il est difficile d'atteindre les objectifs fixés pour les fonctionnaires astreints à la mobilité encadrée lorsque seuls les postes pourvus sont pris en compte dans le répertoire, comme l'a montré le nombre inférieur de réaffectations par rapport à ce qui avait été prévu pour la première campagne de réaffectation, pour les raisons exposées au paragraphe 18. En 2016, il a été démontré par le programme de réaffectations encadrées des membres du personnel relevant du programme Jeunes administrateurs que les mouvements de personnel avaient considérablement augmenté (6 % de plus par rapport à 2015) grâce à l'ajout de 25 postes vacants à la classe P-2. À la fin de la campagne, 25 postes qui n'avaient pas été pourvus ont été transformés en postes vacants et ont été pourvus par la suite avec les nouveaux lauréats du programme Jeunes administrateurs. Cela montre clairement que pour que le dispositif d'encadrement de la mobilité soit un succès et qu'un plus grand nombre de fonctionnaires puissent bénéficier d'une réaffectation, il faut pouvoir compter sur les postes vacants. L'existence de postes vacants confère une plus grande souplesse en termes de réaffectations en ce qu'ils permettent de réduire les risques qu'une chaîne de participants prêts à changer de poste soit bloquée du fait d'une seule personne qui refuse de bouger. Afin de remédier efficacement aux problèmes de mobilité dans l'Organisation, il est proposé que des postes vacants relevant d'une campagne semestrielle de recrutement par voie d'avis de vacance soient pris en compte dans chaque campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée. Il s'agira de postes dans des lieux d'affectation B, C, D et E, à des classes différentes et dans les départements et bureaux appartenant au même réseau d'emplois. Les postes dans des lieux d'affectation des catégories H et A ne seront pas concernés.

E. Conclusion

31. Le Bureau de la gestion des ressources humaines procède actuellement à la deuxième série de campagnes semestrielles de recrutement par voie d'avis de vacance et de réaffectation au titre de la mobilité encadrée du réseau POLNET pour 2016. Les fonctionnaires concernés pouvaient manifester leur intérêt du 25 juillet au 7 août 2016. En collaboration avec les départements et bureaux concernés, le Bureau de la gestion des ressources humaines s'assure que les fonctionnaires volontaires réunissent bien les conditions requises pour participer à cette deuxième campagne. Pour ce qui est des recrutements par voie d'avis de vacance, la publication des avis de vacance de postes du réseau POLNET, y compris les avis de vacance de postes normaux ainsi que les recrutements à partir des listes de réserve, dans le cadre de la deuxième campagne semestrielle de recrutement, devrait avoir lieu entre le 1^{er} et le 29 août.

32. Conformément à la stratégie de mise en œuvre progressive approuvée par l'Assemblée générale, le deuxième réseau d'emplois, ITECNET (réseau Technologies de l'information et télécommunications) relèvera du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, à partir de janvier 2017. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a commencé à recenser les fonctionnaires d'ITECNET astreints à la mobilité et à définir, en consultation avec les parties prenantes concernées, les compétences, les

connaissances et les aptitudes requises pour exercer des fonctions dans toutes les familles d'emplois. Les ressources nécessaires à l'équipe du réseau d'emplois ITECNET sont en cours d'évaluation.

III. Les tendances en matière de mobilité

33. Comme cela a été indiqué dans des rapports précédents, le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité s'appliquera à tous les fonctionnaires du Secrétariat recrutés sur le plan international relevant de la catégorie du Service mobile ou de celle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, jusqu'à la classe D-2 (comprise), qui sont titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement de caractère continu ou d'un engagement permanent⁵.

34. On trouvera dans la présente section des données et statistiques illustrant les tendances actuelles en matière de mobilité chez les fonctionnaires auxquels s'appliquera le nouveau dispositif. Selon les données relatives à la composition du Secrétariat au 31 décembre 2015⁶, on comptait 12 996 administrateurs, directeurs et agents du Service mobile astreints à la mobilité⁷.

A. Répartition des fonctionnaires astreints à la mobilité par réseau d'emplois au 31 décembre 2015

35. On se souviendra que, comme l'Assemblée générale en a été informée à sa soixante-huitième session, le Bureau de la gestion des ressources humaines s'était engagé, en étroite concertation avec toutes les parties prenantes, dans un travail de redéfinition des huit réseaux professionnels existants en vue notamment de faciliter la mobilité fonctionnelle (A/68/358, par. 13). La nouvelle configuration, qui consiste en 47 familles d'emplois (existantes ou nouvelles) regroupées dans neuf réseaux (voir annexe I), est conçue pour garantir que les compétences, aptitudes et connaissances nécessaires pour occuper les emplois de tel ou tel réseau ont autant

⁵ Le dispositif de mobilité s'applique aux fonctionnaires soumis à une procédure d'examen par un organe de contrôle central ou de mission, sous réserve que leur engagement ne soit pas limité à des postes relevant de tel ou tel bureau, département ou mission.

⁶ Toutes les données figurant dans le présent rapport ont été alignées sur l'année civile afin de faciliter les comparaisons.

⁷ Ce chiffre comprend les administrateurs, directeurs et agents du Service mobile ayant un engagement de durée déterminée, un engagement continu ou un engagement à titre permanent. Il ne comprend pas le personnel administré par le Programme des Nations Unies pour le développement, ni celui du Tribunal pénal international pour le Rwanda, du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux. Un fonctionnaire à qui il ne reste plus que cinq ans avant d'atteindre l'âge réglementaire de départ à la retraite peut choisir de participer ou être inclus automatiquement, mais il n'est pas astreint à la mobilité géographique. Sur la totalité des fonctionnaires astreints à la mobilité au 31 décembre 2015, 1 789 seront à moins de cinq ans de l'âge réglementaire actuel de départ à la retraite au 1er janvier 2016, date de lancement du nouveau dispositif de mobilité dans le premier réseau d'emplois. De plus, les fonctionnaires ayant à leur actif au moins sept mutations géographiques les ayant amenés à passer un an ou plus dans tel ou tel lieu d'affectation (soit 32 personnes au 31 décembre 2015) pourront décider s'ils souhaitent ou non rester géographiquement mobiles.

de points communs que possible, le but étant d'offrir le maximum de possibilités de changer de poste. Elle a été approuvée par les hauts responsables et mise en place dans tout le Secrétariat au dernier trimestre de 2015, avant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité. Le tableau 1 montre la répartition des fonctionnaires astreints à la mobilité par réseau d'emplois, selon la nouvelle configuration, au 31 décembre 2015.

Tableau 1
Répartition des fonctionnaires astreints à la mobilité par réseau d'emplois^a au 31 décembre 2015

<i>Réseau d'emplois</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>	<i>Pourcentage des fonctionnaires astreints à la mobilité</i>
MAGNET	2 455	19
POLNET	2 429	19
DEVNET	2 299	18
LOGNET	1 829	14
INFONET	1 465	11
SAFETYNET	1 090	8
ITECNET	997	8
LEGALNET	318	2
SCINET	114	1
Total	12 996	100

Abréviations : DEVNET = réseau Questions économiques et sociales et développement; INFONET = réseau Information et gestion des conférences; ITECNET = réseau Technologies de l'information et télécommunications; LEGALNET = réseau Affaires juridiques; LOGNET = réseau Logistique, transports et chaîne d'approvisionnement; MAGNET = réseau Gestion et administration; POLNET = réseau Paix et questions politiques et humanitaires; SAFETYNET = réseau Sécurité et sécurité internes; SCINET = réseau Sciences.

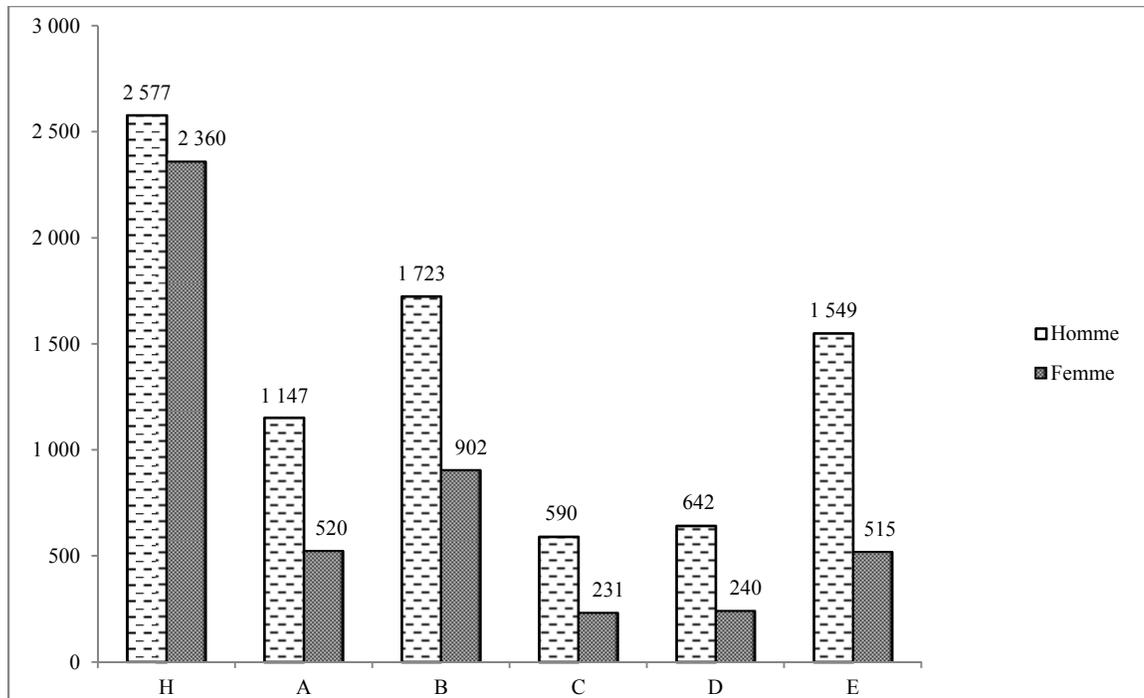
^a Les réseaux d'emplois correspondent à la nouvelle configuration en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016.

B. Les tendances de la mobilité des fonctionnaires

36. La figure I montre la répartition du personnel astreint à la mobilité au 31 décembre 2015, ventilé par sexe, dans tous les lieux d'affectation classés difficiles du Secrétariat⁸.

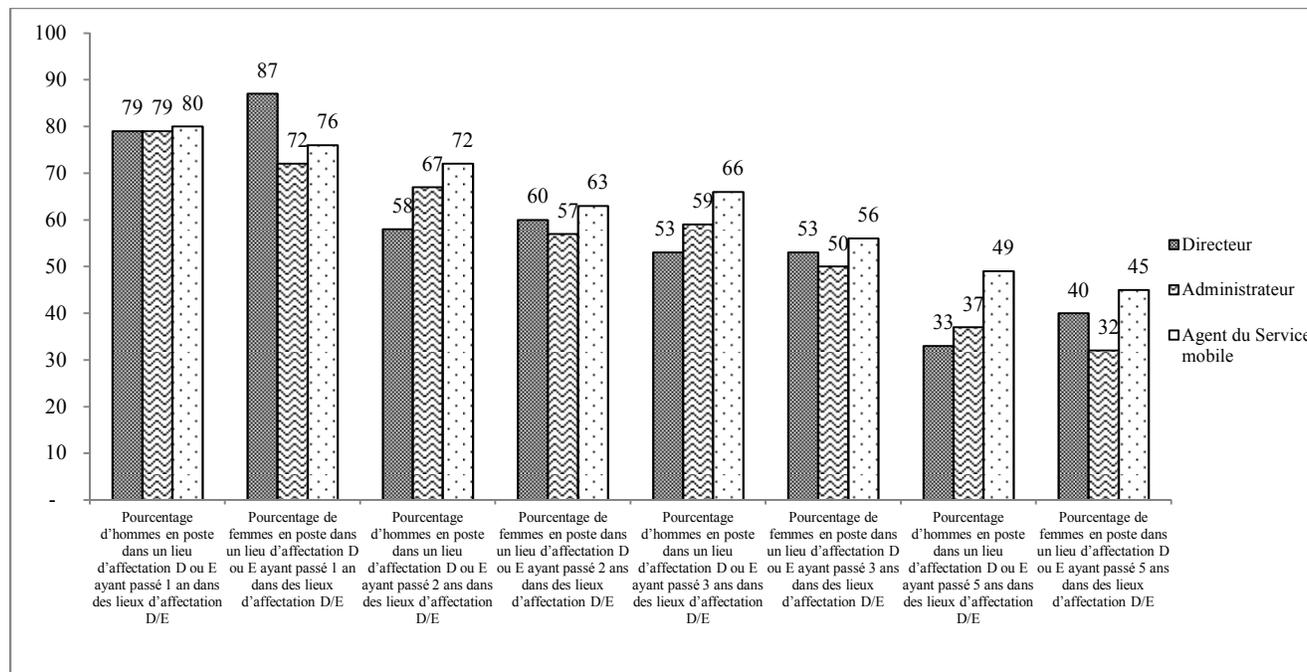
⁸ Les lieux d'affectation classés H sont soit des villes sièges ou assimilées (celles où les entités des Nations Unies n'ont pas de programmes de développement ou d'assistance humanitaire), soit situés dans un des États membres de l'Union européenne. Les catégories A à E comprennent les lieux d'affectation hors Siège. Sont classés A ceux où les conditions sont les moins difficiles.

Figure I
Fonctionnaires astreints à la mobilité au 31 décembre 2015,
par type de lieu d'affectation et sexe



37. Les fonctionnaires ont tendance à rester longtemps dans des lieux d'affectation de même catégorie. Ce constat vaut aussi bien pour les hommes que pour les femmes et peut être particulièrement problématique pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation les plus difficiles (catégories D et E), où la présence des familles est le plus souvent exclue et où les conditions de vie sont particulièrement dures. On trouvera en figure II des données actualisées sur la proportion de fonctionnaires astreints à la mobilité qui, au 31 décembre 2015, étaient restés en poste plus d'un, trois ou cinq ans dans des lieux d'affectation de catégories D ou E.

Figure II
Proportion de fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de catégorie D ou E qui ont passé plus d'un, deux, trois ou cinq ans au 31 décembre 2015, par sexe



C. Projet pilote relatif à la mobilité des fonctionnaires en poste dans les missions

38. Dans son rapport le plus récent sur la mobilité, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé au Secrétaire général de fournir des informations actualisées sur les résultats du projet pilote relatif à la mobilité volontaire mis en place par le Département de l'appui aux missions pour les fonctionnaires en poste depuis longtemps dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, dans l'attente de l'approbation et du lancement du dispositif de mobilité mondial du Secrétaire général (voir [A/70/765](#), par. 9). Le projet pilote a été lancé en avril 2014 et était ouvert aux fonctionnaires des catégories des administrateurs et des agents du Service mobile dans tous les lieux d'affectation des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales qui étaient en poste depuis deux ans ou plus dans la même mission. Plus de 400 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et 1 500 agents du Service mobile ont manifesté leur intérêt pour le projet, et 115 administrateurs et 215 agents du Service mobile ont été admis à participer. Après une évaluation des participants pour s'assurer que leurs qualifications correspondaient à celles demandées pour les postes disponibles et des discussions avec les gestionnaires de programmes, il a été proposé de réaffecter 49 administrateurs et 32 agents du Service mobile. Tous les agents du Service mobile qu'il était proposé de réaffecter l'ont été, tandis que seuls huit des administrateurs l'ont été. Plus de 75 % des participants des deux catégories

étaient en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E. Compte tenu du nombre limité de lieux d'affectation famille autorisée participant à la campagne, un seul fonctionnaire de la catégorie des administrateurs et six agents du Service mobile ont été transférés de lieux d'affectation classés D ou E à des lieux d'affectation moins difficiles, y compris un dans un lieu d'affectation famille autorisée.

39. Le faible nombre de mutations a été imputable à un certain nombre de facteurs et principalement au fait que le projet reposait sur le volontariat (de la part des fonctionnaires et des gestionnaires de programme des missions d'origine et de destination). En particulier, les limitations résultent du refus de certains fonctionnaires d'accepter les propositions de réaffectation et de l'effet « domino » qui peut en découler (une réaffectation peut impliquer une chaîne comptant jusqu'à cinq personnes, et si une personne de la chaîne ne se déplace pas, les autres ne peuvent pas se déplacer non plus); de la réduction des effectifs en cours dans diverses missions (seuls les fonctionnaires occupant un poste prévu au budget pour une année pouvaient participer à la campagne); des hésitations de certains fonctionnaires à accepter des postes à la MINUL en raison de l'épidémie d'Ebola; de la réticence des gestionnaires de programme à accepter des candidats recommandés. Il convient de noter que certains de ces obstacles ont été atténués par le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité. Plus particulièrement, les gestionnaires de programme ne peuvent pas refuser des candidats qualifiés et l'on attend des fonctionnaires participants qu'ils acceptent les propositions de réaffectation.

D. Données relatives aux mouvements entre lieux d'affectation

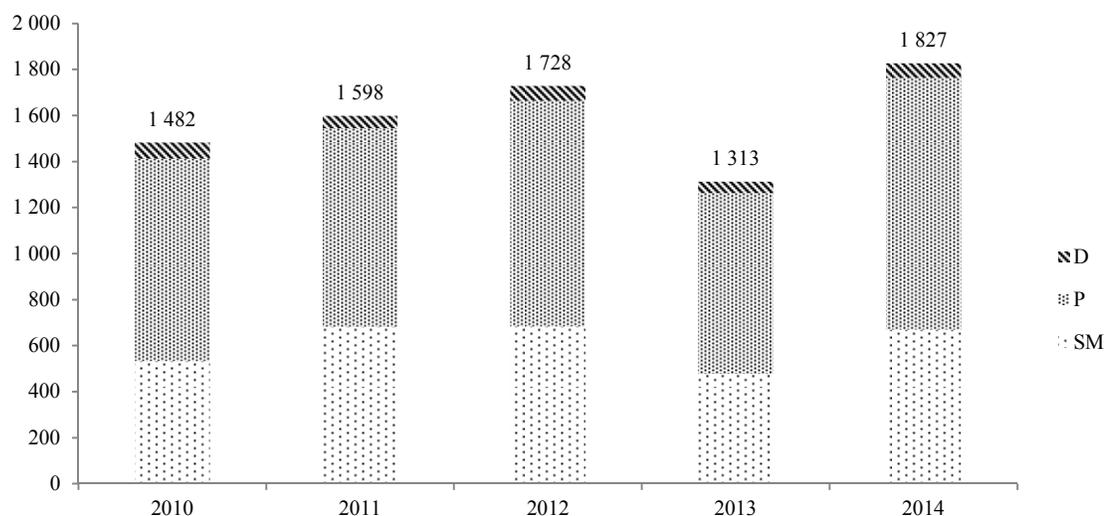
40. Aux termes de la résolution [67/255](#) de l'Assemblée générale, la mobilité s'entend d'un changement de poste se traduisant notamment par un changement d'attributions, de fonctions, de département ou de lieu d'affectation, ou d'une mutation du Secrétariat vers un organisme, fonds ou programme des Nations Unies et inversement. Comme cela a déjà été indiqué dans de précédents rapports, le Système intégré de gestion (SIG) ne contient aucune information sur les attributions ou fonctions du personnel et il est donc actuellement impossible de produire des données de référence sur les changements de poste qui ne s'accompagnent pas d'un changement de lieu d'affectation⁹. La figure III montre le nombre de changements de lieu d'affectation dépassant au moins un an pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2014. Un changement de lieu d'affectation est enregistré durant l'année pendant laquelle il se produit et est considéré comme un changement de longue durée après vérification que le fonctionnaire a passé au moins un an dans son nouveau lieu d'affectation (ou qu'il est titulaire d'un engagement venant à expiration après l'accomplissement d'une période de service d'au moins un an dans ce lieu d'affectation). Par exemple, le nombre de tels changements indiqué pour 2014 est celui des changements intervenus cette année-là pour les fonctionnaires dont on a vérifié en 2015 qu'ils étaient restés en place au moins un an. Les chiffres

⁹ Une fois que le module Ressources humaines d'Umoja sera entièrement déployé et stabilisé, il sera possible de suivre tous les mouvements des fonctionnaires, y compris les mouvements qui n'impliquent pas un changement de lieu d'affectation, à partir du moment où les données auront été ajoutées dans Umoja.

relatifs aux changements de lieu d'affectation intervenus en 2015 seront disponibles en novembre 2016, lorsqu'on saura si les fonctionnaires vont rester en poste jusqu'à la fin de l'année 2015 et satisfaire ainsi au critère de durée. Le nombre annuel moyen de changements de lieu d'affectation de longue durée effectués par des fonctionnaires recrutés sur le plan international est de 1 589 pour les cinq dernières années. La figure IV indique le nombre de changements de lieu d'affectation dépassant au moins un an pour les années 2010 à 2014 pour les fonctionnaires de POLNET. Les informations concernant les autres réseaux d'emplois seront communiquées sur demande.

Figure III

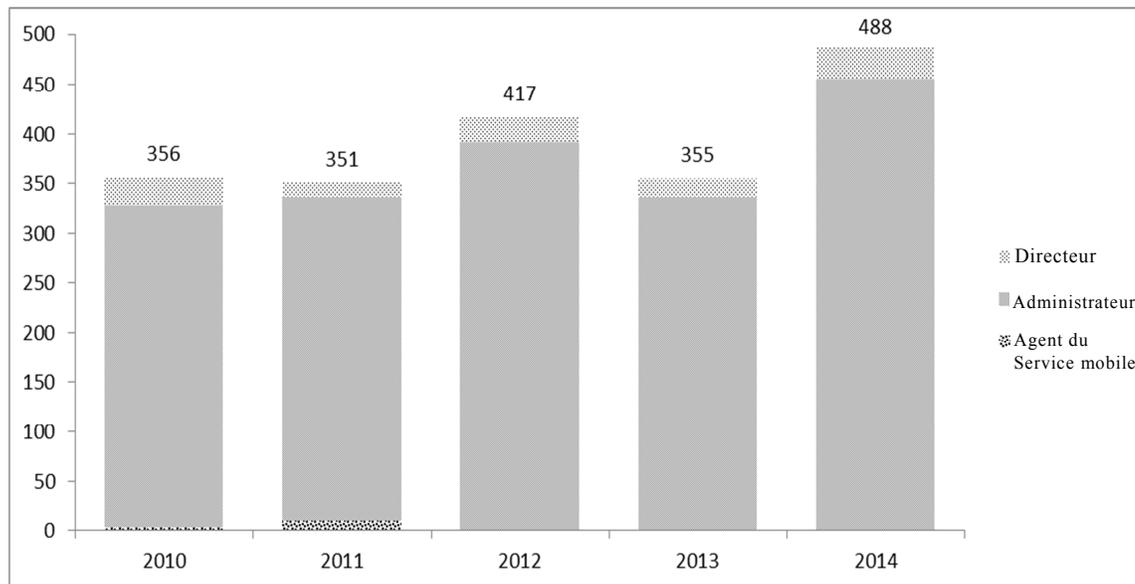
Nombre de changements de lieu d'affectation d'un an ou plus par les fonctionnaires appartenant aux catégories des directeurs, administrateurs et agents du Service mobile entre 2010 et 2014



Note : Les mouvements de longue durée sont définis comme des changements de lieux d'affectation pour lesquels le fonctionnaire reste en place pendant au moins un an. Les informations proviennent du SIG, et ont été vérifiées dans le SIG ou dans Umoja.

Abréviations : D = directeur; P = administrateur; SM = agent du Service mobile.

Figure IV
Nombre de changements de lieu d'affectation de longue durée effectués par des directeurs, des administrateurs et des agents du Service mobile relevant du réseau POLNET entre 2010 et 2014



Note : Les mouvements de longue durée sont définis comme des changements de lieux d'affectation pour lesquels le fonctionnaire reste en place pendant au moins un an. Les informations proviennent du SIG, et ont été vérifiées dans le SIG IMIS ou dans Umoja.

41. Au paragraphe 8 de sa résolution [68/265](#), l'Assemblée générale a décidé que le nombre de mutations géographiques effectuées en 2016 et en 2017 dans les réseaux d'emplois concernés ne devrait pas dépasser le nombre moyen de mutations géographiques intervenues dans les mêmes réseaux en 2014 et 2015. En conséquence, et conformément à la définition d'une mutation géographique utilisée par la Commission de la fonction publique internationale, le nombre de changements de lieux d'affectation d'un an ou plus en 2014 – soit 1 827 au total – servira à plafonner le nombre de mutations géographiques pour 2016¹⁰. « L'enveloppe » des mutations géographiques de POLNET pour 2016, fixée à 1 827, sera répartie en deux « sous-enveloppes », une pour chaque campagne semestrielle, de sorte que les fonctionnaires participant à l'une ou à l'autre des campagnes disposent des mêmes chances de bénéficier d'une mutation géographique. Le volume des sous-enveloppes pour chaque campagne devrait être proportionnel au nombre maximal projeté de mutations géographiques qui pourraient se produire au cours de la campagne. Il devrait être possible d'estimer le nombre maximal de mutations géographiques qui pourraient résulter des sélections et des mouvements latéraux au cours d'un cycle donné, une fois publiés les répertoires des postes

¹⁰ « La définition de la mobilité en ce qui concerne les arrangements de sujétion et de mobilité entraîne la réaffectation géographique d'un fonctionnaire d'un lieu d'affectation à un autre, généralement vers un autre pays, pour une période d'un an ou plus ». Voir la publication de la CFPI « A Guide to the Mobility and Hardship Scheme and related Arrangements », p. 7 (en anglais).

vacants et des postes soumis à réaffectation. Si ce nombre est inférieur au volume de la sous-enveloppe prévue pour ce cycle, aucune autre mesure ne sera nécessaire. Si ce nombre est supérieur, le conseil du réseau d'emplois concerné et le Conseil de contrôle de haut niveau seront informés que leurs recommandations de sélections et de mouvements latéraux ne peuvent excéder le volume prévu. Les conseils privilégieront alors les mutations géographiques qui contribuent à la répartition du fardeau et aux priorités de l'Organisation et à celles relatives aux ressources humaines convenues au début du cycle.

42. Les données sur les changements de lieu d'affectation montrent que ces mouvements tendent à se produire entre des lieux d'affectation de même catégorie, 41 % des administrateurs, des directeurs et des agents du Service mobile en poste dans un lieu d'affectation classé H ayant changé de lieu d'affectation entre 2010 et 2014 pour un autre lieu d'affectation de la catégorie H; seulement 11 % sont passés d'un lieu d'affectation H à un lieu d'affectation E¹¹. En outre, 57 % des fonctionnaires sont passés d'un lieu d'affectation classé E à un autre lieu d'affectation classé E¹². Ces chiffres, combinés aux données de la figure II sur le nombre de fonctionnaires « bloqués » dans des lieux d'affectation difficiles pendant plus de cinq ans, confirment qu'il faut créer plus de possibilités de mieux répartir les tours de service dans les lieux d'affectation difficiles, ce qui est l'un des principaux objectifs du nouveau dispositif.

IV. Données complémentaires sur les coûts

43. On trouvera dans la section ci-après des données actualisées sur les coûts directs et indirects liés à la mobilité, sur le nombre de postes ouverts aux candidatures externes et sur le nombre de candidats externes nommés à ces postes.

A. Vue d'ensemble : coûts directs et indirects liés à la mobilité

44. La mobilité n'entraîne des coûts directs, récurrents ou non, que lorsqu'elle implique un changement de lieu d'affectation. Les coûts récurrents comprennent ceux de l'élément non-déménagement et de la prime de mobilité (pour les fonctionnaires changeant de lieu d'affectation pour la deuxième fois). Les coûts non récurrents comprennent le paiement de la prime de réinstallation, de la prime d'affectation et des frais de voyage. Le montant de ces paiements dépend de facteurs tels que la catégorie et la classe du fonctionnaire, la taille de sa famille, la catégorie dont relève le lieu d'affectation de destination et son classement famille autorisée ou non, la durée de l'affectation, et le nombre de réaffectations antérieures de l'intéressé. Il faut donc s'attendre à ce que ces coûts varient d'une année à l'autre. Il convient de noter à cet égard que les modifications de l'ensemble des prestations offertes dans le régime commun que l'Assemblée générale a approuvées dans sa résolution 70/244 auront des conséquences sur l'ampleur des coûts directs.

¹¹ Onze pour cent des fonctionnaires mutés de lieux d'affectation classés H l'ont été à destination de lieux classés A, 19 % à destination de lieux classés B, 11 % à destination de lieux classés C et 5 % à destination de lieux d'affectation classés D.

¹² Six pour cent des fonctionnaires mutés de lieux d'affectation classés E l'ont été à destination de lieux classés H, 2 % à destination de lieux classés A, 10 % à destination de lieux classés B, 12 % à destination de lieux classés C et 12 % à destination de lieux d'affectation classés D.

45. Ces coûts étant comptabilisés à la rubrique Dépenses communes de personnel, tout comme les dépenses afférentes au recrutement de nouveaux fonctionnaires, il est difficile, avec les systèmes dont dispose actuellement le Secrétariat, de déterminer séparément les coûts liés à la mobilité géographique. Avec la mise en service d'Umoja, toutes les opérations seront traitées et suivies dans le même système, selon un ensemble unifié et intégré de procédures, ce qui permettra un accès plus global aux données.

46. Pour évaluer néanmoins les coûts directs qu'entraîne cette mobilité, le Secrétariat a analysé les changements de lieu d'affectation intervenus au cours de la période 2011-2014 et les paiements correspondants¹³ de manière à en déduire le montant moyen des coûts directs par personne et par mutation. Le présent rapport fournit des données pour 2014, année au cours de laquelle 1 827 fonctionnaires recrutés sur le plan international ont changé de lieu d'affectation (voir fig. 3 ci-dessus), et donne un récapitulatif des coûts directs moyens pour la période 2011-2012 et pour les années 2013 et 2014 (voir tableau 3 ci-dessous).

B. Coûts directs

1. Coûts récurrents afférents aux changements de lieu d'affectation intervenus en 2014

47. Pour calculer les coûts récurrents afférents aux prestations versées aux fonctionnaires qui ont changé de lieu d'affectation en 2014, le Secrétariat a analysé des données extraites des états de paie. Cette année-là, 1 716 fonctionnaires ont reçu des prestations récurrentes liées à la mobilité¹⁴. Il est à noter que le paiement de la prime de mobilité étant subordonné à l'accomplissement d'au moins cinq années de service continu, certains fonctionnaires qui ont changé de lieu d'affectation en 2014 ne toucheront cette prime que plus tard.

48. Les prestations payées à ces 1 716 fonctionnaires se sont élevées au total à 10 780 901,25 dollars, somme qui se décompose comme suit : 1 602 092,55 dollars pour les fonctionnaires qui ont changé de lieu d'affectation à l'occasion d'une mutation entre départements, bureaux hors Siège ou commissions régionales (c'est-à-dire entre des entités autres que des missions), et 9 178 808,70 dollars pour les fonctionnaires qui ont, à l'occasion d'une mutation, rejoint ou quitté une mission. Le coût moyen des prestations récurrentes par fonctionnaire s'est chiffré à 6 282,58 dollars.

2. Coûts non récurrents afférents aux changements d'affectation effectués en 2014

49. Pour déterminer le montant total des coûts non récurrents entraînés par les changements de lieu d'affectation entre départements, bureaux hors Siège ou commissions régionales (entités autres que les missions) effectués en 2014, on a extrait du Système intégré de gestion les données sur les frais de voyage de 2014.

¹³ Les données ne sont pas encore disponibles pour 2015, étant donné qu'elles ne peuvent être obtenues qu'après recensement complet des changements de lieu d'affectation.

¹⁴ En 2014, 1 827 fonctionnaires ont changé de lieu d'affectation, si bien qu'un total de 1 827 mouvements a été enregistré. Les mutations entre entités autres que des missions ont concerné 397 fonctionnaires, et celles opérées depuis ou vers une mission 1 430.

Ces changements de lieu d'affectation ont concerné 397 fonctionnaires, et les données nécessaires ont pu être obtenues pour 292 d'entre eux. Pour ceux-ci, les coûts non récurrents enregistrés en 2014 se chiffrent au total à 11 618 106,68 dollars, soit un coût moyen par fonctionnaire de 39 788,04 dollars.

50. Les coûts non récurrents entraînés par les changements de lieux d'affectation liés à des mutations à partir ou à destination de missions sont calculés à partir de données obtenues autrement, c'est-à-dire en combinant les données provenant du SIG, du module Field Support Suite et du module Finances d'Umoja-Fondation. C'est donc selon une autre méthode qu'ont été obtenues les données concernant les coûts non récurrents liés aux mutations à partir ou à destination de missions. Au moment de l'établissement du présent rapport, des données avaient pu être obtenues pour 45 missions¹⁵. Pour les 638 fonctionnaires concernés de ces missions, les coûts non récurrents enregistrés en 2014 se chiffrent au total à 9 674 694,93 dollars, soit un coût moyen par fonctionnaire de 15 104,10 dollars.

3. Récapitulatif des coûts directs

51. Selon les chiffres qui précèdent, pour 2014, les coûts directs liés aux changements de lieu d'affectation résultant de mutations entre départements, bureaux hors Siège et commissions régionales se sont élevés au total à 13,2 millions de dollars¹⁶, et ceux entraînés par les mutations depuis ou vers des missions¹⁷ à 18,9 millions de dollars, soit au total 32,1 millions de dollars. Ce chiffre ne reflète toutefois pas l'intégralité des coûts directs, vu que certains des fonctionnaires qui ont changé de lieu d'affectation en 2014 n'avaient alors pas encore droit à la prime de mobilité et que les données obtenues sur les coûts non récurrents entraînés par les mutations vers ou depuis des missions n'étaient pas complètes.

Tableau 2

Récapitulatif des coûts directs afférents aux changements de lieu d'affectation intervenus en 2014

(En millions de dollars des États-Unis)

	<i>Coûts de recrutement</i>	<i>Coûts non récurrents</i>	Total
Mutations entre départements ou bureaux hors Siège, y compris les commissions régionales	1,6	11,6	13,2
Mutations vers ou depuis des missions	9,1	9,7	18,9
Total	10,7	21,3	32,1

52. Le tableau 3 permet de comparer les coûts directs de moyens pour 2011-2012, 2013 et 2014. La baisse de la moyenne par fonctionnaire des coûts non récurrents

¹⁵ Il convient de noter qu'en 2014, des fonctionnaires ont été mutés depuis ou vers 45 missions, mais qu'il n'a pas été possible d'obtenir les données nécessaires pour l'ensemble des missions, du fait que certaines ont pris fin, et aussi faute de moyens et de temps.

¹⁶ Dépenses financées au moyen du budget ordinaire, de fonds extrabudgétaires et du budget du compte d'appui.

¹⁷ Missions de maintien de la paix et missions politiques spéciales.

s'explique par la réduction du montant versé aux fonctionnaires au titre de l'indemnité d'affectation.

Tableau 3

Comparaison du coût direct moyen par personne et par changement de lieu d'affectation en 2011-2012, 2013 et 2014

(En dollars des États-Unis)

	2011-2012 (par année)	2013	2014
Moyenne par fonctionnaire des coûts non récurrents pour les mutations entre départements, bureaux hors Siège et commissions régionales	48 870	43 745	39 788
Moyenne par fonctionnaire des coûts non récurrents pour les mutations vers et depuis des missions	24 292	17 506	15 164
Moyenne des coûts récurrents par fonctionnaire ayant changé de lieu d'affectation	8 964	9 035	6 283

C. Coûts indirects

53. Comme il est indiqué au paragraphe 20 du premier rapport annuel sur la mobilité ([A/69/190/Add.1](#)), les coûts indirects afférents à l'administration du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité sont principalement ceux entraînés par l'adaptation de l'outil de gestion des talents, Inspira, aux fins de la gestion des nouvelles procédures relatives aux recrutements par voie d'avis de vacance de poste et aux réaffectations au titre de la mobilité encadrée, et par la constitution d'équipes de réseau d'emplois, qui assureront l'ensemble des services d'appui administratif.

54. L'adaptation d'Inspira est désormais achevée, même si les dernières activités touchant quelques problèmes et quelques améliorations vont se poursuivre jusqu'au début de 2017. Au-delà de cette date, il est prévu que toutes les activités de maintenance, de stabilisation et de modernisation des nouveaux modules Inspira concernant les recrutements à des postes vacants et les réaffectations au titre de la mobilité encadrée seront du ressort du Bureau de l'informatique et des communications, car elles font partie intégrante des fonctions inscrites dans son mandat. Les coûts des adaptations qui ont trait au recrutement, à titre temporaire, de développeurs d'applications supplémentaires ont été couverts par des transferts de ressources provenant d'activités moins urgentes.

55. La première équipe de réseau d'emplois, l'équipe du réseau POLNET, a été constituée au cours du dernier trimestre de 2015. Ces équipes sont des structures qui, rattachées au Bureau de la gestion des ressources humaines, s'emploient à plein temps à fournir un appui administratif et fonctionnel aux campagnes semestrielles de recrutement. L'équipe du réseau POLNET est composée de 14 chargés de réseau de la catégorie des administrateurs, dont 8 ayant une expérience de la gestion des effectifs et 6 (experts du domaine) ayant une expérience directe des métiers et fonctions couverts par le réseau d'emplois. Ces derniers, qui sont fournis par les départements et bureaux, sont les premiers à évaluer l'adéquation des candidats aux offres d'emploi et aux conditions de la mobilité encadrée, en assurant si nécessaire

la liaison avec les départements et bureaux concernés. L'équipe compte aussi deux membres du personnel d'appui de la catégorie des services généraux. L'équipe du réseau POLNET est financée par transfert de ressources existantes, provenant notamment des départements et bureaux qui comptent le plus grand nombre de postes correspondant à des emplois POLNET. Au 31 juillet 2016, l'équipe comptait huit chargés de réseau et cinq experts du domaine, tous de la catégorie des administrateurs.

56. Dans sa résolution [70/247](#) (par. 97), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de fournir une estimation complète des ressources financières jugées nécessaires au titre de la mobilité en 2016 et 2017 accompagnée d'une justification, y compris en ce qui concerne les demandes de mutation géographique supplémentaires qui seraient indispensables pour atteindre les objectifs stratégiques de mobilité, et d'expliquer le dépassement de crédit de 613 300 dollars au titre des consultants qui s'est produit pendant l'exercice biennal 2014-2015.

57. En ce qui concerne le dépassement de crédit de 613 300 dollars au titre des consultants, il s'est avéré que le montant lié à la mobilité était de 552 400 dollars, le solde portant sur des activités d'un autre type. S'agissant de ce dernier montant, le Secrétaire général a réitéré l'explication donnée au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, à savoir que ce dépassement s'expliquait par le fait qu'il avait fallu recourir à des experts extérieurs pour l'analyse, la planification et la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, dans la mesure où l'on ne disposait pas en interne des compétences spécialisées dans les domaines de l'adaptation de l'outil de recrutement en ligne Inspira, de la planification des projets, de la cartographie détaillée et de l'évaluation des processus internes, et de l'architecture et de l'évaluation des données.

58. En ce qui concerne l'estimation des ressources financières qui seront nécessaires au titre de la mobilité en 2016 et 2017 assortie d'une justification, les emplois de temporaire suivants, financés par transfert de ressources existantes, ont été utilisés pour des activités liées à la mobilité en 2016 :

a) Six emplois de temporaire, dont trois pour une durée de six mois et trois pour une durée de 12 mois, à la Division de la planification stratégique, du recrutement et des affectations, pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la première campagne de recrutement et de réaffectation, formuler les leçons qui en sont tirées et recenser les meilleures pratiques et les domaines où des ajustements s'imposent en vue des campagnes suivantes pour ce qui est des politiques, des processus et de l'adaptation des systèmes, de la mise en œuvre de la deuxième campagne de recrutement et de réaffectation, de la conception d'outils de communication, de l'organisation des activités de promotion et des réponses aux demandes de renseignements des fonctionnaires;

b) Deux emplois de temporaire à la Section des examens et des tests pour concevoir et appliquer des évaluations normalisées;

c) Quatre emplois de temporaire à la Section de la performance (suivi et information), deux pour l'intégration des conditions relatives à la mobilité dans Umoja et deux pour les activités relatives aux données et à l'établissement de rapports concernant la mobilité;

d) Un emploi de temporaire à la Division du perfectionnement, de la valorisation et de l'administration des ressources humaines pour l'élaboration d'outils d'organisation des carrières.

59. Les frais de voyage afférents à la première réunion du Conseil du réseau d'emplois POLNET, qui s'est tenue à New York en mai 2016, ont été couverts par prélèvement sur des ressources existantes.

60. Les ressources jugées nécessaires au titre de la mobilité pour 2017 sont en cours d'évaluation. Certaines d'entre elles auront cessé d'être nécessaires d'ici à la fin de 2016 mais d'autres le demeureront en 2017. Le Bureau de la gestion des ressources humaines reviendra sur la question pour rendre compte à l'Assemblée générale des enseignements tirés de la création de l'équipe de réseau d'emplois et sur les autres équipes qui seront créées.

61. On ne devrait pas avoir à procéder à des mutations géographiques supplémentaires en 2016 pour atteindre les objectifs stratégiques, dans la mesure où l'on ne s'attend pas à ce que le plafond fixé pour 2016 (voir plus haut, par. 41) soit atteint. Il est impossible à ce stade de prédire le nombre de mutations géographiques éventuelles pour 2017, puisque l'on ne sait pas encore combien de fonctionnaires participeront aux opérations de mobilité encadrée ou quelles seront les possibilités de réaffectation. Cela étant dit, tout sera fait pour rester dans la limite fixée par l'Assemblée générale, dont le niveau ne sera connu qu'à la fin de 2016, lorsque toutes les mutations effectuées en 2015 auront été confirmées.

62. Il est en revanche possible que le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité entraîne des coûts indirects supplémentaires liés au nombre d'heures-personne que les membres des nouveaux organes chargés des recrutements et des réaffectations auront à fournir. L'on s'attend toutefois à ce que ces coûts soient plus que compensés par le temps gagné par les gestionnaires de programme, qui, avec la mise en place des conseils de réseau d'emplois et des équipes de réseau d'emplois, consacreront beaucoup moins de temps à des tâches liées aux affectations et pourront donc se concentrer sur leurs attributions fonctionnelles. Les données tirées des deux premières campagnes semestrielles seront analysées pour déterminer l'incidence réelle du dispositif sur le nombre d'heures-personne et les résultats de cette analyse seront présentés dans le prochain rapport d'étape.

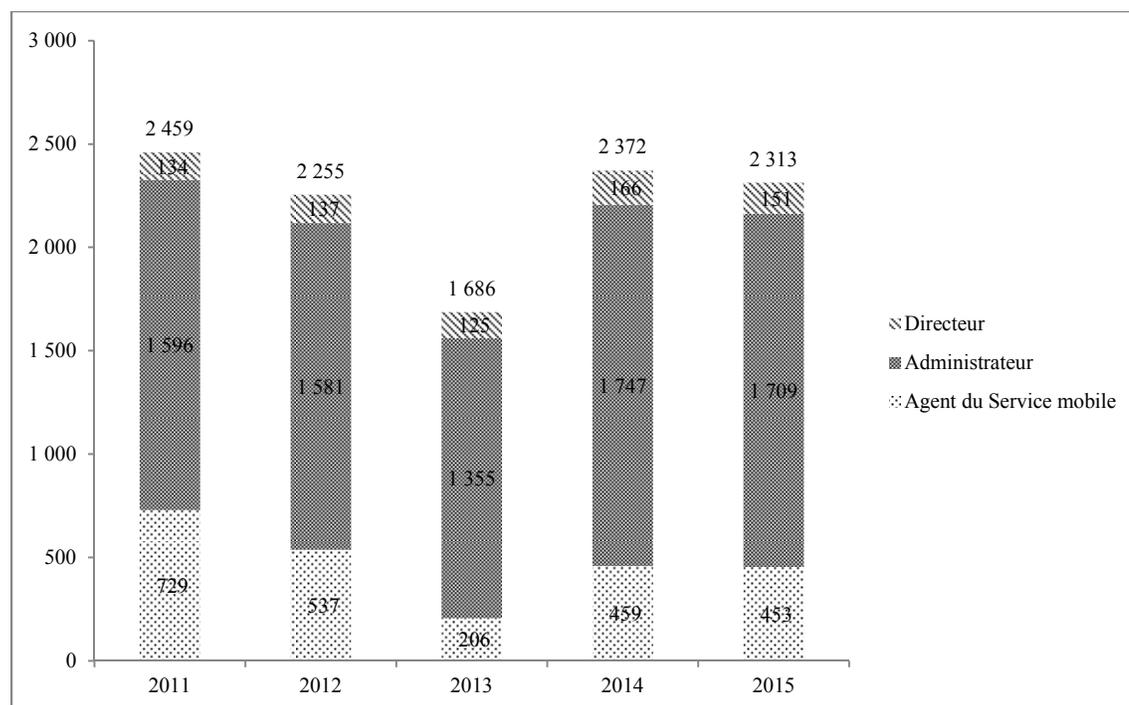
V. Recrutement externe

A. Nombre de postes offerts

63. La figure V indique le nombre de postes offerts pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2015¹⁸. Le nombre total pour la période est de 11 085, les chiffres annuels allant de 1 686 à 2 459.

¹⁸ Toutes les données sont présentées par année civile.

Figure V
Nombre de postes offerts, par catégorie et année entre 2011 et 2015



64. La plupart des postes offerts – 7 998 pour la période 2011-2015, soit 72 % du total – relevaient de la catégorie des administrateurs, qui est la catégorie de fonctionnaires numériquement la plus importante sur le plan de la mobilité. Dans la catégorie du Service mobile, 2 384 postes étaient offerts, soit 21,5 % du total. Dans la catégorie des administrateurs généraux et des directeurs, 713 postes étaient offerts, soit 6,4 % du total.

B. Nombre de candidats externes recrutés

65. La figure VI indique le nombre de candidats externes recrutés entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2015. Le nombre total pour la période était de 3 370, les chiffres annuels allant de 606 à 808. Le tableau 4 permet de comparer le nombre de postes pourvus par recrutement externe et le nombre total de postes offerts durant la même période, la proportion des premiers allant de 26,01 % à 37,13 %. Le nombre de candidats externes recrutés a été le plus élevé dans la catégorie des administrateurs (2 694); il a été de 525 pour les postes d'agent du Service mobile et de 189 pour les postes de direction.

Figure VI
Nombre de postes pourvus par recrutement externe,
1^{er} janvier 2011-31 décembre 2015

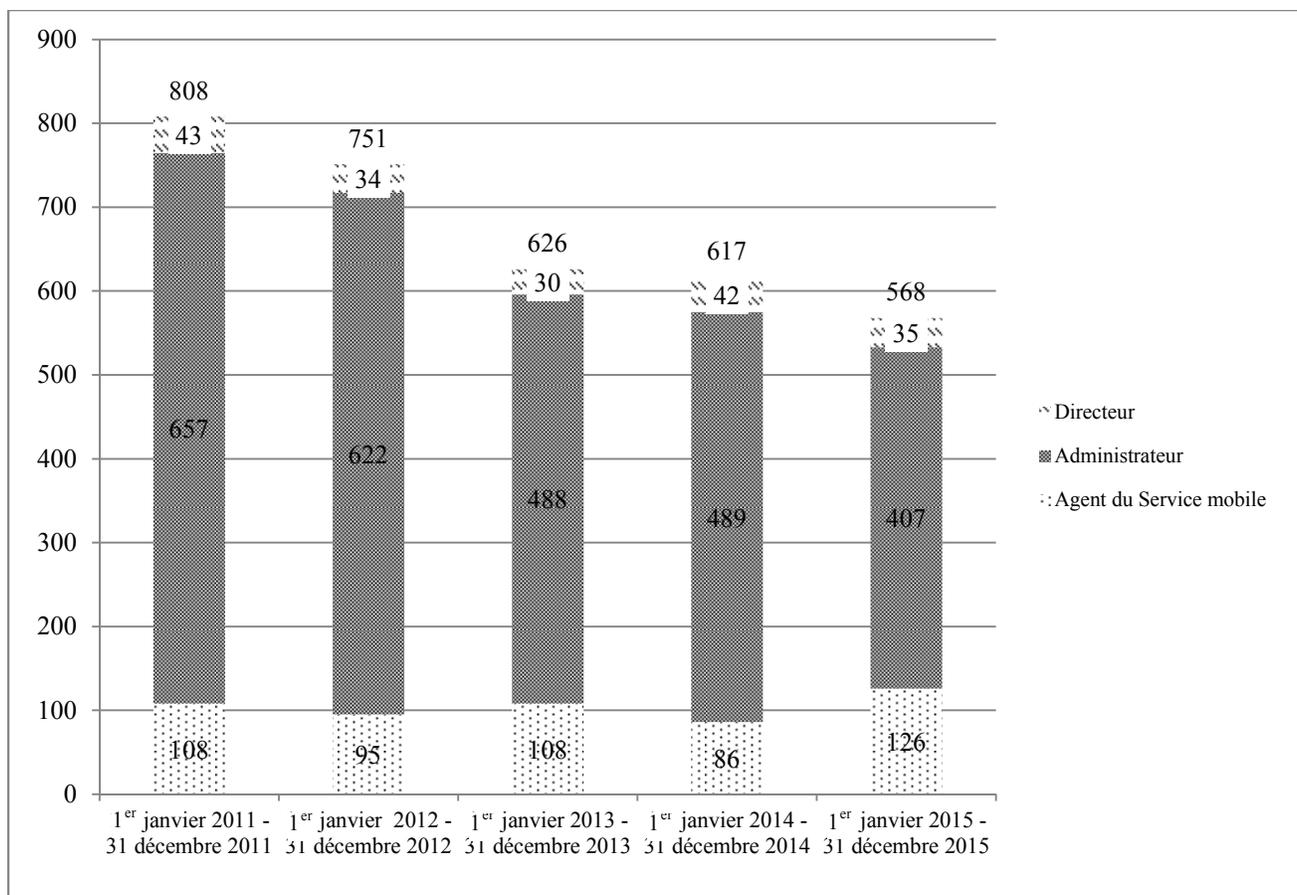


Tableau 4
Part des recrutements externes dans le total des postes offerts

Période	Totaux, postes offerts	Totaux, recrutements externes	Pourcentage des recrutements externes dans le total des postes offerts
1 ^{er} janvier 2011-31 décembre 2011	2 459	808	32,86
1 ^{er} janvier 2012-31 décembre 2012	2 255	751	33,30
1 ^{er} janvier 2013-31 décembre 2013	1 686	626	37,13
1 ^{er} janvier 2014-31 décembre 2014	2 372	617	26,01
1 ^{er} janvier 2015-31 décembre 2015	2 313	606	26,20
Total	11 085	3 408	30,74

VI. Points de comparaison de référence et indicateurs permettant de mesurer l'évolution de la mobilité

66. Dans son précédent rapport sur la mobilité, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a souligné qu'il importait d'établir des points de comparaison par rapport auxquels les tendances de la mobilité pourraient être mesurées (voir [A/69/572](#), par. 66, et [A/70/765](#), par. 14). On trouvera dans les paragraphes qui suivent un certain nombre de points de comparaison et d'indicateurs de résultats possibles proposés à l'Assemblée générale pour examen.

67. Le Secrétaire général propose que les effets du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité soient mesurés par rapport au point de comparaison constitué par le nombre de changements de lieu d'affectation effectués par les fonctionnaires dans chaque réseau au cours des trois années civiles précédant le lancement du réseau considéré dans le cadre du nouveau dispositif. L'utilisation d'une moyenne sur trois ans comme point de comparaison a pour but d'atténuer les effets d'une accélération des mouvements de personnel pendant les 12 mois qui précèdent le lancement d'un réseau, phénomène auquel il faut s'attendre dans la mesure où les fonctionnaires qui ont atteint ou dépassé la limite d'occupation de leur poste préfèrent parfois prendre les devants et postuler et être retenus pour un poste vacant au lieu d'être contraints de participer à une campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée. À l'heure actuelle, comme on l'a vu plus haut, les seules données qu'il est possible d'obtenir portent sur le nombre de changements de lieu d'affectation effectués par les fonctionnaires : les données relatives aux changements de poste qui ne s'accompagnent pas d'un changement de lieu d'affectation ne sont pas encore disponibles. En outre, comme on l'a également vu plus haut, le calcul du nombre de changements de lieu d'affectation effectués dans le réseau POLNET en 2015 ne sera possible qu'à la fin de 2016, lorsqu'on pourra affirmer que les fonctionnaires en question sont restés plus d'un an dans leur nouveau lieu d'affectation. Ce point de comparaison figurera néanmoins dans le prochain rapport annuel sur la mobilité, qui doit être soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session.

68. Dans le même ordre d'idée, le Secrétaire général propose d'utiliser comme point de comparaison pour le coût des changements de lieu d'affectation dans le cadre du nouveau dispositif le coût moyen des changements effectués par les fonctionnaires dans chaque réseau pendant les trois années civiles précédant le lancement du réseau considéré. Là encore, comme le montant qui servira de point de comparaison pour le réseau POLNET ne peut pas être fourni pour l'instant, car les coûts des changements effectués en 2015 ne sont pas encore disponibles, le point de comparaison proposé ne pourra être indiqué que dans le prochain rapport annuel sur la mobilité.

69. En ce qui concerne les indicateurs de résultats, le Secrétaire général rappelle les cinq indicateurs approuvés par l'Assemblée générale dans sa résolution [68/265](#) (voir [A/68/358](#), sect. VII, par. 59 à 69). Il est proposé que ces indicateurs soient actualisés compte tenu de la situation précédant immédiatement le lancement du nouveau dispositif, et que leur évolution soit chaque année présentée dans le rapport annuel sur la mobilité.

70. Indicateur 1 – Amélioration de la prévisibilité et de la stabilité de la dotation en effectifs – mesuré en comparant les taux de vacance de postes inscrits au budget

ordinaire pour tout le Secrétariat et en déterminant si ces taux se sont égalisés grâce à un déploiement des effectifs plus stratégique de la part des conseils de réseau d'emplois. L'annexe V au présent rapport indique les taux de vacance moyens au 31 décembre 2015 des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur inscrits au budget ordinaire pour les services du Siège, les Offices des Nations Unies et les commissions régionales. L'annexe VI indique les taux correspondants pour les missions au 31 décembre 2015.

71. Indicateur 2 – répartition plus équitable des tours de service dans les lieux classés difficiles – mesuré sur la base du nombre de fonctionnaires ayant été en poste dans des lieux d'affectation classés dans les catégories D ou E pendant de longues périodes. Le tableau 5 indique le nombre de fonctionnaires de chaque catégorie professionnelle ayant occupé un poste dans un lieu d'affectation classé dans la catégorie D ou E pendant au moins cinq ans au 31 décembre 2015, ainsi que les objectifs à long terme en la matière. Ces objectifs ont été établis sur la base de la répartition actuelle des fonctionnaires des catégories des administrateurs, des administrateurs généraux et des directeurs et du Service mobile dans les divers lieux classés difficiles.

Tableau 5
Fonctionnaires ayant occupé un poste dans un lieu d'affectation classé difficile (D ou E) pendant au moins cinq ans au 31 décembre 2015

Catégorie	Nombre de fonctionnaires astreints à la mobilité au 31 décembre 2015		Nombre de fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation classés D ou E		Nombre de fonctionnaires ayant passé cinq ans ou plus dans les lieux d'affectation classés D ou E		Pourcentage de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E depuis cinq ans ou plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs généraux et directeurs	427	187	57	15	19	6	33	40
Administrateurs	4 977	3 416	902	339	336	111	37	33
Service mobile	2 752	1 022	1 213	395	600	177	49	45
Total	8 156	4 625	2 172	749	955	294	44	39

72. Indicateur 3 – accroissement du nombre de hauts responsables (P-5, D-1 et D-2) astreints à la mobilité géographique. Le tableau 4 indique le détail des hauts responsables ayant au moins une réaffectation géographique à leur actif au 31 décembre 2015. Étant donné que la mobilité géographique est l'une des conditions pour occuper un poste de direction, l'objectif à long terme est que 100 % des fonctionnaires de classe P-5 et de classe D-1 et D-2 occupant un poste soumis à rotation et ayant accompli cinq ans de service continu, soient astreints à la mobilité géographique.

Tableau 6
Nombre et pourcentage de hauts responsables ayant ou n'ayant pas une réaffectation géographique à leur actif au 31 décembre 2015^a

<i>Classe</i>	<i>Hauts responsables n'ayant aucune réaffectation géographique à leur actif (a)</i>	<i>Hauts responsables ayant au moins une réaffectation géographique à leur actif (b)</i>	<i>Total (a) + (b)</i>	<i>Pourcentage de hauts responsables n'ayant aucune réaffectation géographique à leur actif</i>	<i>Pourcentage de hauts responsables ayant au moins une réaffectation géographique à leur actif</i>
D-2	95	48	143	66	34
D-1	236	235	471	50	50
P-5	810	707	1 517	53	47
Total	1 141	990	2 131	54	46

^a Dans l'instruction administrative ST/AI/2016/1 (sect. D), la « mutation géographique » est définie comme étant une suite de deux périodes de service continu, d'au moins un an chacune, à un poste d'administrateur dans deux lieux d'affectation, officiellement enregistrées dans Umoja.

73. Indicateur 4 – accroissement du nombre de fonctionnaires affectés d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée. Le tableau 7 ci-après indique le nombre total de fonctionnaires affectés dans un lieu d'affectation famille autorisée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014 et restés en poste dans ce lieu d'affectation pendant une durée égale ou supérieure à un an confirmée en 2015, ainsi que le pourcentage d'entre eux en provenance d'un lieu d'affectation famille non autorisée et les objectifs à long terme en la matière, qui ont été établis sur la base de la répartition actuelle des fonctionnaires entre les lieux d'affectation famille autorisée et les lieux d'affectation famille non autorisée au 31 décembre 2014. Le but recherché est de veiller à ce que la proportion des affectations d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée corresponde à la répartition actuelle des fonctionnaires.

Tableau 7
Mutations d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de fonctionnaires nommés dans un lieu d'affectation famille autorisée</i>	<i>Nombre de fonctionnaires mutés d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée</i>	<i>Pourcentage de fonctionnaires mutés d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée</i>	<i>Objectif (pourcentage) relatif au nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée au 31 décembre 2014</i>
Administrateurs généraux et directeurs	59	10	17	19
Administrateurs	926	161	17	21
Service mobile	97	51	53	71

74. Indicateur 5 – accroissement du nombre de fonctionnaires affectés d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée. Le tableau 8 ci-après indique le nombre total de fonctionnaires affectés dans un lieu

d'affectation famille non autorisée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014 et restés en poste dans ce lieu d'affectation pendant une durée égale ou supérieure à un an confirmée en 2015, ainsi que le pourcentage d'entre eux en provenance d'un lieu d'affectation famille autorisée et les objectifs à long terme en la matière, qui ont été établis sur la base de la répartition actuelle des fonctionnaires entre les lieux d'affectation famille autorisée et les lieux d'affectation famille non autorisée au 31 décembre 2014.

Tableau 8

Mutations d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de fonctionnaires nommés dans un lieu d'affectation famille non autorisée</i>	<i>Nombre de fonctionnaires mutés d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée</i>	<i>Pourcentage de fonctionnaires mutés d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée</i>	<i>Objectif (pourcentage) relatif au nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille autorisée au 31 décembre 2014</i>
Administrateurs généraux et directeurs	47	18	38	81
Administrateurs	644	231	36	79
Service mobile	655	234	36	29

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

75. L'Assemblée générale est appelée à prendre note du présent rapport, notamment de l'entrée en service du deuxième réseau d'emplois, ITECNET, le 1^{er} janvier 2017. Elle est également appelée à approuver la proposition énoncée au paragraphe 22 ci-dessus et visant à ramener de 60 à 30 jours la durée d'affichage des avis de vacance de postes dans le cadre du dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, ainsi que la proposition énoncée au paragraphe 30 ci-dessus et visant à ce que les postes vacants dans les lieux d'affectation classés B, C, D et E soient pris en considération dans les campagnes de réaffectations au titre de la mobilité encadrée.

Annexe I

Nouvelle configuration des réseaux d'emplois



Abréviations : DEVNET = réseau Questions économiques et sociales et développement; ITECNET = réseau Technologies de l'information et télécommunications; LOGNET = réseau Logistique, transports et chaîne d'approvisionnement; POLNET = réseau Paix et questions politiques et humanitaires; SCINET = réseau Sciences; INFONET = réseau Information et gestion des conférences; LEGALNET = réseau Affaires juridiques; MAGNET = réseau Gestion et administration; SAFETYNET = réseau Sûreté et sécurité internes

Annexe II

**Postes restés vacants après la première campagne
de réaffectation au titre de la mobilité encadrée
organisée pour le réseau POLNET en 2016**

<i>N° de l'appel à postuler</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Entité</i>	<i>Lieu d'affectation</i>
210314	P-5	Conseiller principal pour la protection des femmes	MINUSS	Djouba
210276	P-5	Spécialiste des droits de l'homme (hors classe)	MINUAD	Al-Fasher
210260	P-4	Spécialiste des affaires humanitaires	OCHA	Bunia
210305	P-4	Spécialiste des affaires humanitaires	MANUI	Bagdad
210306	P-4	Spécialiste de la planification	MANUA	Kaboul
210250	P-3	Spécialiste des affaires humanitaires	OCHA	Maradi
210284	P-3	Spécialiste des droits de l'homme	HCDH	Tunis
210226	P-3	Observateur électoral	MANUA	Faizabad
210248	P-3	Spécialiste des droits de l'homme	MINUAD	Geneina

Abréviations : HCDH = Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme; MANUA = Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan; MANUI = Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq; MINUAD = Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour; MINUSS = Mission des Nations Unies en République du Soudan du Sud; OCHA = Bureau de la coordination des affaires humanitaires.

Annexe III

**Avis de vacance de postes publiés à l'occasion
de la première campagne semestrielle de recrutement
par voie d'avis de vacance de postes organisée
pour le réseau POLNET en 2016**

<i>Classe</i>	<i>Numéro de l'avis de vacance de poste</i>	<i>Titre du poste</i>	<i>Lieu de recrutement</i>	<i>Catégorie</i>
D-1	16-POL-DPA-59120-B-NEW YORK (R)	Chef de service, Affaires politiques	New York	Avis de vacance de poste de classe D
D-1	16-HRI-UNSOM-59002-B-MOGADISHU (M)	Chef de service, Droits de l'homme	Mogadiscio	Avis de vacance de poste de classe D
D-2	16-HRI-OHCHR-60671-B-GENEVA (R)	Directeur, Division des opérations sur le terrain et de la coopération technique	Genève	Avis de vacance de poste de classe D
D-2	16-POL-UNOG-59375-B-GENEVA (R)	Directeur, Affaires politiques (Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement)	Genève	Avis de vacance de poste de classe D
D-2	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59330-B-NAIROBI (M)	Directeur, Affaires politiques	Nairobi	Avis de vacance de poste de classe D
D-2	16-POL-DPA-59103-B-NEW YORK (R)	Directeur, Affaires politiques	New York	Avis de vacance de poste de classe D
P-2	16-HRI-MONUSCO-58919-F-BENI (M)	Spécialiste de la protection de l'enfance (adjoint de 1 ^{re} classe)	Beni	Recrutement à partir des listes de réserve
P-2	16-POL-MONUSCO-58121-F-KINSHASA (M)	Spécialiste des questions politiques (adjointe de 1 ^{re} classe)	Kinshasa	Recrutement à partir des listes de réserve
P-2	16-POL-MONUSCO-58023-F-KINSHASA (M)	Spécialiste des questions politiques (adjointe de 1 ^{re} classe)	Kinshasa	Recrutement à partir des listes de réserve
P-2	16-POL-MINUSMA-57362-R-TOMBOUCTOU (M)	Analyste adjoint de l'information, Affaires politiques	Tombouctou	Demande standard
P-2	16-SEI-MINUSMA-57201-F-KIDAL (M)	Administrateur du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration, adjoint de 1 ^{re} classe	Kidal	Recrutement à partir des listes de réserve

<i>Classe</i>	<i>Numéro de l'avis de vacance de poste</i>	<i>Titre du poste</i>	<i>Lieu de recrutement</i>	<i>Catégorie</i>
P-3	16-HRI-UNAMI-59118-F-BAGHDAD (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Bagdad	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-POL-UNSOM-58985-F-GAROWE (M)	Spécialiste des affaires politiques	Garowe	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-HRI-UNAMID-58924-F-ED DA'EIN (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Daein	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-POL-MONUSCO-58922-F-KINSHASA (M)	Analyste de l'information, Affaires politiques	Kinshasa	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-HRI-UNAMID-58895-F-EL FASHER (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Al-Fasher	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-HRI-UNSOM-58845-F-MOGADISHU (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Mogadiscio	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-HRI-UNSOM-58844-F-MOGADISHU (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Mogadiscio	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-HRI-MONUSCO-58814-F-KANANGA (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Kananga	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-HRI-MONUSCO-58803-F-GOMA (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Goma	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-POL-DPA-58597-R-NEW YORK (G)	Spécialiste des affaires politiques	New York	Demande standard
P-3	16-SEI-MONUSCO-58528-F-KINSHASA (R)	Spécialiste de la réforme du secteur de la sécurité	Kinshasa	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-HRI-OHCHR-58319-R-GENEVA (R)	Spécialiste des droits de l'homme	Genève	Demande standard
P-3	16-HRI-OHCHR-58280-R-TEGUCIGALPA (X)	Spécialiste des droits de l'homme	Tegucigalpa	Demande standard
P-3	16-POL-DPKO-58278-R-NEW YORK (X)	Spécialiste des affaires politiques	New York	Demande standard
P-3	16-HRA-OCHA-58033-R-NEW YORK (O)	Spécialiste des affaires humanitaires	New York	Demande standard

<i>Classe</i>	<i>Numéro de l'avis de vacance de poste</i>	<i>Titre du poste</i>	<i>Lieu de recrutement</i>	<i>Catégorie</i>
P-3	16-CIV-MONUSCO-58028-F-GOMA (M)	Spécialiste des affaires civiles	Goma	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-POL-UNIOGBIS-57778-R-BISSAU (X)	Assistant spécial, Affaires politiques	Bissau	Demande standard
P-3	16-POL-ODA-57733-R-GENEVA (X)	Spécialiste des affaires politiques	Genève	Demande standard
P-3	16-HRI-OHCHR-57597-R-DOHA(G)	Spécialiste des droits de l'homme	Doha	Demande standard
P-3	16-HRI-MINUSMA-57287-F-GAO (M)	Spécialiste de la protection de l'enfance	Gao	Recrutement à partir des listes de réserve
P-3	16-POL-DPA-57276-R-NEW YORK(G)	Spécialiste des affaires politiques	New York	Demande standard
P-4	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59410-F-NAIROBI (M)	Assistant spécial, Affaires politiques	Nairobi	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-POL-UNOCA-59409-R-LIBREVILLE (M)	Spécialiste des affaires politiques	Libreville	Demande standard
P-4	16-HRI-UNAMID-59114-F-NYALA (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Nyala	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-POL-DPKO-59010-R-NEW YORK (R)	Spécialiste de la consolidation de la paix	New York	Demande standard
P-4	16-ROL-MINUSCA-58992-F-BANGUI (M)	Spécialiste des questions pénitentiaires	Bangui	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-POL-UNOCA-58920-R-LIBREVILLE (M)	Conseiller pour la problématique hommes-femmes	Libreville	Demande standard
P-4	16-HRI-UNAMID-58915-F-EL FASHER (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Al-Fasher	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58841-R-SANA'A (M)	Spécialiste du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration	Sana'a	Demande standard
P-4	16-HRA-OCHA-58837-R-NEW YORK	Spécialiste des affaires humanitaires	New York	Demande standard

<i>Classe</i>	<i>Numéro de l'avis de vacance de poste</i>	<i>Titre du poste</i>	<i>Lieu de recrutement</i>	<i>Catégorie</i>
P-4	16-HRI-MONUSCO-58809-F-KINSHASA (M)	Spécialiste des droits de l'homme	Kinshasa	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-ROL-MONUSCO-58596-F-GOMA (M)	Spécialiste des affaires judiciaires	Goma	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-HRI-OHCHR-58569-R-SANTIAGO (R)	Spécialiste des droits de l'homme	Santiago	Demande standard
P-4	16-HRI-OHCHR-58321-R-GENEVA (X)	Spécialiste des droits de l'homme	Genève	Demande standard
P-4	16-CIV-MONUSCO-58030-F-BENI (M)	Spécialiste des affaires civiles	Beni	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-POL-UNAMID-57909-R-EL FASHER (M)	Assistant spécial du Représentant spécial conjoint – P-4	Al-Fasher	Demande standard
P-4	16-POL-DPKO-57874-R-NEW YORK (R)	Attaché de liaison	New York	Demande standard
P-4	16-POL-DPKO-57870-R-NEW YORK (R)	Spécialiste de la problématique hommes-femmes	New York	Demande standard
P-4	16-HRI-UNSMIL-57841-R-TUNIS (M)	Spécialiste des droits de l'homme (2 postes)	Tunis	Demande standard
P-4	16-ROL-UNIOGBIS-57788-F-BISSAU (X)	Spécialiste des affaires judiciaires	Bissau	Recrutement à partir des listes de réserve
P-4	16-POL-DPA-57444-R-NEW YORK (X)	Spécialiste des affaires politiques	New York	Demande standard
P-4	16-HRI-OHCHR-57281-R-GENEVA (O)	Spécialiste des droits de l'homme	Genève	Demande standard
P-4	16-HRI-MINUSMA-57202-R-GAO (M)	Fonctionnaire chargé de la protection des civils	Gao	Demande standard
P-5	16-POL-MONUSCO-59327-R-KINSHASA (M)	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	Kinshasa	Demande standard
P-5	16-POL-UNSOS-59225-F-MOGADISHU (M)	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	Mogadiscio	Recrutement à partir des listes de réserve
P-5	16-POL-DPA-59105-R-NEW YORK (R)	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	New York	Demande standard

<i>Classe</i>	<i>Numéro de l'avis de vacance de poste</i>	<i>Titre du poste</i>	<i>Lieu de recrutement</i>	<i>Catégorie</i>
P-5	16-POL-UNAMID-58990-F-EL FASHER (M)	Conseiller principal pour la protection des femmes	Al-Fasher	Recrutement à partir des listes de réserve
P-5	16-POL-UNSOM-58843-F-MOGADISHU (M)	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	Mogadiscio	Recrutement à partir des listes de réserve
P-5	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58840-R-SANA'A (M)	Spécialiste hors classe de la réforme du secteur de la sécurité	Sana'a	Demande standard
P-5	16-HRI-UNIOGBIS-57949-F-BISSAU (M)	Spécialiste principal des droits de l'homme	Bissau	Recrutement à partir des listes de réserve
P-5	16-POL-DPKO-57946-R-NEW YORK (R)	Spécialiste hors classe de la problématique hommes-femmes	New York	Demande standard
P-5	16-CIV-MINUSMA-57855-R-KIDAL (M)	Spécialiste des affaires civiles (hors classe)	Kidal	Demande standard
P-5	16-POL-UNSMIL-57801-R-TUNIS (M)	Assistant spécial, Affaires politiques	Tunis	Demande standard
P-5	16-SEI-UNIOGBIS-57796-F-BISSAU (X)	Spécialiste hors classe de la réforme du secteur de la sécurité	Bissau	Recrutement à partir des listes de réserve
P-5	16-POL-MINUSMA-57448-R-BAMAKO (M)	Spécialiste hors classe de la problématique hommes-femmes	Bamako	Demande standard

Annexe IV

Postes pourvus en dehors de la campagne semestrielle de sélection du personnel au 31 juillet 2015

<i>Département</i>	<i>Classe</i>	<i>Poste</i>	<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Section correspondante de la circulaire ST/AI/2016/1</i>	<i>Justification</i>
Département des affaires politiques	D-2	Directeur, Affaires politiques	Division des affaires du Conseil de sécurité	3.2	Surcharge de travail
Département des affaires politiques	P-4	Spécialiste des affaires politiques/Assistant spécial	Mission politique spéciale, Yémen	24	Urgence humanitaire
Département des affaires politiques	P-4	Spécialiste des affaires politiques	Division du Moyen-Orient et de l'Asie de l'Ouest	24	Urgence humanitaire
Département des affaires politiques	P-2	Spécialiste des affaires politiques	Division du Moyen-Orient et de l'Asie de l'Ouest	24	Surcharge de travail
Département des affaires politiques	P-5	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	Division des affaires du Conseil de sécurité	3.2	Démarrage
Département des affaires politiques	P-4	Spécialiste des affaires politiques (cinq postes)	Division des affaires du Conseil de sécurité	3.2	Démarrage
Département des affaires politiques	P-3	Spécialiste des affaires politiques	Division des affaires du Conseil de sécurité	3.2	Démarrage
Département des affaires politiques	P-3	Coordonnateur	Division des affaires du Conseil de sécurité	3.2	Démarrage
Département des affaires politiques	P-4	Spécialiste des affaires politiques (trois postes)	Division des affaires du Conseil de sécurité	3.2	Surcharge de travail
Département des affaires politiques	P-3	Spécialiste des affaires politiques (deux postes)	Division des affaires du Conseil de sécurité	3.2	Surcharge de travail
Département des affaires politiques	P-4	Spécialiste des affaires politiques (deux postes)	Département des affaires politiques	3.2	Surcharge de travail

<i>Département</i>	<i>Classe</i>	<i>Poste</i>	<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Section correspondante de la circulaire ST/AI/2016/1</i>	<i>Justification</i>
Département des affaires politiques	P-3	Spécialiste des affaires politiques (deux postes)	Département des affaires politiques	3.2	Surcharge de travail
Département des affaires politiques	P-5	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	Département des affaires politiques	3.2	Surcharge de travail
Département des affaires politiques	P-5	Conseiller principal pour la problématique hommes-femmes	Département des affaires politiques	3.2	Surcharge de travail
Département des affaires politiques	D-2	Directeur, Affaires politiques	Département des affaires politiques, Division des politiques et de la médiation	3.2	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-2	Spécialiste des questions politiques (adjoint de 1 ^{re} classe)	Division Asie, Moyen-Orient, Europe et Amérique latine	24	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-5	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	Damas	3.2	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-4	Spécialiste des affaires politiques	Damas	3.2	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-3	Spécialiste des affaires politiques	Damas	3.2	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-5	Spécialiste des affaires politiques (hors classe)	Genève/Damas	3.2	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-4	Spécialiste des affaires politiques	Genève/Damas	3.2	Surcharge de travail

<i>Département</i>	<i>Classe</i>	<i>Poste</i>	<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Section correspondante de la circulaire ST/AI/2016/1</i>	<i>Justification</i>
Département des opérations de maintien de la paix	P-3	Spécialiste des affaires politiques	Genève/Damas	3.2	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-5	Spécialiste des droits de l'homme (hors classe)	Damas	3.2	Surcharge de travail
Département des opérations de maintien de la paix	P-4	Spécialiste des droits de l'homme	Damas	3.2	Surcharge de travail
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-5	Spécialiste de la planification (hors classe)	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-5	Spécialiste hors classe de la planification	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-3	Spécialiste de la planification	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-5	Chefs de bureaux régionaux (huit postes)	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-4	Assistant spécial	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage

<i>Département</i>	<i>Classe</i>	<i>Poste</i>	<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Section correspondante de la circulaire ST/AI/2016/1</i>	<i>Justification</i>
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-3	Assistant spécial	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-4	Analyste de l'information, Affaires politiques	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-4	Attaché de liaison	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Division du personnel des missions/ Département de l'appui aux missions	P-3	Attaché de liaison	Mission des Nations Unies en Colombie	3.2	Démarrage
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	P-5	Spécialiste des droits de l'homme(hors classe)/Chef de bureau	Bureau régional pour l'Asie du Sud du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	24	Suppression du poste
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	P-4	Spécialiste de la consolidation de la paix	Bureau d'appui à la consolidation de la paix	3.2	Surcharge de travail

Annexe V

Taux de vacance de postes inscrits au budget ordinaire pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Siège, dans les principaux bureaux hors Siège et dans les commissions régionales au 31 décembre 2015

	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>
Siège^a		
Vienne	5,7	176
Genève	4,7	1 115
Nairobi	9,6	213
New York	8,4	2 148
Total, sièges	6,9	3 652
Commission régionale		
Communauté économique pour l'Afrique	12,2	239
Communauté économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	11,3	194
Commission économique pour l'Europe	3,4	125
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	9,8	217
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	6,2	119
Total, commissions régionales	8,6	894

^a Moyenne jusqu'au 31 décembre 2015.

Annexe VI

**Taux de vacance de postes dans les catégories
des agents du Service mobile et des administrateurs
et fonctionnaires de rang supérieur dans les opérations
hors Siège au 31 décembre 2015**

<i>Missions et bureaux concernés^a</i>	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>
Groupe thématique I : envoyés spéciaux ou personnels et conseillers spéciaux du Secrétaire général		
Conseiller spécial du Secrétaire général pour le Myanmar	25,0	5
Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre	15,8	14
Conseiller spécial du Secrétaire général pour la prévention du génocide	10,0	10
Envoyé personnel du Secrétaire général pour le Sahara occidental	50,0	2
Envoyé spécial du Secrétaire général pour l'application de la résolution 1559 (2004) du Conseil de sécurité	0	3
Représentant de l'ONU aux discussions internationales de Genève	0	7
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	29,4	51
Bureau de l'Envoyé spécial pour le Soudan et le Soudan du Sud	40,0	5
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen	8,7	23
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Sahel	7,7	13
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	21,0	19
Groupe thématique II : équipes de surveillance des sanctions et groupes d'experts		
Groupe de contrôle pour la Somalie et l'Érythrée	0	2
Groupe d'experts sur la Côte d'Ivoire	0	1
Groupe d'experts sur la République démocratique du Congo	0	1
Groupe d'experts sur le Soudan	100,0	1
Groupe d'experts sur la République populaire démocratique de Corée	0	4
Groupe d'experts sur la République islamique d'Iran	0	4
Groupe d'experts sur la Libye	0	2
Groupe d'experts sur la République centrafricaine	0	2
Groupe d'experts sur le Yémen	50,0	6
Équipe d'appui analytique et de surveillance des sanctions créée par la résolution 1526 (2004) du Conseil de sécurité concernant l'EIL (Daech), Al-Qaida, les Taliban et les personnes et entités qui leur sont associées	8,0	12
Appui au Comité du Conseil de sécurité créé par la résolution 1540 (2004) , relative à la non-prolifération de toutes les armes de destruction massive	0	5
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	5,7	43
Groupe thématique III : bureaux politiques, bureaux d'appui à la consolidation de la paix, bureaux intégrés		
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour l'Afrique de l'Ouest (BRSAO)	4,0	25
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau (BINUGBIS)	13,0	64

<i>Missions et bureaux concernés^a</i>	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>
Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie (MANUSOM)	23,0	135
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	–	8
Appui des Nations Unies à la Commission mixte Cameroun-Nigéria	10,0	10
Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban	15,8	19
Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale (BRENUAC)	11,0	19
Mission d'appui des Nations Unies en Libye (MANUL)	15,8	165
Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA)	15,0	398
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (MANUI)	17,8	375
Missions de maintien de la paix		
Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental (MINURSO)	5,1	89
Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA)	27,2	715
Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA)	17,8	738
Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH)	12,6	351
Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO)	15,0	909
Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour (MINUAD)	17,8	929
Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD)	6,8	44
Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP)	2,0	33
Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)	6,4	275
Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei (FISNUA)	20,6	155
Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL)	12,7	398
Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK)	10,3	116
Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	14,9	908
Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI)	15,2	358
Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie (UNSOA)	11,7	273
Autres		
Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie) (BSLB)	12,0	125
Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda) (CSRE)	19,3	135
Compte d'appui	10,7	1006

^a Opérations sur le terrain en cours ayant au moins un an d'existence.