



# Assemblée générale

Distr. générale  
27 février 2018  
Français  
Original : anglais

**Soixante-douzième session**  
Point 141 de l'ordre du jour  
**Gestion des ressources humaines**

## Mobilité

### Rapport du Secrétaire général

#### *Résumé*

Établi en application de la résolution [68/265](#) de l'Assemblée générale, le présent rapport fait suite aux rapports soumis par le Secrétaire général à l'Assemblée depuis sa soixante-neuvième session. Il rend compte des progrès accomplis dans l'application du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières. Ainsi que l'en a prié l'Assemblée dans sa résolution [68/265](#), le Secrétaire général lui présentera dans son prochain rapport, qu'il lui soumettra à sa soixante-treizième session, une étude complète sur ce dispositif.



## I. Introduction

1. Dans sa résolution 68/265, l'Assemblée générale a approuvé la proposition améliorée de dispositif de mobilité organisée et d'organisation des carrières et prié le Secrétaire général de lui présenter jusqu'à sa soixante-douzième session des rapports annuels sur la mobilité. On trouvera dans le présent rapport, le quatrième de ce type, un point sur l'état de l'avancement de la mise en œuvre du réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) en 2016 et 2017 et sur le lancement du réseau Technologies de l'information et télécommunications (ITECNET) en 2017. Y sont également présentées les dernières évolutions en matière de mobilité et les coûts y afférents, les dernières évolutions en matière de recrutement externe et les indicateurs clefs de performance.

2. Le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières, dorénavant appelé dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité (ci-après le « nouveau système »), a trois grands objectifs, à savoir : a) permettre à l'Organisation de mieux mobiliser et fidéliser un corps de fonctionnaires mondial, dynamique, adaptable et motivé, capable 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 nouveau système comporte deux volets :

a) 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<sup>1</sup> dans la deuxième année de mise en place du réseau et ceux qui ont atteint la durée minimale d'occupation de leur poste<sup>2</sup> et décident de se porter candidats ;

b) Le recrutement aux postes vacants : annonce, par voie d'avis de vacance, des postes déjà vacants ou devant le devenir, ouverts à toutes les candidatures (externes et internes).

4. Le premier réseau d'emplois, POLNET, a été lancé en 2016. Le deuxième, ITECNET, l'a été en 2017.

---

<sup>1</sup> 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 (CFPI), 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.

<sup>2</sup> Période minimale durant laquelle un fonctionnaire est normalement tenu d'occuper un poste soumis à rotation avant de pouvoir participer à une campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée ou postuler à un poste vacant. La durée minimale est fonction du classement des lieux d'affectation établi par la CFPI, 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.

## II. État d'avancement de la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité pour le réseau Paix et questions politiques et humanitaires

### A. Mobilité encadrée

#### Campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée à caractère facultatif (2016)

5. Durant la première année de la mise en œuvre du réseau POLNET, la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée revêtait un caractère facultatif, autrement dit les membres du personnel qui avaient atteint la durée maximale d'occupation de leur poste ne faisaient pas automatiquement l'objet d'une mutation latérale. Au cours des deux campagnes de réaffectation au titre de la mobilité encadrée ayant eu lieu en 2016, 601 fonctionnaires se sont portés candidats, dont 188 remplissaient les conditions nécessaires. Parmi eux, 33 fonctionnaires (soit 18 %) étaient en poste dans des lieux d'affectation non difficiles et 155 (82 %) dans des lieux d'affectation difficiles ; 53 (soit 28 %) étaient des femmes et 135 (72 %) étaient des hommes (voir tableau 1).

Tableau 1

#### Participants à la campagne de mobilité encadrée à caractère facultatif du réseau POLNET, par type de lieu d'affectation et par sexe (2016)

Type de lieu d'affectation	Participants			Pourcentage
	Femmes	Hommes	Total	
Non difficile	13	20	33	18
Difficile	40	115	155	82
<b>Total</b>	<b>53 (28 %)</b>	<b>135 (72 %)</b>	<b>188 (100 %)</b>	

6. Sur les 188 fonctionnaires remplissant les conditions requises en 2016, 60 (soit 32 %) ont fait l'objet d'une recommandation d'affectation. En termes de répartition des tours de service, une majorité (85 %) étaient à l'origine en poste dans des lieux d'affectation difficiles. Six fonctionnaires (10 %) ont fait l'objet d'une recommandation de mutation d'un lieu d'affectation difficile vers un lieu d'affectation non difficile et six autres se sont vu proposer une mutation dans le sens inverse.

7. Il est intéressant de noter que les 155 fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation difficiles n'ont pas tous exprimé le souhait d'être mutés vers un lieu d'affectation non difficile : 37 d'entre eux (soit 24 %) n'ont manifesté d'intérêt que pour une mutation vers un autre lieu d'affectation difficile (de catégorie D ou E).

8. Les recommandations d'affectation concernaient pour 32 % des femmes, alors qu'elles ne représentaient que 28 % des participants (voir tableau 2). Sur les 60 fonctionnaires ayant fait l'objet d'une recommandation d'affectation à l'issue de la campagne de 2016, 90 % se sont vu proposer un poste pour lequel ils avaient manifesté de l'intérêt.

Tableau 2  
**Affectations au titre de la campagne de mobilité encadrée à caractère facultatif  
 du réseau POLNET, par type de lieu d'affectation et par sexe (2016)**

Mutation par type de lieu d'affectation de départ et d'arrivée	Affectation			
	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
De difficile à difficile	15	30	45	75
De difficile à non difficile	2	4	6	10
De non difficile à difficile	1	5	6	10
De non difficile à non difficile	1	2	3	5
<b>Total</b>	<b>19 (32 %)</b>	<b>41 (68 %)</b>	<b>60 (100 %)</b>	

9. Le fait que tous les participants à la campagne n'aient pas pu être affectés à un poste tient à plusieurs raisons. Les fonctionnaires devaient fournir une liste de souhaits d'affectation, mais il est arrivé qu'une liste ne comprenne aucun poste auquel le fonctionnaire pouvait prétendre. Les gestionnaires de programme ont eux aussi donné leurs préférences, qui n'étaient pas toujours compatibles avec les souhaits des participants. Le Conseil du réseau d'emplois a fondé ses recommandations d'affectation sur divers éléments, notamment les conclusions du Groupe des astreintes spéciales et les préférences des gestionnaires de programme et des fonctionnaires.

10. Sur les 60 fonctionnaires s'étant vu proposer une réaffectation, 25 n'ont pu rejoindre leur nouveau poste pour diverses raisons, notamment des difficultés d'obtention de visas, des réductions d'effectifs dans les missions intervenus après le lancement de la campagne, ou encore des problèmes de financement. En effet, un fonctionnaire ne pouvait être muté que si le financement de son poste était garanti pour une période de deux ans. Or, il était très difficile pour de nombreux bureaux locaux de respecter ce critère car le financement de la plupart des postes du réseau POLNET s'effectue sur une base annuelle. Par conséquent, sur les 60 mutations proposées, 35 ont eu lieu, dont 33 géographiques.

#### **Campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée à caractère obligatoire (2017)**

11. Au cours de l'année 2017, deuxième année de mise en place du réseau POLNET, les fonctionnaires ayant atteint la durée maximale d'occupation de leur poste ont été tenus de prendre part au dispositif de mobilité encadrée. Le répertoire définitif des postes soumis à réaffectation au titre de la mobilité encadrée en 2017 comprenait 113 postes, répartis comme suit : 83 postes soumis à réaffectation à titre obligatoire et 30 à titre facultatif ; 31 postes occupés par des femmes (soit 27 %) et 82 par des hommes (73 %) ; 44 postes situés dans des lieux d'affectation non difficiles (39 %) et 69 dans des lieux d'affectation difficiles (61 %) (voir tableau 3). Parmi les fonctionnaires remplissant les conditions requises (107 fonctionnaires pour 113 postes)<sup>3</sup>, 34 (soit 32 %) ont fait l'objet d'une recommandation d'affectation (voir tableau 4).

<sup>3</sup> Six autres fonctionnaires avaient initialement pris part à la campagne mais ont ensuite quitté leur poste en raison d'un recrutement ou d'une cessation de service.

Tableau 3  
**Participants à la campagne de mobilité encadrée à caractère obligatoire du réseau POLNET, par type de lieu d'affectation et par sexe (2017)**

Type de lieu d'affectation	Participants			Pourcentage
	Femmes	Hommes	Total	
Non difficile	15	29	44	39
Difficile	16	53	69	61
<b>Total</b>	<b>31 (27 %)</b>	<b>82 (73 %)</b>	<b>113 (100 %)</b>	

Tableau 4  
**Affectations au titre de la campagne de mobilité encadrée à caractère obligatoire du réseau POLNET, par type de lieu d'affectation et par sexe (2017)**

Mutation par type de lieu d'affectation de départ et d'arrivée	Affectation			Pourcentage
	Femmes	Hommes	Total	
De difficile à difficile	5	14	19	56
De difficile à non difficile	1	2	3	9
De non difficile à difficile	0	2	2	6
De non difficile à non difficile	5	5	10	29
<b>Total</b>	<b>11 (32 %)</b>	<b>23 (68 %)</b>	<b>34 (100 %)</b>	

## B. Recrutement aux postes vacants

### Campagnes de recrutement de 2016 et 2017

12. Il y a eu 463 avis de vacance de poste publiés dans le cadre des campagnes de recrutement de 2016 et 2017 dans le réseau POLNET (pour un total de 530 postes)<sup>4</sup>, dont 269 étaient soumis à recrutement à partir des listes de réserve (pour un total de 312 postes) et 194 correspondaient à des postes spécifiques (pour un total de 218 postes).

13. Le tableau 5 montre la répartition entre les différentes familles d'emplois du réseau POLNET des 369 avis de vacance de poste (correspondant à 418 postes) ayant abouti à des recrutements, au 31 décembre 2017. Les procédures de recrutement aux postes correspondant aux 94 avis restants sont en cours et leur état d'avancement varie.

Tableau 5  
**Avis de vacances de poste du réseau POLNET ayant abouti à des recrutements, par famille d'emplois, au 31 décembre 2017**

Famille d'emplois	Nombre d'avis de vacance de poste publiés	Pourcentage
Affaires politiques	185	50
Droits de l'homme	92	26

<sup>4</sup> Certains avis de vacance de postes portaient sur plusieurs postes, ce qui explique que le nombre de postes et de sélections ait été plus élevé que le nombre d'avis.

<i>Famille d'emplois</i>	<i>Nombre d'avis de vacance de poste publiés</i>	<i>Pourcentage</i>
État de droit	26	6
Affaires civiles	20	6
Institutions chargées de la sécurité	18	5
Affaires humanitaires	16	4
Affaires électorales	12	3
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

14. Les données concernant la parité des sexes montrent que des progrès majeurs ont été accomplis par le Conseil du réseau d'emplois et le Conseil de contrôle de haut niveau pour ce qui est de prendre en compte les priorités de l'Organisation dans leurs recommandations de sélection. En effet, sur les 418 fonctionnaires sélectionnés au 31 décembre 2017, une majorité étaient des femmes (57 % contre 43 % d'hommes) (voir tableau 6).

Tableau 6  
**Sélections pour affectation à des postes vacants du réseau POLNET,  
par sexe et par classe, au 31 décembre 2017**

<i>Catégorie/classe</i>	<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>		<i>Nombre total de sélections</i>
	<i>Nombre de sélections</i>	<i>Pourcentage du total</i>	<i>Nombre de sélections</i>	<i>Pourcentage du total</i>	
D-2	4	80	1	20	5
D-1	5	50	5	50	10
P-5	37	53	33	47	70
P-4	81	58	59	42	140
P-3	96	55	78	45	174
P-2	15	79	4	21	19
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>57</b>	<b>180</b>	<b>43</b>	<b>418</b>

15. L'objectif consistant à assurer une répartition équitable des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles ne concerne que le personnel en poste et non les recrutements externes<sup>5</sup>. Comme on le voit dans le tableau 7, 18 % du personnel sélectionné dans des lieux d'affectation difficiles a été réaffecté dans des lieux d'affectation non difficiles, et 46 % du personnel sélectionné dans des lieux d'affectation non difficiles a été réaffecté dans des lieux d'affectation difficiles. En d'autres termes, 34 % des sélections de personnel (90 sur 266) ont abouti à une mutation de lieu d'affectation difficile à non difficile ou inversement.

<sup>5</sup> Les sélections présentées au tableau 7 sont celles de candidats dotés d'un compte Inspira interne.

Tableau 7  
**Répartition des tours de service entre lieux d'affectation difficiles et non difficiles à l'issue des campagnes de recrutement dans le réseau POLNET, au 31 décembre 2017**

<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Sélection pour mutation vers un lieu d'affectation difficile</i>		<i>Sélection pour mutation vers un lieu d'affectation non difficile</i>		<i>Nombre total</i>
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	
Non difficile	69	46	81	54	150
Difficile	95	82	21	18	116
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>62</b>	<b>102</b>	<b>38</b>	<b>266</b>

### C. Intensification des activités, démarrage de missions ou urgences humanitaires

16. Pour garantir l'efficacité de l'exécution des mandats relevant des piliers paix et sécurité, développement et droits de l'homme, les départements et bureaux relevant du réseau POLNET ont été autorisés à recruter en dehors des campagnes semestrielles de sélection du personnel afin de répondre à des besoins opérationnels urgents liés à une intensification des activités, au démarrage de missions ou à des urgences humanitaires. La plupart des dérogations tenaient à des périodes d'intensification des activités (voir tableau 8).

Tableau 8  
**Vacances de postes dans le réseau POLNET dont on a autorisé l'annonce en dehors du nouveau système**

<i>Objet du recrutement</i>	<i>Postes</i>
Intensification des activités	45
Démarrage de missions	30
Urgences humanitaires	4
<b>Total</b>	<b>79</b>

## III. État d'avancement de la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité pour le réseau Technologies de l'information et télécommunications

### A. Mobilité encadrée

17. Durant la première année de la mise en œuvre du réseau ITECNET, la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée revêtait un caractère facultatif, autrement dit les membres du personnel qui avaient atteint la durée maximale d'occupation de leur poste ne faisaient pas automatiquement l'objet d'une mutation latérale. Au cours de la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée de 2017, 91 fonctionnaires se sont portés candidats, dont 38 remplissaient les conditions nécessaires. L'un des fonctionnaires sélectionnés pour occuper un poste vacant s'est

désisté. Sur les 37 participants restants, 46 % étaient en poste dans des lieux d'affectation non difficiles et 54 % dans des lieux d'affectation difficiles ; 16 % (soit 6 fonctionnaires) étaient des femmes et 84 % (31) étaient des hommes (voir tableau 9).

Tableau 9  
**Participants à la campagne de mobilité encadrée à caractère facultatif du réseau ITECNET, par type de lieu d'affectation et par sexe (2017)**

Type de lieu d'affectation	Participants			Pourcentage
	Femmes	Hommes	Total	
Non difficile	3	14	17	46
Difficile	3	17	20	54
<b>Total</b>	<b>6 (16 %)</b>	<b>31 (84 %)</b>	<b>37 (100 %)</b>	

18. Sur les 37 fonctionnaires participants, 18 (49 %) ont fait l'objet d'une recommandation d'affectation. Ils se sont tous vu proposer un poste pour lequel ils avaient manifesté leur intérêt. En termes de répartition des tours de service, deux fonctionnaires (11 %) ont fait l'objet d'une recommandation de mutation d'un lieu d'affectation difficile vers un lieu d'affectation non difficile et deux autres se sont vu proposer une mutation dans le sens inverse. Les recommandations concernaient à 22 % des femmes (voir tableau 10), alors qu'elles ne représentaient que 16 % des participants.

Tableau 10  
**Affectations au titre de la campagne de mobilité encadrée à caractère facultatif du réseau ITECNET, par type de lieu d'affectation et par sexe (2017)**

Mutation par type de lieu d'affectation de départ et d'arrivée	Affectation			Pourcentage
	Femmes	Hommes	Total	
De difficile à difficile	2	7	9	50
De difficile à non difficile	0	2	2	11
De non difficile à difficile	0	2	2	11
De non difficile à non difficile	2	3	5	28
<b>Total</b>	<b>4 (22 %)</b>	<b>14 (78 %)</b>	<b>18 (100 %)</b>	

## B. Recrutement aux postes vacants

19. Au cours de la campagne de recrutement aux postes vacants du réseau ITECNET menée en 2017, 11 avis ont été publiés (pour 11 postes vacants). Tous relevaient de la famille d'emplois Informatique. Cinq d'entre eux étaient soumis à recrutement à partir des listes de réserve et six correspondaient à des postes spécifiques ; quatre se situaient dans des villes sièges (New York, Genève et Vienne) et sept dans des lieux d'affectation hors Siège ; huit relevaient de la catégorie des administrateurs et trois de celle d'agent du Service mobile. Tous avaient été pourvus au 31 décembre 2017, dont cinq par des femmes et six par des hommes (voir tableau 11).

Tableau 11  
**Sélections pour affectation à des postes vacants du réseau ITECNET, par sexe et par classe, au 31 décembre 2017**

Catégorie/classe	Femmes		Hommes		Nombre total de sélections
	Nombre de sélections	Pourcentage du total	Nombre de sélections	Pourcentage du total	
P-5	0	0	2	100	2
P-4	0	0	2	100	2
P-3	0	0	1	100	1
P-2	3	100	0	0	3
SM-7	1	100	0	0	1
SM-6	1	50	1	50	2
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>11</b>

20. L'objectif consistant à assurer une répartition équitable des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles ne concerne que le personnel en poste et non le recrutement externe<sup>6</sup>. Comme l'indiquent les données présentées dans le tableau 12, 33 % du personnel sélectionné dans des lieux d'affectation difficiles a été réaffecté dans des lieux d'affectation non difficiles, et 33 % du personnel sélectionné dans des lieux d'affectation non difficiles a été réaffecté dans des lieux d'affectation difficiles. En d'autres termes, 33 % des sélections de personnel (3 sur 9) ont abouti à une mutation de lieu d'affectation difficile à non difficile ou inversement.

Tableau 12  
**Répartition des tours de service entre lieux d'affectation difficiles et non difficiles à l'issue des campagnes de recrutement dans le réseau ITECNET, au 31 décembre 2017**

Lieu d'affectation	Sélection pour mutation vers un lieu d'affectation difficile		Sélection pour mutation vers un lieu d'affectation non difficile		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Non difficile	2	33	4	67	6
Difficile	2	67	1	33	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>9</b>

### C. Intensification des activités, démarrage de missions ou d'urgences humanitaires

21. Au total, quatre dérogations ont été accordées pour que des avis de vacance de poste relatifs au projet Umoja soient publiés en dehors de la campagne semestrielle de sélection de personnel. En outre, la Mission des Nations Unies pour l'appui à la justice en Haïti (MINUJUSTH) a été autorisée à publier des avis de vacance de poste en dehors du nouveau système pour pourvoir aux besoins de personnel liés à son démarrage (voir tableau 13).

<sup>6</sup> Les sélections présentées au tableau 12 sont celles de candidats dotés d'un compte Inspira interne.

Tableau 13  
**Vacances de postes dans le réseau ITECNET dont on a autorisé l'annonce en dehors du nouveau système**

<i>Objet du recrutement</i>	<i>Postes</i>
Intensification des activités	4
Démarrage	1
<b>Total</b>	<b>5</b>

#### IV. Tendances en matière de mobilité

22. Dans la présente section, on trouvera un aperçu des tendances actuelles en matière de mobilité pour les administrateurs, les directeurs et les agents du Service mobile ayant un engagement de durée déterminée, un engagement continu ou un engagement à titre permanent. Au total, les neuf réseaux d'emplois comptaient 12 329 fonctionnaires au Secrétariat au 31 décembre 2017<sup>7</sup>.

##### A. Répartition des fonctionnaires astreints à la mobilité par réseau d'emplois au 31 décembre 2017

23. Le tableau 14 montre la répartition des fonctionnaires astreints à la mobilité par réseau d'emplois.

Tableau 14  
**Répartition des fonctionnaires astreints à la mobilité par réseau d'emplois au 31 décembre 2017**

<i>Réseau d'emplois</i>	<i>Nombre de fonctionnaires</i>	<i>Pourcentage des fonctionnaires astreints à la mobilité</i>
MAGNET	2 285	19
POLNET	2 199	18
DEVNET	2 107	17
LOGNET	1 735	14
INFONET	1 515	12
SAFETYNET	1 160	9
ITECNET	945	8
LEGALNET	270	2

<sup>7</sup> Ce chiffre comprend les administrateurs, les directeurs et les 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 relevant du Programme des Nations Unies pour le développement, 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.

Réseau d'emplois	Nombre de fonctionnaires	Pourcentage des fonctionnaires astreints à la mobilité
SCINET	113	1
<b>Total</b>	<b>12 329</b>	<b>100</b>

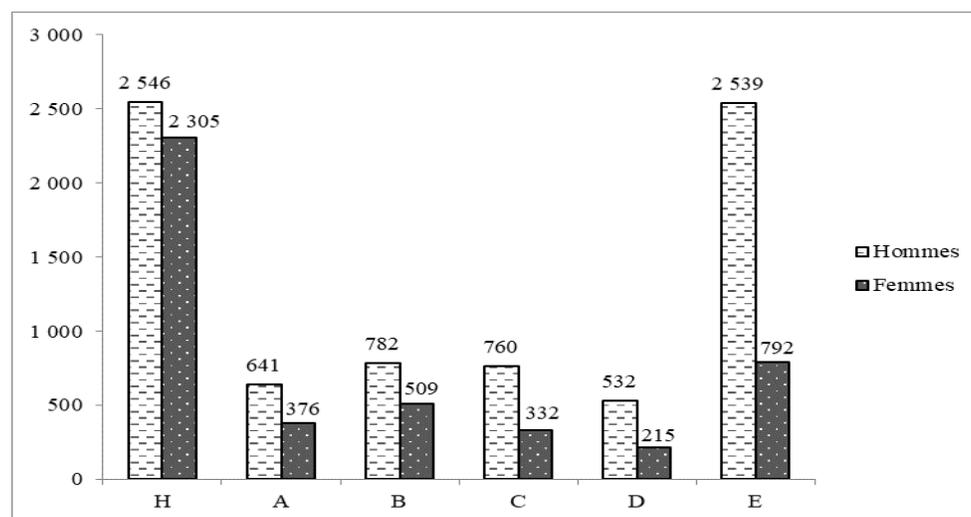
*Abréviations* : DEVNET = réseau Questions économiques et sociales et développement ;  
 INFONET = réseau Information et gestion des conférences ; ITECNET = réseau Technologies de l'information et télécommunications ; LEGALNET = réseau Affaires juridiques ;  
 LOGNET = réseau Logistique, transports et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

## B. Tendances en matière de mobilité

24. La figure I montre la répartition du personnel astreint à la mobilité au 31 décembre 2017, par sexe et par type de lieu d'affectation<sup>8</sup>.

Figure I  
**Fonctionnaires astreints à la mobilité au 31 décembre 2017,  
 par type de lieu d'affectation et sexe**

(Effectif total : 12 329)

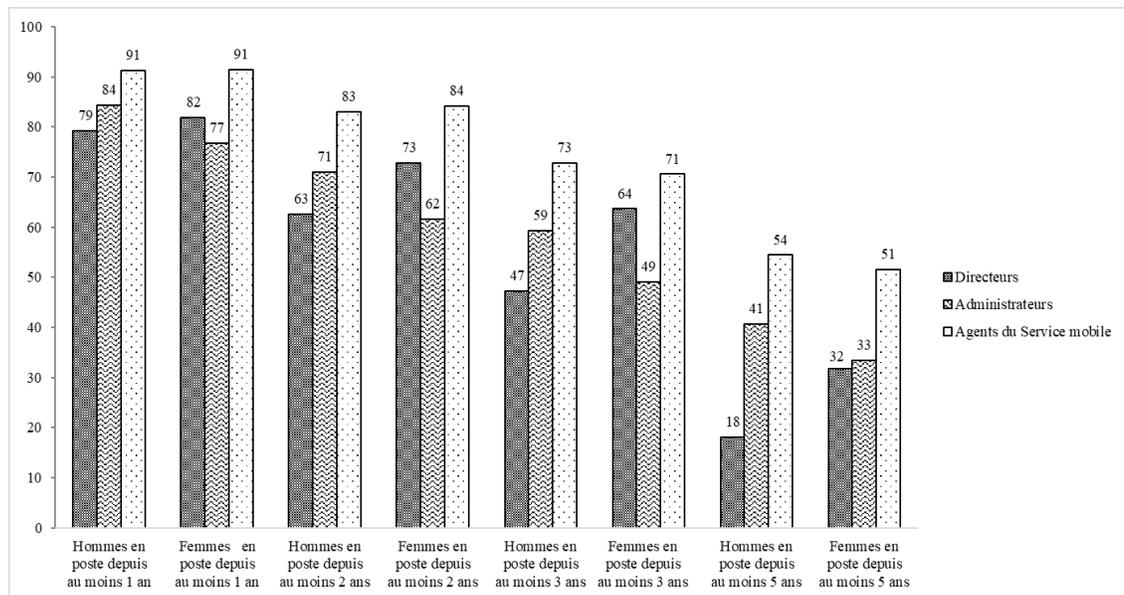


25. La figure II montre la proportion de fonctionnaires<sup>9</sup> qui, au 31 décembre 2017, étaient restés en poste plus d'un, deux, trois ou cinq ans dans des lieux d'affectation de catégories D ou E. On constate que les femmes et les hommes ont tendance à rester dans les lieux d'affectation classés difficiles pour des durées de temps comparables.

<sup>8</sup> La CFPI classe les lieux d'affectation en six catégories, la catégorie H et les catégories A à E. La première comprend les villes sièges et autres lieux d'affectation où les entités des Nations Unies ne mènent pas de programme de développement ni de programmes d'aide humanitaire ainsi que les lieux d'affectation situés dans des pays 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.

<sup>9</sup> Fonctionnaires astreints à la mobilité en poste dans des lieux d'affectation de catégorie D ou E et ayant occupé de façon continue un emploi régulier de directeur, d'administrateur ou d'agent du Service mobile dans des lieux d'affectation de ces catégories.

Figure II  
**Pourcentage de fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de catégorie D ou E qui y étaient depuis au moins un, deux, trois ou cinq ans au 31 décembre 2017, par sexe**

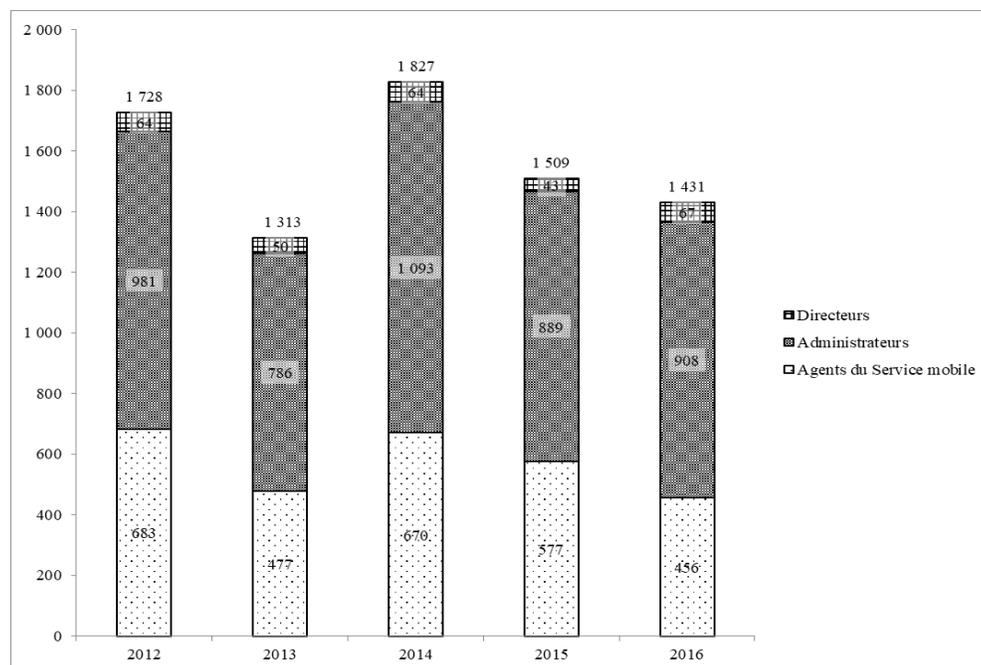


Note : À la suite de la mise en service d'Umoja, la méthode de calcul a été modifiée pour tenir compte de la manière dont le service continu est défini dans d'autres domaines de la gestion des ressources humaines.

### C. Données sur les mutations géographiques

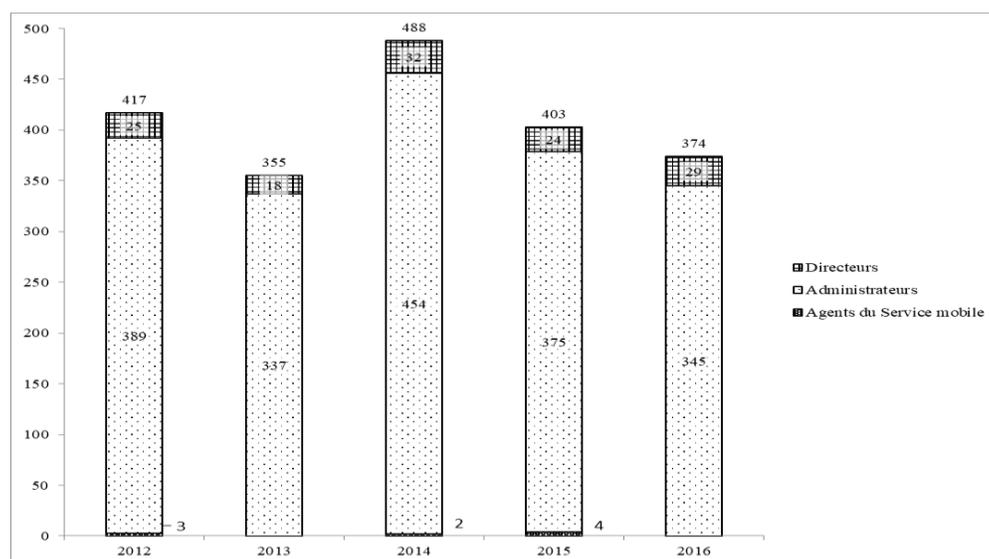
26. On voit sur la figure III le nombre de mutations géographiques d'une durée d'un an ou plus, ventilées par catégorie ou par rang, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2016. Toute mutation géographique est enregistrée durant l'année pendant laquelle elle est initiée, et est confirmée après que le fonctionnaire a passé une année complète dans le nouveau lieu d'affectation. Ces cinq dernières années, le nombre de mutations géographiques effectuées par des fonctionnaires recrutés sur le plan international a été de 1 562 en moyenne chaque année. La figure IV montre combien de fonctionnaires du réseau POLNET ont été mutés pour un an ou plus au cours de la période 2012-2016 et la figure V montre combien l'ont été dans le réseau ITECNET.

**Figure III**  
**Nombre de mutations géographiques de fonctionnaires occupant des postes de directeur, d'administrateur ou d'agent du Service mobile (2012-2016)**



*Note :* Jusqu'en 2013, les mutations géographiques n'englobaient que les changements de pays ; à partir de 2014, cette catégorie comprenait toutes les réaffectations géographiques. Par exemple, depuis 2014, si un fonctionnaire est muté de Gao, au Mali, à Bamako, pour une durée de plus d'un an, cette réaffectation est comptabilisée comme une mutation géographique, ce qui n'était pas le cas avant 2014.

**Figure IV**  
**Nombre de mutations géographiques de fonctionnaires du réseau POLNET occupant des postes de directeur, d'administrateur ou d'agent du Service mobile (2012-2016)**

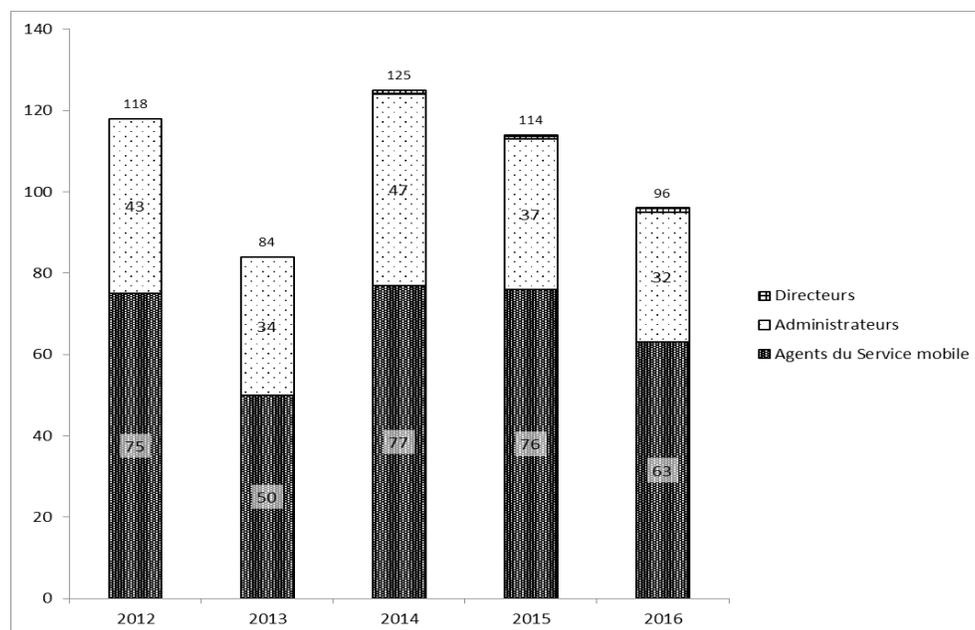


*Note :* Jusqu'en 2013, les mutations géographiques n'englobaient que les changements de pays ; à partir de 2014, cette catégorie comprenait toutes les réaffectations géographiques.

27. Dans 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 devait pas dépasser le nombre moyen de mutations géographiques intervenues dans les mêmes réseaux en 2014 et 2015. Dans le réseau POLNET, le nombre moyen de mutations géographiques intervenues en 2014 et en 2015 était de 446 (488 en 2014 et 403 en 2015). Les mutations effectuées en 2016 et 2017 dans ce réseau devaient donc rester inférieures à 446 en moyenne. Comme on le voit sur la figure IV, ce seuil n'a pas été dépassé en 2016. Il est trop tôt pour déterminer combien de mutations géographiques ont été initiées en 2017, puisque les mutations géographiques de longue durée ne peuvent être calculées qu'une fois les fonctionnaires arrivés dans leur nouveau lieu d'affectation depuis au moins un an.

Figure V

**Nombre de mutations géographiques de fonctionnaires du réseau ITECNET occupant des postes de directeur, d'administrateur ou d'agent du Service mobile (2012-2016)**



28. Dans le réseau ITECNET, le nombre moyen de mutations géographiques effectuées en 2015 et 2016 était de 105 (114 en 2015 et 96 en 2016). C'est donc ce chiffre qui a été fixé comme plafond pour 2017. Comme indiqué au paragraphe précédent, il est trop tôt pour déterminer combien de mutations géographiques ont été initiées en 2017, puisque les mutations géographiques de longue durée ne peuvent être calculées qu'une fois les fonctionnaires arrivés dans leur nouveau lieu d'affectation depuis au moins un an. Les données les plus récentes donnent à penser que le plafond pour le réseau ITECNET ne sera pas dépassé en 2017 car la somme du nombre de fonctionnaires ayant fait l'objet d'une recommandation d'affectation au titre de la mobilité encadrée et du nombre total de vacances de poste annoncées dans le cadre du recrutement aux postes vacants était nettement inférieure à cette limite.

## V. Coûts directs et indirects liés à la mobilité

29. 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 la réaffectation, et le nombre de réaffectations antérieures de l'intéressé. Il est donc possible que ces coûts varient d'une année à l'autre.

30. Pour évaluer les coûts directs qu'entraîne la mobilité, le Secrétariat a analysé les changements de lieu d'affectation intervenus au cours de la période 2011-2015 et les paiements correspondants de manière à en déduire le montant moyen des coûts directs par personne et par mutation. Le présent rapport contient des données pour 2015, année au cours de laquelle 1 509 fonctionnaires recrutés sur le plan international ont changé de lieu d'affectation (voir fig. 3 ci-dessus), ainsi qu'un récapitulatif des coûts directs moyens pour la période 2011-2012 et pour les années 2013, 2014 et 2015 (voir tableau 16 ci-dessous).

### A. Coûts directs

31. Comme indiqué au paragraphe 27 du présent rapport, le nombre de mutations géographiques pour une année donnée ne peut être déterminé qu'une fois celle-ci écoulée. C'est pourquoi les données relatives à l'année 2016 viennent seulement d'être publiées. L'analyse des coûts liés à ces mutations se faisant manuellement à partir d'informations recueillies grâce aux numéros de code attribués aux fonctionnaires mutés, il n'a pas été possible d'analyser les changements de lieu d'affectation intervenus en 2016 avant la publication du présent rapport. Dès lors, ce dernier contient les dernières analyses disponibles pour l'année 2015 (voir tableau 15) et une estimation des coûts pour 2016, calculés en fonction du nombre de mutations effectuées en 2016, multiplié par les coûts moyens retenus pour 2015 (voir tableau 17).

#### 1. Coûts récurrents afférents aux changements de lieu d'affectation intervenus en 2015

32. Pour calculer les coûts récurrents afférents aux prestations versées aux fonctionnaires qui ont changé de lieu d'affectation en 2015, le Secrétariat a analysé des données extraites des états de paie. Cette année-là, 1 509 fonctionnaires ont bénéficié de prestations ; 354 ont été mutés entre des entités autres que des missions et 1 155 depuis ou vers une mission<sup>10</sup>. 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 2015 ne toucheront cette prime que plus tard.

33. Au total, les prestations versées aux 1 509 fonctionnaires se sont élevées à 10 825 024 dollars, dont 1 905 783 dollars pour des mutations entre entités autres que des missions et 8 919 241 dollars pour des mutations depuis ou vers une mission (y compris les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales).

<sup>10</sup> Voir le tableau 1.B de l'annexe du document portant la cote [A/71/360](#), où figure la liste des bureaux centraux et des missions.

Le coût moyen des prestations récurrentes versées à chaque fonctionnaire s'est chiffré à 7 174 dollars.

## 2. Coûts non récurrents afférents aux changements d'affectation effectués en 2015

34. Pour déterminer le montant total des coûts non récurrents entraînés par les changements de lieu d'affectation entre entités autres que des missions effectués en 2015, on a extrait du système intégré de gestion de l'information et d'Umoja les données sur les frais de voyage correspondant à cette année-là. Ces changements de lieu d'affectation ont concerné 354 fonctionnaires, et les données nécessaires ont pu être obtenues pour 324 d'entre eux. Pour ceux-ci, les coûts non récurrents enregistrés en 2015 se chiffrent au total à 11 219 321 dollars, soit un coût moyen par fonctionnaire de 34 628 dollars.

35. En 2015, les coûts non récurrents entraînés par des changements de lieu d'affectation liés à des mutations depuis ou vers des missions ont continué d'être calculés en combinant des données provenant de différentes sources, comme le système intégré de gestion de l'information et Umoja. Ces changements de lieu d'affectation ont concerné 1 155 fonctionnaires et 37 missions, et les données nécessaires ont pu être obtenues pour 1 008 d'entre eux. Pour ceux-ci, les coûts non récurrents enregistrés en 2015 se chiffrent au total à 19 957 621 dollars, soit un coût moyen par fonctionnaire de 19 799 dollars.

## 3. Récapitulatif des coûts directs pour 2015

36. Selon les chiffres qui précèdent, pour 2015, les coûts directs liés aux changements de lieu d'affectation résultant de mutations entre entités autres que des missions se sont élevés à 13,1 millions de dollars et ceux entraînés par des mutations depuis ou vers des missions à 28,9 millions de dollars, soit au total 42,0 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 2015 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.

37. On trouvera au tableau 15 un récapitulatif des coûts directs liés à la mobilité en 2015, ventilés par mutation. Les données présentées au tableau 16 permettent de comparer les coûts directs moyens pour 2011-2012, 2013, 2014 et 2015.

Tableau 15

### Récapitulatif des coûts directs afférents aux changements de lieu d'affectation intervenus en 2015

(En millions de dollars des États-Unis)

	<i>Coûts récurrents</i>	<i>Coûts non récurrents</i>	<i>Total</i>
Mutations entre départements ou bureaux hors Siège, y compris les commissions régionales (entités autres que des missions)	1,9	11,2	13,1
Mutations vers ou depuis des missions	8,9	20,0	28,9
<b>Total</b>	<b>10,8</b>	<b>31,2</b>	<b>42,0</b>

Tableau 16  
**Comparaison du coût direct moyen par personne et par changement de lieu d'affectation en 2011-2012, 2013, 2014 et 2015**

(En dollars des États-Unis)

	2011-2012 (par année)	2013	2014	2015
Moyenne par fonctionnaire des coûts non récurrents pour les mutations entre départements, bureaux hors Siège et commissions régionales (entités autres que des missions)	48 870	43 745	39 788	34 628
Moyenne par fonctionnaire des coûts non récurrents pour les mutations vers et depuis des missions	24 292	17 506	15 164	19 799
Moyenne des coûts récurrents par fonctionnaire ayant changé de lieu d'affectation	8 964	9 035	6 283	7 174

#### 4. Coûts directs liés à la mobilité en 2016

38. Le nombre de mutations géographiques effectuées en 2016 ne pouvant être déterminé qu'à la fin de 2017, il n'a pas été possible de réaliser une analyse complète des coûts pour cette année-là avant la publication du présent rapport. En 2016, 1 431 fonctionnaires ont changé de lieu d'affectation : 396 ont été mutés entre des entités autres que des missions et 1 035 depuis ou vers des missions. On trouvera au tableau 17 un récapitulatif du nombre de mutations effectuées en 2016, multiplié par les coûts moyens retenus pour 2015.

Tableau 17  
**Récapitulatif de l'estimation des coûts directs liés à la mobilité en 2016**

(En millions de dollars des États-Unis)

	Coûts récurrents	Coûts non récurrents	Total
Mutations entre départements ou bureaux hors Siège, y compris les commissions régionales (entités autres que des missions)	2,1	12,6	14,7
Mutations vers ou depuis des missions	8,0	17,9	25,9
<b>Total</b>	<b>10,1</b>	<b>30,5</b>	<b>40,6</b>

## B. Coûts indirects

39. Les coûts indirects afférents à l'administration du nouveau système résultent principalement de la constitution d'équipes de réseau d'emplois, qui assurent l'ensemble des services d'appui administratif et procèdent à des transferts de connaissances spécialisées et de technologies.

40. Les équipes de réseau d'emplois sont des structures établies de manière provisoire qui sont chargées d'assurer un appui administratif et fonctionnel à plein temps aux fins de la mise en service du nouveau système. En 2017, les emplois de temporaire suivants, financés par transfert de ressources existantes, ont servi à

appuyer la mise en service des nouvelles fonctionnalités dans les réseaux POLNET et ITECNET applicables à l'ensemble de l'Organisation :

a) 17 responsables réseau de la gestion des effectifs relevant de la catégorie des administrateurs, 5 fonctionnaires d'appui relevant de la catégorie des services généraux et 6 experts détachés à temps plein de leur département principal ;

b) 5 temporaires à la Section des examens et des tests, chargés de concevoir des évaluations et de les publier ;

c) 2 temporaires au Service de la planification, du suivi et de l'établissement de rapports, chargés d'assurer la gestion des données et d'établir des rapports.

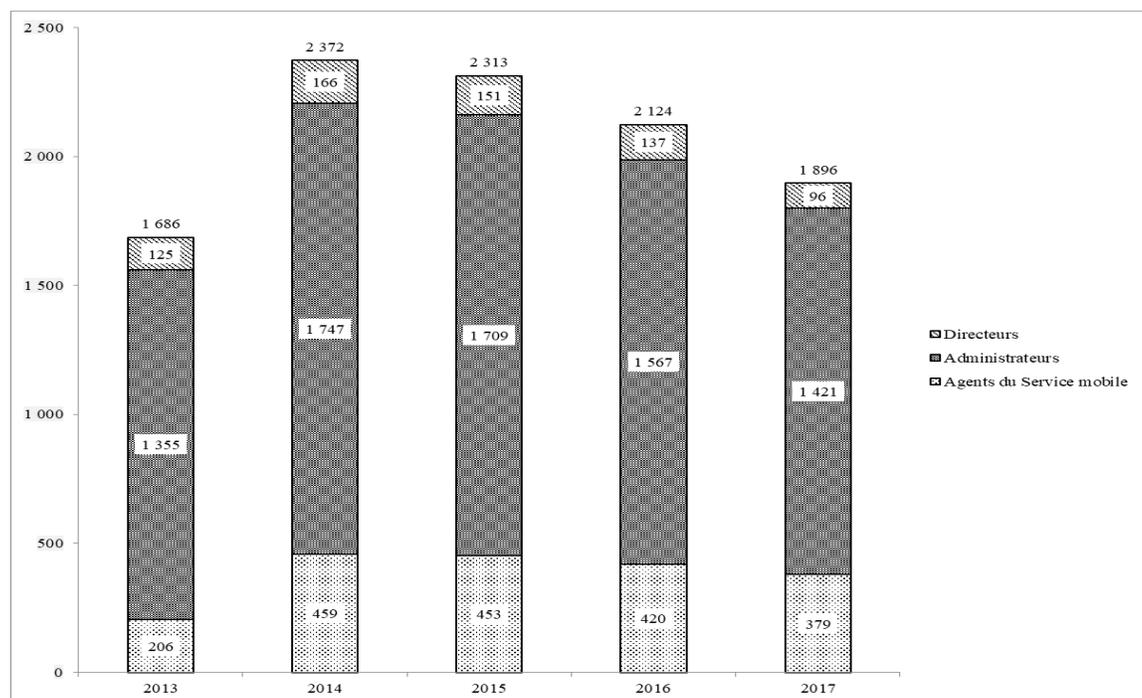
41. Un appui supplémentaire a été apporté par des experts-conseils chargés d'élaborer des évaluations, de les noter et de perfectionner les technologies existantes pour répondre aux besoins du nouveau système.

## VI. Recrutements externes

### A. Nombre de postes offerts

42. On trouvera à la figure VI des informations détaillées sur les 10 391 postes offerts (considérés comme des postes vacants relevant des catégories des directeurs, des administrateurs et des agents du Service mobile) entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2017. Le nombre de postes offerts, qui s'établissait à 1 896 en 2017, varie d'année en année, les chiffres annuels allant de 1 686 à 2 372.

Figure VI  
Nombre de postes offerts, par catégorie entre 2013 et 2017



43. La plupart des postes offerts – 7 799 postes, soit 75 % du total – relevaient de la catégorie des administrateurs, qui est la catégorie dans laquelle on trouve le plus

grande nombre de fonctionnaires en ce qui concerne la mobilité. Dans la catégorie des agents du Service mobile, 1 917 postes étaient offerts (19 % du total), et dans la catégorie des directeurs, 675 (6 % du total).

## B. Nombre de candidats externes recrutés

44. Le nombre de candidats externes recrutés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2017 est indiqué à la figure VII<sup>11</sup>. Le nombre total pour la période était de 3 112, les chiffres annuels allant de 545 à 718. Les chiffres présentés au tableau 18 permettent 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 % à 37 %. Le nombre de candidats externes recrutés s'est établi à 2 436 dans la catégorie des administrateurs ; il a été de 490 dans celle des agents du Service mobile et de 186 dans celle des directeurs.

Figure VII

**Nombre de postes pourvus par recrutement externe,  
1<sup>er</sup> janvier 2013-31 décembre 2017**

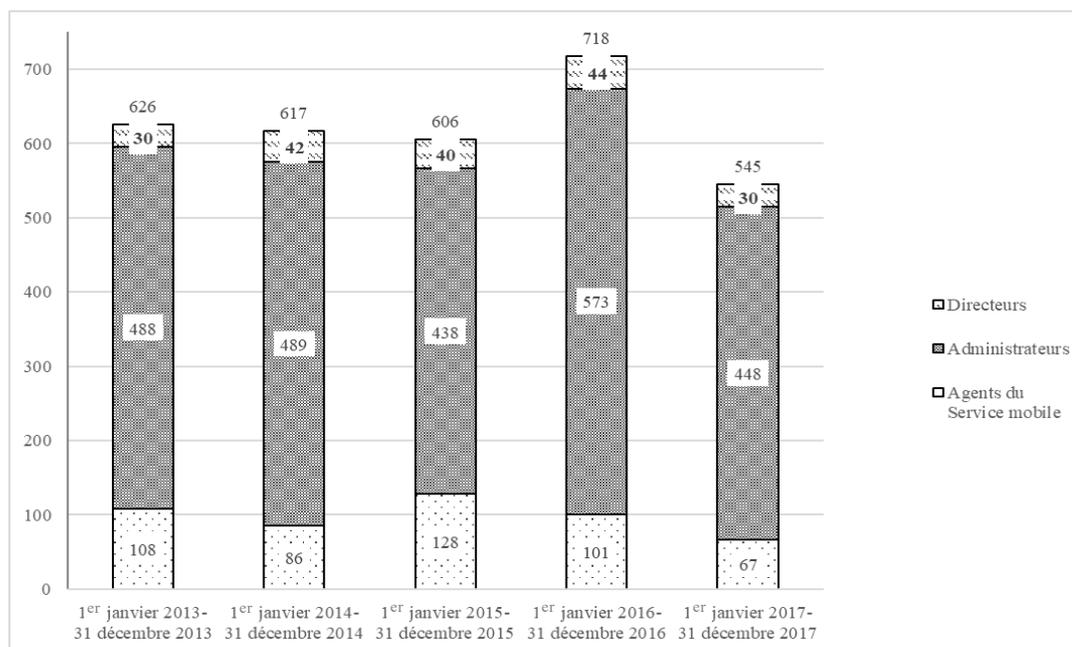


Tableau 18

**Pourcentage des recrutements externes par rapport au total des postes offerts**

Période	Totaux, postes offerts	Totaux, recrutements externes	Pourcentage des recrutements externes par rapport au total des postes offerts
1 <sup>er</sup> janvier 2013-31 décembre 2013	1 686	626	37
1 <sup>er</sup> janvier 2014-31 décembre 2014	2 372	617	26
1 <sup>er</sup> janvier 2015-31 décembre 2015	2 313	606	26

<sup>11</sup> Une nomination de candidats externes est définie comme une nomination initiale qui dure un an ou plus.

<i>Période</i>	<i>Totaux, postes offerts</i>	<i>Totaux, recrutements externes</i>	<i>Pourcentage des recrutements externes par rapport au total des postes offerts</i>
1 <sup>er</sup> janvier 2016-31 décembre 2016	2 124	718	34
1 <sup>er</sup> janvier 2017-31 décembre 2017	1 896	545	29
<b>Total</b>	<b>10 391</b>	<b>3 112</b>	<b>30</b>

## VII. Indicateurs clefs de performance

45. Avec la mise en place du nouveau système, cinq indicateurs ont été élaborés pour suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre des objectifs relatifs à la mobilité.

46. 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 égaux grâce à un déploiement des effectifs plus stratégique. Les taux de vacance moyens, au 31 décembre 2016 et au 31 décembre 2017, 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, sont indiqués au tableau 19, et les taux correspondants pour les missions, au tableau 20. On constate que les taux de vacance dans les principaux bureaux ont légèrement baissé entre fin 2016 et fin 2017. Le nouveau système n'en était qu'aux premiers stades de sa mise en œuvre et il est peu probable que cela ait eu une incidence sur les taux de vacance.

Tableau 19

**Taux de vacance moyens 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 2016 et au 31 décembre 2017**

	<i>Au 31 décembre 2016</i>		<i>Au 31 décembre 2017</i>	
	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>
<b>Bureaux principaux</b>				
Vienne	6,2	174	6,5	174
Genève	5,2	1 111	4,5	1 111
Nairobi	13,1	215	12,7	215
New York	11	2 142	8,3	2 144
<b>Total, bureaux principaux</b>	<b>8,9</b>	<b>3 642</b>	<b>8,0</b>	<b>3 644</b>
<b>Commissions régionales</b>				
Commission économique pour l'Afrique	13,7	240	12,5	240
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	11,7	202	10,5	202
Commission économique pour l'Europe	4,2	125	6,2	125
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	12,5	219	12,6	219

	Au 31 décembre 2016		Au 31 décembre 2017	
	Taux de vacance (pourcentage)	Nombre de postes approuvés	Taux de vacance (pourcentage)	Nombre de postes approuvés
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	9,4	123	9,7	123
<b>Total, commissions régionales</b>	<b>10,3</b>	<b>909</b>	<b>10,3</b>	<b>909</b>

Tableau 20

**Taux de vacance du personnel relevant des catégories des agents du Service mobile et des administrateurs, et des fonctionnaires de rang supérieur dans les opérations hors Siège, au 31 décembre 2016 et au 31 décembre 2017**

Missions et bureaux concernés	Au 31 décembre 2016		Au 31 décembre 2017	
	Taux de vacance (pourcentage)	Nombre de postes approuvés	Taux de vacance (pourcentage)	Nombre de postes approuvés
<b>Groupe thématique I : envoyés spéciaux ou personnels et conseillers spéciaux du Secrétaire général<sup>a</sup></b>				
Conseiller spécial du Secrétaire général pour le Myanmar	–	4	–	–
Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre	10,8	13	11,4	15
Conseiller spécial pour la prévention du génocide	16,3	8	3,1	8
Envoyé personnel du Secrétaire général pour le Sahara occidental	–	2	44,9	2
Envoyé spécial du Secrétaire général pour l'application de la résolution 1559 (2004) du Conseil de sécurité	4,8	2	25,0	2
Représentant de l'ONU aux discussions internationales de Genève	–	6	19,1	6
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie <sup>b</sup>	39,6	59	46,5	53
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud	19,3	5	15,0	5
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen <sup>b</sup>	24,1	51	33,2	60
Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour la prévention des conflits, y compris au Burundi	33,9	25	31,4	25
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	31,2	18	30,3	18
<b>Groupe thématique II : équipes de surveillance des sanctions et groupes d'experts<sup>a</sup></b>				
Groupe de contrôle pour la Somalie et l'Érythrée	–	1	28,6	1
Groupe d'experts sur le Libéria	–	–	–	–
Groupe d'experts sur la Côte d'Ivoire	46,7	1	–	–
Groupe d'experts sur la République démocratique du Congo	20,0	1	34,2	1
Groupe d'experts sur le Soudan	15,6	1	–	1
Groupe d'experts sur la République populaire démocratique de Corée	7,7	2	23,5	3
Groupe d'experts sur la République islamique d'Iran	–	2	–	–
Groupe d'experts sur la Libye	–	1	17,2	1

<i>Missions et bureaux concernés</i>	<i>Au 31 décembre 2016</i>		<i>Au 31 décembre 2017</i>	
	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>
Groupe d'experts sur la République centrafricaine	–	1	12,5	1
Groupe d'experts sur le Yémen	30,4	6	34,4	6
Groupe d'experts sur le Soudan du Sud	49,7	1	–	1
Application de la résolution 2231 (2015) du Conseil de sécurité	79,2	8	32,9	8
Mécanisme d'enquête conjoint de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques et de l'Organisation des Nations Unies	26,6	21	12,5	21
Équipe d'appui analytique et de surveillance des sanctions créée par les résolutions 1526 (2004) et 2253 (2015) concernant l'EIL (Daech), Al-Qaida, les Taliban et les personnes et entités qui leur sont associées	33,1	12	12,9	12
Appui au Comité du Conseil de sécurité créé par la résolution 1540 (2004), relative à la non-prolifération des armes de destruction massive	–	3	–	3
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	3,6	35	8,4	36
<b>Groupe thématique III : bureaux politiques, bureaux d'appui à la consolidation de la paix, bureaux intégrés<sup>a</sup></b>				
Mission de vérification des Nations Unies en Colombie <sup>b</sup>	39,1	91	28,1	117
Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel <sup>d</sup>	14,9	38	11,5	38
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	14,0	61	15,3	63
Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	24,9	161	18,0	159
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	9,4	8	4,9	8
Appui des Nations Unies à la Commission mixte Cameroun-Nigéria	0,9	10	0,8	10
Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban	17,4	20	15,8	20
Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale	29,1	29	12,4	29
Mission d'appui des Nations Unies en Libye	16,0	153	26,4	195
Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	11,5	375	11,7	355
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	14,0	356	8,5	350
<b>Missions de maintien de la paix<sup>c</sup></b>				
Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental	21,3	89	8,4	83
Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine	21,8	738	19,7	758
Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali	13,8	727	17,4	806
Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	10,9	320	S.O.	S.O.
Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	14,7	885	15,6	885
Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	12,3	855	19,3	855
Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement	7,1	42	7,1	42

<i>Missions et bureaux concernés</i>	<i>Au 31 décembre 2016</i>		<i>Au 31 décembre 2017</i>	
	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>	<i>Taux de vacance (pourcentage)</i>	<i>Nombre de postes approuvés</i>
Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre	5,6	36	10,8	36
Force intérimaire des Nations Unies au Liban	7,0	254	5,0	254
Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei	24,2	157	13,1	160
Mission des Nations Unies au Libéria	11,9	294	20,9	234
Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo	17,0	112	14,3	112
Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	10,4	926	8,3	921
Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	29,2	243	S.O.	S.O.
Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie	32,3	375	13,4	344
<b>Autres<sup>c</sup></b>				
Base de soutien logistique des Nations Unies de Brindisi (Italie) <sup>d</sup>	17,7	130	18,3	126
Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda)	21,2	146	15,7	134
Compte d'appui	10,7	962	11,2	959

<sup>a</sup> Taux moyens du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016 et du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017.

<sup>b</sup> Y compris les postes prévus dans l'autorisation d'engagement de dépenses.

<sup>c</sup> Nombre moyen de postes autorisés de juillet à décembre 2016 et de juillet à décembre 2017.

<sup>d</sup> Y compris les unités hébergées.

47. Indicateur 2 – répartition plus équitable des tours de service dans les lieux classés difficiles – mesuré en se fondant sur le 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 21 indique le nombre de fonctionnaires 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.

Tableau 21

**Part des fonctionnaires astreints à la mobilité qui, au 31 décembre 2017, étaient restés en poste plus de cinq ans dans des lieux d'affectation de catégories D ou E<sup>a</sup>**

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de fonctionnaires astreints à la mobilité au 31 décembre 2017</i>		<i>Nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E</i>		<i>Nombre de fonctionnaires ayant passé cinq ans ou plus dans des lieux d'affectation classés D ou E</i>		<i>Pourcentage de fonctionnaires ayant passé cinq ans ou plus dans des lieux d'affectation classés D ou E</i>	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Directeurs	414	202	72	22	13	7	18	32
Administrateurs	4 835	3 408	1 183	404	481	135	41	33
Agents du Service mobile	2 551	919	1 816	581	988	299	54	51
<b>Total</b>	<b>7 800</b>	<b>4 529</b>	<b>3 071</b>	<b>1 007</b>	<b>1 482</b>	<b>441</b>	<b>48</b>	<b>44</b>

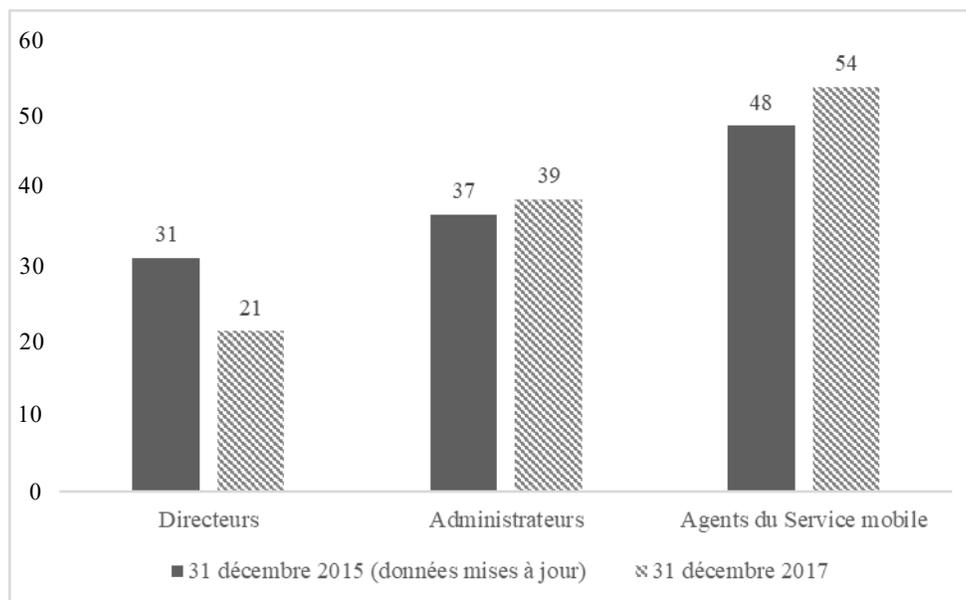
*Note* : Depuis la mise en service d'Umoja, la méthode de calcul a été modifiée pour tenir compte de la manière dont le service continu est défini dans d'autres contextes ayant trait aux ressources humaines.

<sup>a</sup> Fonctionnaires astreints à la mobilité dans des lieux d'affectation classés D ou E occupant des postes relevant des catégories des directeurs, des administrateurs ou des agents du Service mobile depuis de longues périodes. Les affectations d'un an ou plus ne sont pas prises en compte.

48. On trouvera à la figure VIII une comparaison entre les données relevées pour l'indicateur 2 au 31 décembre 2015<sup>12</sup> et celles relevées au 31 décembre 2017. On constate une baisse du nombre de fonctionnaires en poste depuis plus de cinq ans dans des lieux d'affectation classés D ou E relevant de la catégorie des directeurs, et une légère hausse dans les catégories des administrateurs et des agents du Service mobile. Il est à noter que les données présentées concernent des fonctionnaires en poste dans n'importe quel lieu d'affectation classé D ou E, et pas nécessairement dans le même.

Figure VIII

**Pourcentage de fonctionnaires en poste depuis cinq ans ou plus dans des lieux d'affectation classés D ou E : comparaison entre les données relevées au 31 décembre 2015 et celles relevées au 31 décembre 2017**



49. Indicateur 3 – accroissement du nombre de hauts responsables (P-5, D-1 et D-2) astreints à la mobilité géographique. Le tableau 22 indique le pourcentage de hauts responsables ayant au moins une réaffectation géographique à leur actif au 31 décembre 2017. Il est à noter que, jusqu'au 31 décembre 2020, en application des mesures transitoires prévues dans le cadre du nouveau système et de l'actuel dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, les fonctionnaires qui prétendent à une promotion à la classe P-5, D-1 ou D-2 doivent, pour que leur candidature soit recevable, justifier d'au moins deux mutations latérales à défaut de satisfaire à la condition de mobilité géographique (voir [ST/AI/2016/1](#), sect. 25). Par conséquent, il se peut que certains hauts responsables aient été promus parce qu'ils satisfaisaient à la condition de mutations latérales, mais pas à celle de mobilité géographique.

<sup>12</sup> Les données relevées au 31 décembre 2015 figurant dans le précédent rapport du Secrétaire général sur la mobilité ([A/71/323/Add.1](#)) ont été mises à jour en utilisant les méthodes de calcul révisées pour faciliter la comparaison dans le présent rapport.

Tableau 22  
**Nombre et pourcentage de hauts responsables ayant ou n'ayant pas  
 une réaffectation géographique à leur actif au 31 décembre 2017<sup>a</sup>**

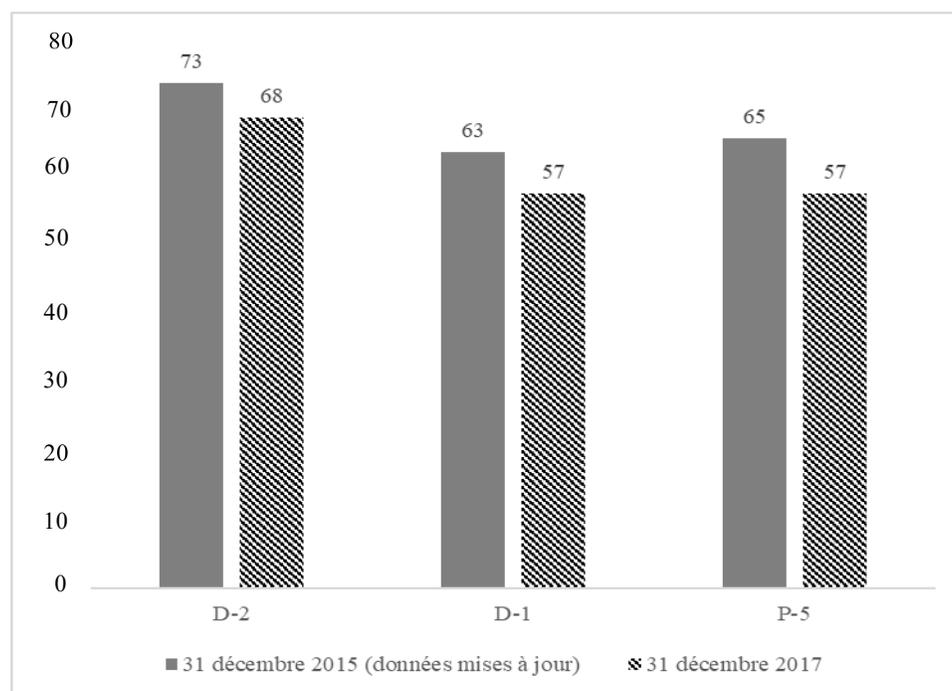
<i>Classe</i>	<i>Hauts responsables n'ayant aucune réaffectation géographique à leur actif (a)</i>	<i>Hauts responsables ayant au moins une réaffectation géographique à leur actif (b)</i>	<i>Total (a) + (b)</i>	<i>Pourcentage de hauts responsables n'ayant aucune réaffectation géographique à leur actif</i>	<i>Pourcentage de hauts responsables ayant au moins une réaffectation géographique à leur actif</i>
D-2	100	46	146	68	32
D-1	267	203	470	57	43
P-5	871	644	1515	57	43
<b>Total</b>	<b>1238</b>	<b>893</b>	<b>2131</b>	<b>58</b>	<b>42</b>

*Note* : Depuis la mise en service d'Umoja, la méthode de calcul a été modifiée pour tenir compte de la manière dont le service continu est défini dans d'autres contextes se rapportant aux ressources humaines.

<sup>a</sup> Une « 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.

50. Lorsque l'on compare ces données avec celles relevées au 31 décembre 2015, on observe une légère baisse du pourcentage de hauts responsables n'ayant pas de réaffectation géographique à leur actif (voir fig. IX).

Figure IX  
**Pourcentage de hauts responsables n'ayant pas de réaffectation géographique  
 à leur actif : comparaison entre les données relevées au 31 décembre 2015  
 et celles relevées au 31 décembre 2017**



51. Indicateur 4 – accroissement du nombre de fonctionnaires affectés d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée. Au tableau 23 figurent le nombre total de fonctionnaires affectés dans un lieu

d'affectation famille autorisée en 2016, le nombre (et le pourcentage) de ceux en provenance d'un lieu d'affectation famille non autorisée et les objectifs, fixés en 2015, relatifs au nombre des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée au 31 décembre 2016. On trouvera à la figure X une comparaison entre les données relevées pour l'indicateur 4 au 31 décembre 2014 et celles relevées au 31 décembre 2016. Par rapport à 2014, on constate une légère hausse du nombre de fonctionnaires affectés d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée dans toutes les catégories, qui est plus marquée dans celle des administrateurs.

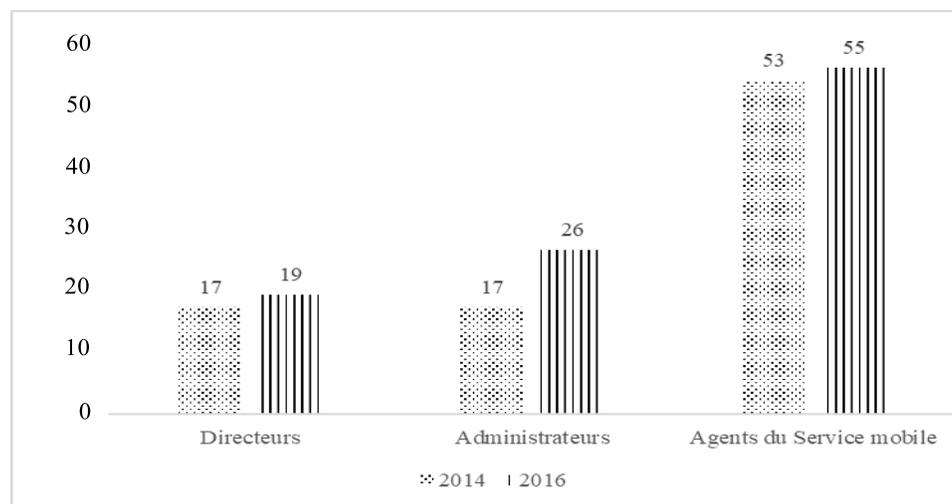
Tableau 23

**Mutations d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016**

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de fonctionnaires affectés 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 2016</i>
Directeurs	36	7	19	18
Administrateurs	540	143	26	22
Agents du Service mobile	108	59	55	77
<b>Total</b>	<b>684</b>	<b>209</b>	<b>30</b>	<b>38</b>

Figure X

**Pourcentage de fonctionnaires mutés d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un lieu d'affectation famille autorisée : comparaison entre les données relevées en 2014 et celles relevées en 2016**



52. Indicateur 5 – accroissement du nombre de fonctionnaires affectés d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée. Au tableau 24 figurent le nombre total de fonctionnaires affectés dans un lieu d'affectation famille non autorisée, le nombre (et le pourcentage) de ceux en provenance d'un lieu d'affectation famille autorisée et les objectifs relatifs au nombre

de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille autorisée au 31 décembre 2016. On trouvera à la figure XI une comparaison entre les données relevées pour l'indicateur 5 au 31 décembre 2014 et celles relevées au 31 décembre 2016. Par rapport à 2014, on constate peu de changement, si ce n'est une légère hausse du nombre de fonctionnaires affectés d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée dans la catégorie des directeurs, et une baisse dans celles des administrateurs et des agents du Service mobile.

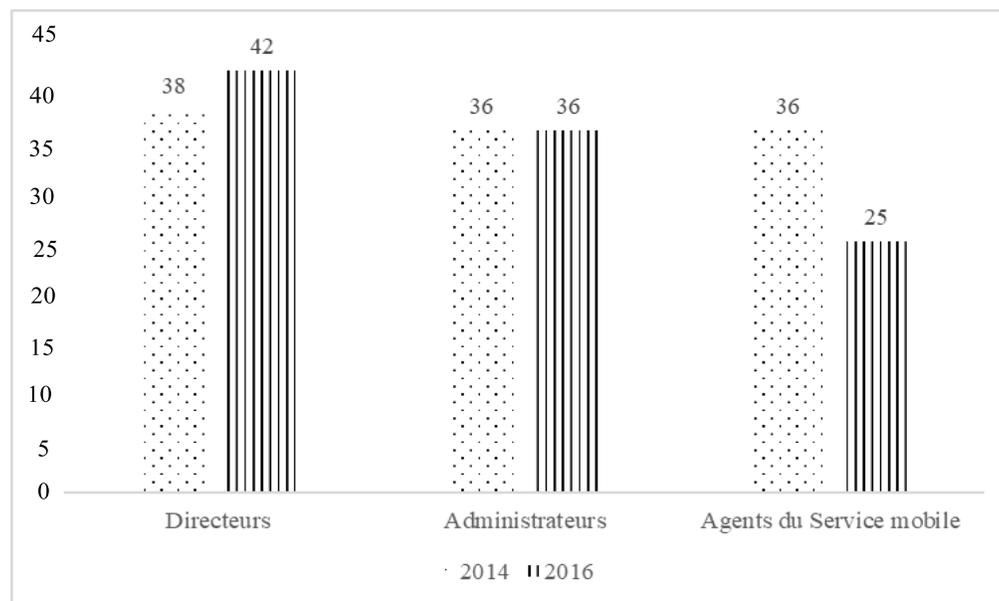
Tableau 24

**Mutations d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016**

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de fonctionnaires affectés 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 2016</i>
Directeurs	31	13	42	82
Administrateurs	368	132	36	78
Agents du Service mobile	348	88	25	23
<b>Total</b>	<b>747</b>	<b>233</b>	<b>31</b>	<b>62</b>

Figure XI

**Pourcentage de fonctionnaires mutés d'un lieu d'affectation famille autorisée à un lieu d'affectation famille non autorisée : comparaison entre les données relevées en 2014 et celles relevées en 2016**



## VIII. Décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre

53. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport.