



# Assemblée générale

Distr. générale  
30 janvier 2018  
Français  
Original : anglais

## Soixante-douzième session

Point 160 a) de l'ordre du jour

**Financement des forces des Nations Unies chargées  
du maintien de la paix au Moyen-Orient : Force  
des Nations Unies chargée d'observer  
le désengagement**

## **Budget de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019**

### **Rapport du Secrétaire général**

## Table des matières

|                                                                                                | <i>Page</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| I. Mandat et résultats attendus .....                                                          | 5           |
| A. Vue d'ensemble .....                                                                        | 5           |
| B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui .....                                           | 5           |
| C. Coopération avec des entités des Nations Unies au niveau régional .....                     | 6           |
| D. Cadres de budgétisation axée sur les résultats .....                                        | 7           |
| II. Ressources financières .....                                                               | 26          |
| A. Vue d'ensemble .....                                                                        | 26          |
| B. Contributions non budgétisées .....                                                         | 27          |
| C. Taux de vacance .....                                                                       | 27          |
| D. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome ..... | 27          |
| E. Formation .....                                                                             | 28          |
| F. Services de détection des mines et de déminage .....                                        | 29          |
| III. Analyse des variations .....                                                              | 29          |
| IV. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre .....                             | 32          |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 70/286 et 71/306 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale ..... | 33 |
| A. Assemblée générale .....                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 33 |
| B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires .....                                                                                                                                                                                                                                       | 34 |
| Annexes                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |
| I. Définitions .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 36 |
| II. Organigramme .....                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 38 |
| Carte .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 39 |

## Résumé

Le présent rapport porte sur le budget de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 (exercice 2018/19), dont le montant s'élève à 61 847 600 dollars.

Le budget proposé, d'un montant de 61 847 600 dollars, enregistre une augmentation de 4 193 900 dollars, soit 7,3 %, par rapport au montant de 57 653 700 dollars alloué pour l'exercice 2017/18. L'augmentation des crédits demandés s'explique principalement par le déploiement d'un plus grand nombre de militaires, suite au renouvellement par les parties de leur engagement de respecter l'Accord sur le dégagement des forces israéliennes et syriennes.

Ce budget couvre le déploiement de quelque 1 250 militaires, 55 fonctionnaires recrutés sur le plan international (dont 4 occupant des emplois de temporaire) et 88 agents recrutés sur le plan national.

La corrélation entre le montant total des ressources demandées pour l'exercice 2018/19 et l'objectif de la Force est expliquée dans des tableaux du cadre de budgétisation axée sur les résultats, qui présentent une analyse par composante (composante opérations et composante appui). Les effectifs de la Force ont été déterminés composante par composante, si ce n'est que, pour la direction exécutive et l'administration, ils l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Force.

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

### Ressources financières

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

| Catégorie de dépenses                                | Dépenses<br>(2016/17) | Montant alloué<br>(2017/18) | Dépenses prévues<br>2018/19 | Variation      |             |
|------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------|-------------|
|                                                      |                       |                             |                             | Montant        | Pourcentage |
| Militaires et personnel de police                    | 25 361,6              | 28 266,2                    | 33 324,6                    | 5 058,4        | 17,9        |
| Personnel civil                                      | 13 695,5              | 13 873,7                    | 14 395,7                    | 522,0          | 3,8         |
| Dépenses opérationnelles                             | 16 823,3              | 15 513,8                    | 14 127,3                    | (1 386,5)      | (8,9)       |
| <b>Montant brut</b>                                  | <b>55 880,4</b>       | <b>57 653,7</b>             | <b>61 847,6</b>             | <b>4 193,9</b> | <b>7,3</b>  |
| Recettes provenant des contributions<br>du personnel | 1 338,4               | 1 371,0                     | 1 360,1                     | (10,9)         | (0,8)       |
| <b>Montant net</b>                                   | <b>54 542,0</b>       | <b>56 282,7</b>             | <b>60 487,5</b>             | <b>4 204,8</b> | <b>7,5</b>  |
| Contributions volontaires en nature<br>(budgétisées) | —                     | —                           | —                           | —              | —           |
| <b>Total</b>                                         | <b>55 880,4</b>       | <b>57 653,7</b>             | <b>61 847,6</b>             | <b>4 193,9</b> | <b>7,3</b>  |

**Ressources humaines<sup>a</sup>**

|                                              | <i>Contingents<sup>b</sup></i> | <i>Personnel<br/>recruté sur<br/>le plan<br/>international</i> | <i>Personnel<br/>recruté sur<br/>le plan<br/>national<sup>c</sup></i> | <i>Emplois<br/>de temporaire<sup>c</sup></i> | <b>Total</b> |
|----------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------|
| <b>Direction exécutive et administration</b> |                                |                                                                |                                                                       |                                              |              |
| Effectif approuvé 2017/18                    | —                              | 5                                                              | —                                                                     | 2                                            | <b>7</b>     |
| Effectif proposé 2018/19                     | —                              | 5                                                              | —                                                                     | 2                                            | <b>7</b>     |
| <b>Composante</b>                            |                                |                                                                |                                                                       |                                              |              |
| Opérations                                   |                                |                                                                |                                                                       |                                              |              |
| Effectif approuvé 2017/18                    | 1 250                          | —                                                              | —                                                                     | —                                            | <b>1 250</b> |
| Effectif proposé 2018/19                     | 1 250                          | —                                                              | —                                                                     | —                                            | <b>1 250</b> |
| Appui                                        |                                |                                                                |                                                                       |                                              |              |
| Effectif approuvé 2017/18                    | —                              | 37                                                             | 88                                                                    | 8                                            | <b>133</b>   |
| Effectif proposé 2018/19                     | —                              | 46                                                             | 88                                                                    | 2                                            | <b>136</b>   |
| <b>Total</b>                                 |                                |                                                                |                                                                       |                                              |              |
| Effectif approuvé 2017/18                    | 1 250                          | 42                                                             | 88                                                                    | 10                                           | <b>1 390</b> |
| Effectif proposé 2018/19                     | 1 250                          | 51                                                             | 88                                                                    | 4                                            | <b>1 393</b> |
| <b>Variation nette</b>                       | <b>—</b>                       | <b>9</b>                                                       | <b>—</b>                                                              | <b>(6)</b>                                   | <b>3</b>     |

<sup>a</sup> Niveau maximum de l'effectif autorisé ou proposé.

<sup>b</sup> L'effectif le plus élevé de la FNUOD est de quelque 1 250 militaires, conformément au mandat initial de la Force énoncé dans la résolution [350 \(1974\)](#) du Conseil de sécurité.

<sup>c</sup> Administrateurs et agents des services généraux recrutés sur le plan national.

<sup>d</sup> Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

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

## I. Mandat et résultats attendus

### A. Vue d'ensemble

1. Le mandat de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) a été établi par le Conseil de sécurité dans sa résolution 350 (1974). Il a été prorogé par d'autres résolutions du Conseil, dont la dernière en date est la résolution 2394 (2017), par laquelle il a été renouvelé jusqu'au 30 juin 2018.
2. La Force a pour mandat d'aider le Conseil de sécurité à atteindre un objectif général, qui est de maintenir la paix et la sécurité internationales.
3. Dans le cadre de cet objectif général, la Force contribuera, au cours de l'exercice budgétaire, à un certain nombre de réalisations, en exécutant les produits clefs exposés dans les tableaux ci-après. Ceux-ci présentent les réalisations et les produits par composante (composante opérations et composante appui), sur la base du mandat de la Force.
4. Les réalisations escomptées sont celles qui permettront d'atteindre, au terme du mandat de la Force, l'objectif fixé par le Conseil de sécurité, tandis que les indicateurs de succès serviront à mesurer les progrès accomplis au cours de l'exercice budgétaire. Les effectifs de la FNUOD ont été déterminés composante par composante, sauf ceux de la direction exécutive et de l'administration, qui l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Force. La variation des effectifs, y compris les reclassements de postes, par rapport au budget approuvé de 2017/18 est analysée au niveau de chaque composante.
5. La Force a pour mandat de maintenir la zone de séparation et de surveiller les zones de limitation qui ont été convenues dans l'Accord sur le dégagement des forces israéliennes et syriennes, signé en mai 1974. La zone de séparation a une longueur d'environ 80 kilomètres du nord au sud et une largeur allant de 12,5 kilomètres le long de la crête du mont Hermon, au nord, à moins de 400 mètres le long de la frontière jordano-syrienne.
6. Au vu des conditions de sécurité, la Force maintiendra six positions militaires dans la zone de séparation et une dans le secteur alpha et continuera d'envoyer des patrouilles en nombre limité dans la zone de séparation depuis le camp Faouar, tout en planifiant son retour graduel dans certains postes d'observation et positions, si la situation le permet.
7. La FNUOD conservera ses fonctions de quartier général temporaire à Yafour, parallèlement à la réouverture progressive du quartier général de sa base opérationnelle du camp Faouar, dans le secteur bravo. La FNUOD maintiendra son service administratif à Mazzé, dans la région de Damas, et sa base opérationnelle du camp Ziouani, dans le secteur alpha.

### B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui

8. La FNUOD a globalement maintenu le cessez-le-feu entre Israël et la République arabe syrienne, malgré l'instabilité persistante liée au conflit syrien, et continuera de faire tout ce qui est en son pouvoir pour le maintenir et veiller à ce qu'il soit scrupuleusement respecté, conformément aux dispositions de l'Accord sur le dégagement des forces israéliennes et syriennes.
9. La FNUOD continuera de faire de son mieux, pendant l'exercice 2018/19, pour s'acquitter de son mandat de surveillance de la zone de séparation et de la ligne de cessez-le-feu, conformément aux dispositions de l'Accord sur le dégagement des

Forces. Sa priorité première sera de poursuivre son redéploiement progressif dans le secteur bravo, dans la mesure où la situation le permettra. La Force mettra en œuvre son nouveau concept général d'opérations, qui prévoit notamment une augmentation des opérations mobiles outre l'observation fixe et l'utilisation de dispositifs d'observation longue distance tels que des remorques de surveillance et des jumelles infrarouges multifonctions, lesquelles constituent actuellement l'essentiel de ses tâches. À cet égard, elle déploiera un plus grand nombre de militaires dans le secteur bravo, si la situation le permet, et fera appel à la compagnie d'infanterie mécanisée pour mener des patrouilles limitées dans la zone de séparation. Afin d'appuyer davantage les opérations dans le secteur bravo, la FNUOD déploiera des véhicules blindés de transport de troupes supplémentaires et mettra en œuvre des projets de reconstruction et de rénovation en préparation de la réoccupation de certains postes d'observation et de positions. Ces positions seront nécessaires pour assurer le soutien logistique et faciliter l'accès aux itinéraires d'évacuation sanitaire secondaire.

10. La Force maintiendra et renforcera ses positions militaires, au nombre de cinq sur le mont Hermon, dans la zone de séparation, ainsi que la position 80 située dans le sud de la zone et la position 22 située dans le secteur alpha. Outre ces positions, la Force prévoit, si la situation le permet, de réoccuper les postes d'observation et les positions des Nations Unies situés dans le secteur bravo et qu'elle avait dû évacuer.

11. La Force maintiendra l'appui aux cinq postes d'observation fixes et quatre postes temporaires du Groupe d'observateurs au Golan situés le long de la ligne de cessez-le-feu dans le secteur alpha.

12. La FNUOD continuera, durant l'exercice 2018/19, de fonder sa stratégie d'appui à la mission sur les ressources humaines nécessaires à la poursuite du redéploiement de la Force dans le secteur bravo. Dans le cadre de cette stratégie, il est proposé de transformer huit emplois de temporaire (autres que pour les réunions) en postes internationaux afin de garantir la continuité de l'appui dont la Force a besoin pour mener à bien ses opérations sur le secteur bravo et s'acquitter de son mandat.

13. Les conditions de sécurité actuelles dans la zone d'opérations de la Force représentent le principal facteur externe qui pourrait entraver l'exécution du budget proposé.

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

14. La FNUOD continuera de coopérer étroitement avec les autres missions déployées dans la région et de bénéficier de l'appui de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) pour ce qui est des services informatiques et des services de communication et du transport de biens et de personnel via le Liban.

15. Elle poursuivra également sa coopération avec l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST) en communiquant avec le bureau de liaison de ce dernier à Damas et en gardant sous son contrôle opérationnel les observateurs militaires de l'Organisme intégrés au Groupe d'observateurs au Golan. Pendant l'exercice 2018/19, la FNUOD rétablira sa présence dans certains postes d'observation et positions du secteur bravo qu'elle a évacués et sera soutenue par des observateurs militaires du Groupe d'observateurs au Golan.

16. La FNUOD continuera d'appuyer les activités du Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie à Damas et d'assurer la coordination avec d'autres missions de maintien de la paix dans la région (l'ONUST, la FINUL et la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre) en ce qui concerne les questions d'intérêt régional.

## D. Cadres de budgétisation axée sur les résultats

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

### Direction exécutive et administration

18. Le Bureau du commandant de la Force et Chef de la mission et ses collaborateurs immédiats assureront la direction exécutive et l'administration de la mission. L'effectif proposé est présenté dans le tableau 1.

Tableau 1

#### Ressources humaines : Bureau du commandant de la force et Chef de la mission

|                                                      | Personnel recruté sur le plan international |         |         |         |                |               | Personnel recruté sur le plan national | Total |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------|---------|---------|----------------|---------------|----------------------------------------|-------|
|                                                      | SGA-SSG                                     | D-2-D-1 | P-5-P-4 | P-3-P-2 | Service mobile | Total partiel |                                        |       |
| Bureau du commandant de la Force, Chef de la mission |                                             |         |         |         |                |               |                                        |       |
| Postes approuvés 2017/18                             | 1                                           | —       | 1       | 2       | 1              | 5             | —                                      | 5     |
| Postes proposés 2018/19                              | 1                                           | —       | 1       | 2       | 1              | 5             | —                                      | 5     |
| Variation nette                                      | —                                           | —       | —       | —       | —              | —             | —                                      | —     |
|                                                      |                                             |         |         |         |                |               |                                        |       |
| Emplois de temporaire approuvés 2017/18 <sup>a</sup> | —                                           | —       | 2       | —       | —              | 2             | —                                      | 2     |
| Emplois de temporaire proposés 2018/19 <sup>a</sup>  | —                                           | —       | 2       | —       | —              | 2             | —                                      | 2     |
| Variation nette                                      | —                                           | —       | —       | —       | —              | —             | —                                      | —     |
|                                                      |                                             |         |         |         |                |               |                                        |       |
| Total                                                |                                             |         |         |         |                |               |                                        |       |
| Effectif approuvé 2017/18                            | 1                                           | —       | 3       | 2       | 1              | 7             | —                                      | 7     |
| Effectif proposé 2018/19                             | 1                                           | —       | 3       | 2       | 1              | 7             | —                                      | 7     |
| Variation nette                                      | —                                           | —       | —       | —       | —              | —             | —                                      | —     |

<sup>a</sup> Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

19. Il est proposé de reconduire deux emplois de temporaire pour l'exercice 2018/19, comme indiqué au tableau 1. Le régime de relève du personnel militaire rend nécessaire le maintien de ces emplois de conseiller spécial (P-5) et d'officier de liaison de la mission (P-4), chargés de préserver la mémoire institutionnelle de la FNUOD pour ce qui est des questions de fond, de dispenser des conseils aux responsables de la Force et d'assurer respectivement la liaison avec le Siège de l'ONU et les missions régionales des Nations Unies, sur les questions de fond communes.

### Composante 1 : opérations

20. La Force continuera de veiller au respect du cessez-le-feu entre Israël et la République arabe syrienne et de s'assurer qu'aucune des forces militaires des parties n'enfreint l'Accord sur le dégagement. Elle poursuivra son travail de liaison avec les parties à l'Accord dans l'intérêt du maintien du cessez-le feu qu'elles ont conclu et pour empêcher que les tensions ne s'exacerbent de part et d'autre de la ligne de cessez-le-feu. Dans l'objectif de son retour définitif dans le secteur bravo, la FNUOD a rétabli une présence au camp Faouar. Au cours de l'exercice 2018/19, elle projette

de réoccuper un certain nombre de positions et de postes d'observation des Nations Unies qu'elle avait évacués dans la zone de séparation, si les conditions le permettent. Pour ce faire, elle déploiera davantage de personnel militaire, augmentera ses patrouilles et s'emploiera à remettre en état certains postes d'observation et positions dans le secteur bravo. Pour assurer la sécurité de son personnel, elle va également continuer d'enlever, dans les zones où ils sont déployés, les engins explosifs improvisés, les mines et les munitions non explosées.

| <i>Réalisations escomptées</i>                                                 | <i>Indicateurs de succès</i>                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1.1 Les parties agissent conformément à l'Accord sur le dégagement des forces. | 1.1.1 Séparation des forces et zones de limitation maintenues |

*Produits*

- Réunions hebdomadaires de haut niveau avec les autorités syriennes, en tant que de besoin, pour régler les questions liées à l'exécution du mandat de la FNUOD et assurer la coopération
- Réunions hebdomadaires de haut niveau avec les autorités israéliennes, en tant que de besoin, pour régler les questions liées à l'exécution du mandat de la FNUOD et assurer la coopération
- Réunions de liaison hebdomadaires (en moyenne) avec les parties à l'Accord sur le dégagement, visant à désamorcer les tensions résultant de tirs répétés de part et d'autre de la ligne alpha du fait du conflit civil en République arabe syrienne, et à examiner les mesures à prendre par les deux parties pour empêcher ce type d'incidents
- Liaison immédiate avec les parties en cas de violations de l'Accord sur le dégagement, notamment d'incidents qui compromettent le cessez-le-feu
- 82 125 jours-hommes d'occupation de positions (en moyenne 25 militaires x 9 positions x 365 jours)
- 234 patrouilles en véhicules blindés dans la zone de séparation (moyenne de 5 patrouilles x 52 semaines, compte également tenu de la remise en état progressive de certains postes et positions, si les conditions le permettent)
- Équipe d'établissement des faits constituée de 4 personnes, disponible en permanence pour réunir rapidement tous les éléments de fait relatifs aux incidents qui se produisent dans la zone de séparation ou les zones de limitation
- Protestations concernant toutes les violations de l'Accord de dégagement
- 4 rapports du Secrétaire général au Conseil de sécurité
- Poursuite du rétablissement progressif de la présence de la Force dans la zone de séparation (secteur bravo), dans la mesure où les conditions le permettent

| <i>Réalisations escomptées</i>                                                                               | <i>Indicateurs de succès</i>                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.2 Réduction du danger présenté par les mines et les engins explosifs improvisés dans la zone de séparation | 1.2.1 Aucun mort ou blessé parmi le personnel de la FNUOD du fait de l'explosion de mines ou de munitions (2016/17 : 0 victime ; 2017/18 : 0 victime ; 2018/19 : 0 victime) |

*Produits*

- Élimination des mines, munitions non explosées et engins explosifs improvisés dans la zone de séparation, et contrôle et déminage continus des itinéraires de patrouille suivis par les contingents de la mission, selon les exigences de la sécurité des opérations



| <i>Réalisations escomptées</i>                                              | <i>Indicateurs de succès</i>                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.3 Meilleure sensibilisation de la population civile au mandat de la FNUOD | 1.3.1 Aucun cas de franchissement accidentel de la ligne de cessez-le-feu par des civils dans la zone de séparation (2016/17 : 0 cas ; 2017/18 : 0 cas ; 2018/19 : 0 cas) |

*Produits*

- Contact avec les autorités responsables de la sécurité dans le secteur bravo et sensibilisation des civils au mandat de la FNUOD, y compris la prévention des incidents

| <i>Réalisations escomptées</i>                                                                                                                               | <i>Indicateurs de succès</i>                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.4 Maintien de la capacité opérationnelle et de l'état de préparation en vue de la réoccupation des positions temporairement évacuées dans le secteur bravo | 1.4.1 Accord des deux parties au sujet de la réoccupation par la FNUOD de positions des Nations Unies temporairement évacuées dans le secteur bravo |

*Produits*

- Examen trimestriel de la situation en matière de sécurité dans les zones de séparation et de limitation du secteur bravo
- Une compagnie de réserve de 130 hommes dotée de 12 véhicules blindés de transport de troupes et 5 véhicules de reconnaissance rapidement disponible en permanence afin d'appuyer la réoccupation de positions des Nations Unies temporairement évacuées dans le secteur bravo
- Suivi et analyse au jour le jour de l'évolution de la situation dans la zone d'opérations et dans la région

*Facteurs externes*

La situation en matière de sécurité s'améliore et la FNUOD est autorisée à pénétrer dans la zone d'opérations.

Tableau 2  
Ressources humaines : composante 1 (Opérations)

| <i>Catégorie</i>          | <i>Total</i> |
|---------------------------|--------------|
| <i>II. Contingents</i>    |              |
| Effectif approuvé 2017/18 | 1 250        |
| Effectif proposé 2018/19  | 1 250        |
| <b>Variation nette</b>    | –            |

21. La composante militaire de la FNUOD compte 1 250 militaires conformément au mandat initial de la Force tel qu'établi par la résolution 350 (1974) du Conseil de sécurité, et sa dernière prorogation en date, jusqu'au 30 juin 2018, a été approuvée par le Conseil dans sa résolution 2394 (2017).

### Composante 2 : appui

22. La composante appui est chargée de fournir à la Force un soutien rapide, efficace et responsable pour contribuer à l'exécution de son mandat par la réalisation des produits correspondants, de gains d'efficience et l'amélioration de la qualité des services.

23. Elle appuiera l'effectif autorisé de 1 250 militaires et l'effectif civil proposé de 55 fonctionnaires recrutés sur le plan international (dont 4 emplois de temporaire) et

de 88 agents recrutés sur le plan national. Son action continuera de couvrir tous les services attendus : finances, logistique, génie, transports, personnel et administration, ainsi qu'achats, chaîne d'approvisionnement et sécurité. Dans le prolongement de la mise en œuvre du projet de mise hors service de Galileo, du déploiement du personnel recruté sur le plan national pour la mise en service d'Umoja (groupe 5) et de la centralisation des opérations liées aux états de paie au Bureau d'appui commun de Koweït, la FNUOD continuera de tirer profit des fonctionnalités d'Umoja pour améliorer sa prestation de services.

24. Afin de faciliter la comparaison et de renforcer la responsabilité pour ce qui concerne l'exécution de ces services, la composante appui a consolidé son cadre de budgétisation axée sur les résultats pour l'exercice 2018/19.

---

*Réalisations escomptées*
*Indicateurs de succès*


---

## 2.1 Fourniture à la Force de services d'appui rapides, efficaces et responsables

2.1.1 Engagements budgétaires de l'exercice antérieur annulés, en pourcentage des engagements reportés (2016/17 : 2,3 % ; 2017/18 : ≤ 5 % ; 2018/19 : ≤ 5 %)

2.1.2 Pourcentage annuel moyen de postes vacants parmi les postes autorisés soumis à recrutement international (2016/17 : 4,8 % ; 2017/2018 : 5,0 % ± 1 % ; 2018/19 : 5,0 % ± 1 %)

2.1.3 Nombre moyen de jours ouvrables consacrés au recrutement à des postes spécifiques, de la date limite de dépôt des candidatures à la sélection du candidat, pour tous les postes soumis à recrutement international (2016/17 : sans objet ; 2017/18 : ≤ 130 ; 2018/19 : ≤ 130)

2.1.4 Nombre moyen de jours ouvrables consacrés au recrutement sur liste de réserve, de la clôture de l'avis de vacance de poste à la sélection des candidats, pour tous les postes soumis à recrutement international (2016/17 : 32 ; 2017/18 : ≤ 48 ; 2018/19 : ≤ 48)

2.1.5 Pourcentage annuel moyen de femmes parmi le personnel civil recruté sur le plan international (2016/17 : 21 % ; 2017/18 : ≥ 28 % ; 2018/19 : ≥ 30 %)

2.1.6 Score global sur le tableau de bord environnemental du Département de l'appui aux missions (2016/17 : données non disponibles ; 2017/18 : 100 ; 2018/19 : 100)

2.1.7 Pourcentage des problèmes informatiques et télématiques résolus conformément aux objectifs fixés en fonction du degré de gravité (élevé, moyen ou faible) (2016/17 : données non disponibles ; 2017/18 : ≥ 85 % ; 2018/19 : ≥ 85 %)

2.1.8 Respect des dispositions de la politique de gestion des risques concernant la sécurité du travail sur le terrain (2016/17 : 15 % ; 2017/18 : 100 % ; 2018/19 : 100 %)

2.1.9 Écart par rapport au plan de gestion de la demande en termes de quantités prévues et de rapidité de l'achat (2016/17 : données non disponibles ; 2017/18 : sans objet ; 2018/19 :  $\leq 20$  %)

2.1.10 Score global sur l'indice de performance en matière de gestion du matériel du Département de l'appui aux missions, sur la base de 20 indicateurs de résultats (2016/17 : 1 719 ; 2017/18 :  $\geq 1 800$  ; 2018/19 :  $\geq 1 800$ )

2.1.11 Pourcentage de membres des contingents logés dans des locaux des Nations Unies satisfaisant aux normes au 30 juin, conformément aux mémorandums d'accord (2016/17 : 100 % ; 2017/18 : 100 % ; 2018/19 : 100 %)

2.1.12 Respect des normes des Nations Unies relatives aux rations en termes de livraison, de qualité et de gestion des stocks (2015/16 : nul ; 2017/18 : 100 % ; 2018/19 : 100 %)

---

*Produits*

### **Amélioration des services**

- Gestion du plan d'action pour l'environnement à l'échelle de la mission, conformément à la stratégie pour l'environnement du Département de l'appui aux missions
- Appui à la mise en œuvre de la stratégie et du schéma d'exécution du Département de l'appui aux missions en matière de gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Travaux de mise aux normes minimales de sécurité opérationnelle des bâtiments, positions et infrastructures
- Remise en état et entretien du camp Faouar et de 2 positions en vue de créer une base et des positions d'opérations et d'appui pleinement fonctionnelles en appui à la composante militaire

### **Services relatifs au budget, aux finances et à l'information financière**

- Prestation de services budgétaires et financiers et de services d'information financière pour un budget de 61,8 millions de dollars, dans la limite des pouvoirs délégués

### **Services fournis par le personnel civil**

- Prestation de services de gestion des ressources humaines à un effectif maximal autorisé de 143 membres du personnel civil (51 fonctionnaires recrutés sur le plan international, 88 agents recrutés sur le plan national et 4 membres du personnel temporaire), notamment pour contribuer au traitement des demandes d'indemnités, droits à prestations et avantages sociaux, et aux opérations de recrutement, de gestion des postes, d'établissement du budget et de gestion de la performance professionnelle, dans la limite des pouvoirs délégués
- Cours ou aide à la formation destinés à 143 membres du personnel civil et 998 membres du personnel militaire à l'intérieur et à l'extérieur de la zone de la mission
- Services d'appoint pour le traitement de demandes d'autorisation de voyage présentées par des membres du personnel civil pour des voyages à des fins autres que la formation, à l'intérieur de la zone de la mission (51) et hors de la zone (60), et pour des voyages au titre de la formation (62)

### **Services du génie et de la gestion des installations et des infrastructures**

- Prestation de services d'entretien et de réparation sur 11 positions, dont le camp Faouar et le camp Ziouani

- Exécution de 6 projets de construction, de rénovation et d'aménagement
- Exploitation et entretien de 52 groupes électrogènes appartenant à l'ONU
- Exploitation et entretien d'installations d'approvisionnement en eau et de traitement de l'eau appartenant à l'ONU (3 puits/trous de sonde, 3 stations de purification de l'eau et 2 installations de traitement des eaux usées)
- Fourniture de services de gestion des déchets, notamment de collecte et d'élimination des déchets liquides et solides, sur 2 sites
- Prestation de services de blanchissage sur 2 sites ; ménage et entretien des périmètres sur 2 sites

#### **Services de gestion du carburant**

- Gestion de la fourniture et du stockage de 2,98 millions de litres de carburant (1 197 500 litres destinés aux transports terrestres et 1 783 700 au fonctionnement des groupes électrogènes et autres installations) et de lubrifiants dans les points de distribution et installations de stockage de 12 sites

#### **Services d'information géospatiale et de technologies de l'information et des télécommunications**

- Fourniture de 460 radios portatives, 170 radios mobiles pour véhicules et 150 stations de radio fixes pour la base, avec assistance technique
- Exploitation et entretien d'un réseau de téléphonie, de télécopie, de visioconférence et de transmission de données, y compris 1 microterminal VSAT, 6 centraux téléphoniques, 27 liaisons hertziennes et 4 terminaux de réseau satellitaire mondial à large bande, et fourniture de 3 abonnements de téléphonie mobile
- Fourniture, avec assistance technique, de 207 ordinateurs et 47 imprimantes pour un effectif moyen de 209 utilisateurs finals civils et en tenue, en plus des 163 ordinateurs et 28 imprimantes destinés à l'usage des membres des contingents, et autres services communs
- Gestion et maintenance de 26 réseaux locaux et de 1 réseau longue distance
- Analyse de données géospatiales portant sur 4 200 km<sup>2</sup>, mise à jour des coupes cartographiques topographiques et thématiques et production de 220 nouvelles cartes

#### **Services médicaux**

- Exploitation et entretien de 3 installations médicales (un hôpital de niveau I doté d'un service de chirurgie) et gestion du régime des engagements avec 2 hôpitaux d'infrastructure

#### **Services de gestion de la chaîne d'approvisionnement**

- Fourniture d'un appui à la planification et à la recherche de fournisseurs pour l'achat de biens et de services d'un montant estimatif de 12,6 millions de dollars, dans la limite des pouvoirs délégués
- Réception, gestion et distribution ultérieure de cargaisons dans la zone d'opérations de la Force
- Gestion, comptabilité générale et établissement de rapports financiers sur les immobilisations corporelles, les stocks avec ou sans valeur marchande, ainsi que le matériel, en deçà du seuil correspondant à un coût historique total de 94,5 millions de dollars, dans la limite des pouvoirs délégués

#### **Services fournis par le personnel en tenue**

- Déploiement, relève et rapatriement d'un effectif maximum autorisé de 1 250 militaires (69 officiers d'état-major et 1 181 soldats)
- Inspection et vérification de la conformité du matériel majeur appartenant aux contingents et du soutien logistique autonome pour 4 unités militaires sur 2 sites et établissement de rapports
- Fourniture et stockage de rations, de rations de combat et d'eau pour un effectif moyen de 942 membres des contingents

- Aide au traitement des demandes de remboursement et droits à prestation pour un effectif moyen de 942 soldats
- Aide au traitement de demandes d'autorisation de voyage dans la zone de la mission (90) et hors de cette zone (238) à des fins autres que la formation, ainsi que de 80 demandes de voyage à des fins de formation

### **Services de gestion des véhicules et de transport terrestre**

- Exploitation et entretien de 415 véhicules appartenant à l'ONU (136 véhicules légers, 80 véhicules à usage spécial, 7 ambulances, 119 véhicules blindés et 73 autres véhicules, remorques et accessoires spécialisés) et de 51 véhicules appartenant aux contingents et 4 ateliers d'entretien et de réparation, et fourniture de services de transport et de navette

### **Sécurité**

- Fourniture de conseils en matière de sécurité, diffusion au personnel de la mission d'informations sur la sécurité mises à jour quotidiennement, et analyse de la situation à l'attention des hauts responsables de la Force, avec une estimation des menaces et des risques pour l'ensemble des bureaux et des camps situés dans la zone d'opérations de la mission et dans la zone de séparation, ainsi que pour toutes les positions militaires
- Fourniture de services de sécurité opérationnelle et de gestion des risques pour les déplacements du personnel civil de la Force entre Damas, les positions militaires de la Force et Beyrouth par l'organisation de 455 convois encadrés
- Formulation à l'intention des responsables de la mission de recommandations sur le renforcement du dispositif physique de sécurité de toutes les installations
- Organisation de la formation requise en matière de sécurité à l'intention du personnel civil et militaire déployé dans le cadre du système de gestion de la sécurité des organismes des Nations Unies en ce qui concerne les procédures relatives aux convois et les mesures à prendre quant aux engins explosifs improvisés ; les procédures de mise aux abris et de protection des camps ; les réunions d'information pour les nouveaux arrivants ; les exercices d'évacuation des locaux ; et la sensibilisation aux cas d'enlèvement ou de prise d'otages

### **Déontologie et discipline**

- Exécution d'un programme de déontologie et de discipline pour l'ensemble du personnel militaire et civil (formation, prévention, suivi et recommandation de mesures correctives en cas de manquement)

### **VIH/sida**

- Gestion et entretien de 2 centres proposant sur demande des services confidentiels de dépistage du VIH/sida et de conseils pour l'ensemble du personnel
- Programme de sensibilisation au VIH/sida, y compris l'éducation par les pairs, pour l'ensemble du personnel de la mission dans le cadre de la formation initiale

---

#### *Facteurs externes*

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur la mesure dans laquelle les produits proposés peuvent être fournis comme prévu, notamment : l'évolution de la situation politique, économique et humanitaire et des conditions de sécurité, d'autres cas de force majeure, des modifications apportées au mandat durant la période considérée et le respect plus ou moins stricte des dispositions de l'Accord sur le statut des forces par le gouvernement hôte. Les fournisseurs, vacataires et sous-traitants sont en mesure de livrer les biens et de fournir les services attendus conformément aux marchés que la Force a conclus pour pouvoir mener à bien ses opérations

---

Tableau 3  
Ressources humaines :composante 2 (Appui)

| V. Personnel civil                                                                                                                                                                      | Personnel recruté sur le plan international |             |             |             |                |               | Personnel recruté sur le plan national | Volontaires des Nations Unies | Total |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------|---------------|----------------------------------------|-------------------------------|-------|
|                                                                                                                                                                                         | SGA/<br>SSG                                 | D-2/<br>D-1 | P-5/<br>P-4 | P-3/<br>P-2 | Service mobile | Total partiel |                                        |                               |       |
| Section de la sécurité                                                                                                                                                                  |                                             |             |             |             |                |               |                                        |                               |       |
| Postes approuvés 2017/18                                                                                                                                                                | –                                           | –           | –           | 2           | –              | 2             | –                                      | –                             | 2     |
| Postes proposés 2018/19                                                                                                                                                                 | –                                           | –           | 1           | 3           | 3              | 7             | 6                                      | –                             | 13    |
| Variation nette (voir tableaux 4, 8 et 18)                                                                                                                                              | –                                           | –           | 1           | 1           | 3              | 5             | 6                                      | –                             | 11    |
| Emplois de temporaire approuvés 2017/18 <sup>a</sup>                                                                                                                                    | –                                           | –           | 1           | 1           | 3              | 5             | –                                      | –                             | 5     |
| Emplois de temporaire proposés 2018/19 <sup>a</sup>                                                                                                                                     | –                                           | –           | –           | –           | –              | –             | –                                      | –                             | –     |
| Variation nette (voir tableau 4)                                                                                                                                                        | –                                           | –           | (1)         | (1)         | (3)            | (5)           | –                                      | –                             | (5)   |
| Total partiel                                                                                                                                                                           |                                             |             |             |             |                |               |                                        |                               |       |
| Effectif approuvé 2017/18                                                                                                                                                               | –                                           | –           | 1           | 3           | 3              | 7             | –                                      | –                             | 7     |
| Effectif proposé 2018/19                                                                                                                                                                | –                                           | –           | 1           | 3           | 3              | 7             | 6                                      | –                             | 13    |
| Variation nette                                                                                                                                                                         | –                                           | –           | –           | –           | –              | –             | 6                                      | –                             | 6     |
| Bureau du Chef de l'appui à la mission<br>(y compris la Section des ressources humaines et la Section des finances et du budget et à l'exclusion de la Section des achats pour 2018/19) |                                             |             |             |             |                |               |                                        |                               |       |
| Postes approuvés 2017/18                                                                                                                                                                | –                                           | 1           | 2           | 2           | 5              | 10            | 24                                     | –                             | 34    |
| Postes proposés 2018/19                                                                                                                                                                 | –                                           | 1           | 2           | 3           | 3              | 9             | 15                                     | –                             | 24    |
| Variation nette (voir tableaux 5 et 6) <sup>b</sup>                                                                                                                                     | –                                           | –           | –           | 1           | (2)            | (1)           | (9)                                    | –                             | (10)  |
| Emplois de temporaire approuvés 2017/18 <sup>a</sup>                                                                                                                                    | –                                           | –           | –           | –           | 1              | 1             | –                                      | –                             | 1     |
| Emplois de temporaire proposés 2018/19 <sup>a</sup>                                                                                                                                     | –                                           | –           | –           | –           | –              | –             | –                                      | –                             | –     |
| Variation nette (voir tableau 6)                                                                                                                                                        | –                                           | –           | –           | –           | (1)            | (1)           | –                                      | –                             | (1)   |
| Total partiel                                                                                                                                                                           |                                             |             |             |             |                |               |                                        |                               |       |
| Effectif approuvé 2017/18                                                                                                                                                               | –                                           | 1           | 2           | 2           | 6              | 11            | 24                                     | –                             | 35    |
| Effectif proposé 2018/19                                                                                                                                                                | –                                           | 1           | 2           | 3           | 3              | 9             | 15                                     | –                             | 24    |
| Variation nette                                                                                                                                                                         | –                                           | –           | –           | 1           | (3)            | (2)           | (9)                                    | –                             | (11)  |
| Services d'appui intégrés<br>(Bureau du Chef adjoint de l'appui à la mission et sections en relevant, dont la Section des achats, pour 2018/19)                                         |                                             |             |             |             |                |               |                                        |                               |       |
| Postes approuvés 2017/18                                                                                                                                                                | –                                           | –           | 2           | –           | 12             | 14            | 53                                     | –                             | 67    |

|                                                                                                    | Personnel recruté sur le plan international |         |         |         |                |               | Personnel recruté sur le plan national | Volontaires des Nations Unies | Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------|---------|---------|----------------|---------------|----------------------------------------|-------------------------------|-------|
|                                                                                                    | SGA/SSG                                     | D-2/D-1 | P-5/P-4 | P-3/P-2 | Service mobile | Total partiel |                                        |                               |       |
| <i>V. Personnel civil</i>                                                                          |                                             |         |         |         |                |               |                                        |                               |       |
| Postes proposés 2018/19                                                                            | –                                           | –       | 2       | –       | 14             | 16            | 47                                     | –                             | 63    |
| <b>Variation nette (voir tableaux 7, 8, 9, 11 et 12)<sup>b</sup></b>                               | –                                           | –       | –       | –       | 2              | 2             | (6)                                    | –                             | (4)   |
| Emplois de temporaire approuvés 2017/18 <sup>a</sup>                                               | –                                           | –       | –       | –       | 2              | 2             | –                                      | –                             | 2     |
| Emplois de temporaire proposés 2018/19 <sup>a</sup>                                                | –                                           | –       | –       | 2       | –              | 2             | –                                      | –                             | 2     |
| <b>Variation nette (voir tableaux 8, 9 et 12)</b>                                                  | –                                           | –       | –       | 2       | (2)            | –             | –                                      | –                             | –     |
| <b>Total partiel</b>                                                                               |                                             |         |         |         |                |               |                                        |                               |       |
| Effectif approuvé 2017/18                                                                          | –                                           | –       | 2       | –       | 14             | 16            | 53                                     | –                             | 69    |
| Effectif proposé 2018/19                                                                           | –                                           | –       | 2       | 2       | 14             | 18            | 47                                     | –                             | 65    |
| <b>Variation nette</b>                                                                             | –                                           | –       | –       | 2       | –              | 2             | (6)                                    | –                             | (4)   |
| <b>Gestion des opérations et des ressources</b>                                                    |                                             |         |         |         |                |               |                                        |                               |       |
| <i>(Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources et sections qui en relèvent)</i> |                                             |         |         |         |                |               |                                        |                               |       |
| Postes approuvés 2017/18                                                                           | –                                           | –       | 1       | 1       | 9              | 11            | 11                                     | –                             | 22    |
| Postes proposés 2018/19                                                                            | –                                           | –       | 1       | 1       | 12             | 14            | 20                                     | –                             | 34    |
| <b>Variation nette (voir tableaux 7 et 11 à 20)</b>                                                | –                                           | –       | –       | –       | 3              | 3             | 9                                      | –                             | 12    |
| <b>Total</b>                                                                                       |                                             |         |         |         |                |               |                                        |                               |       |
| Effectif approuvé 2017/18                                                                          | –                                           | 1       | 6       | 5       | 33             | 45            | 88                                     | –                             | 133   |
| Effectif proposé 2018/19                                                                           | –                                           | 1       | 6       | 8       | 33             | 48            | 88                                     | –                             | 136   |
| <b>Variation nette</b>                                                                             | –                                           | –       | –       | 3       | –              | 3             | –                                      | –                             | 3     |

<sup>a</sup> Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

<sup>b</sup> Tient compte du transfert de la Section des achats, avec ses 12 postes (3 agents du Service mobile et 9 agents des services généraux recrutés sur le plan national) aux Services d'appui intégrés.

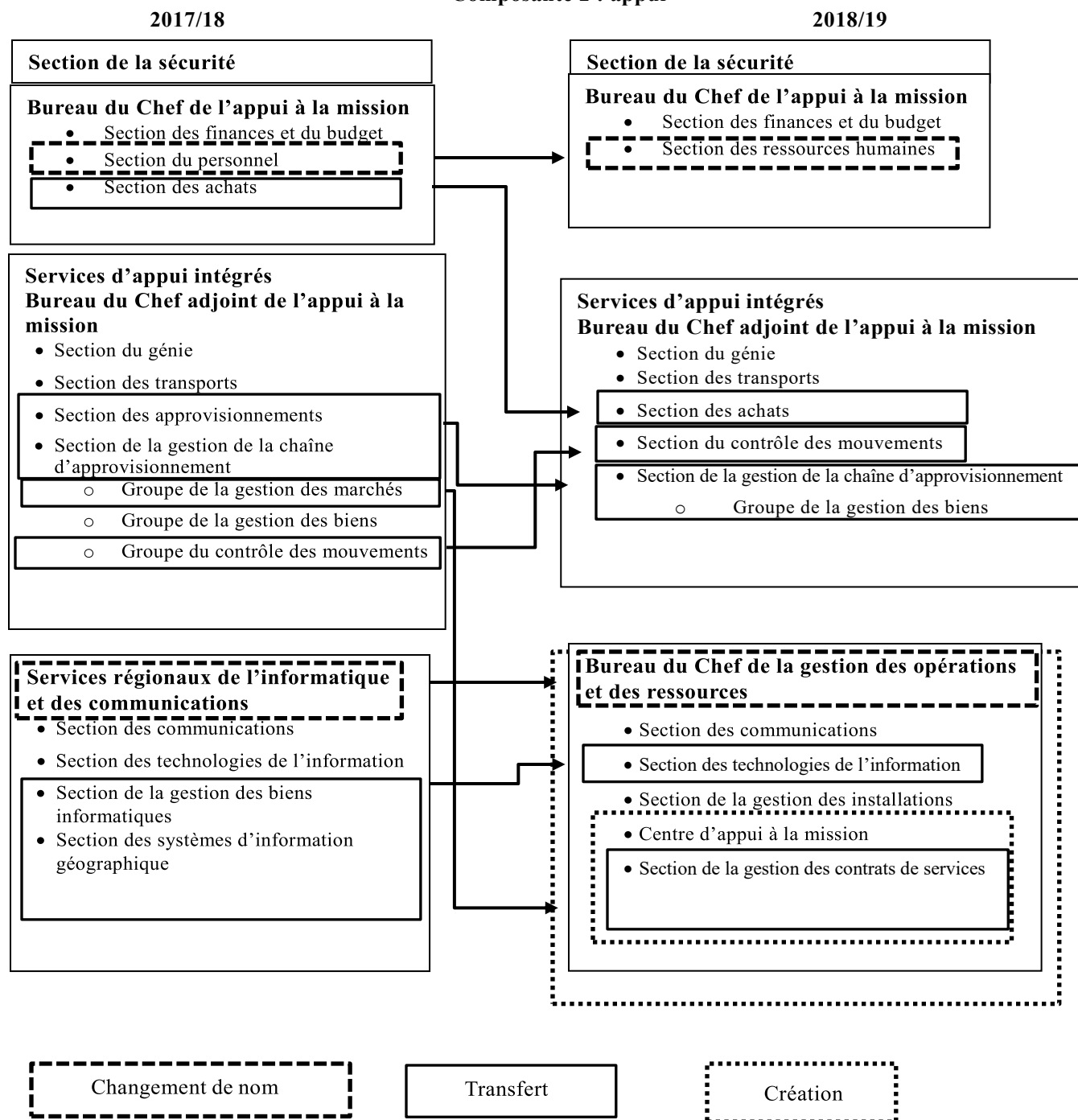
*Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 1 poste*

*Personnel temporaire (autre que pour les réunions) : augmentation nette de 2 emplois*

25. La figure ci-après illustre les changements proposés pour les différents bureaux de la composante appui pour l'exercice 2018/19.

## Composante appui : modifications qu'il est proposé d'apporter aux bureaux

## Composante 2 : appui



*Abréviation : TIC, Technologies de l'information et des communications.*



## Section de la sécurité

Tableau 4

## Ressources humaines : Section de la sécurité

|                       | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>                           | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                      |
|-----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------|
| Postes                | +1               | P-4                                                      | Chef de la Section de la sécurité                  | Transformation      |                                                         |
|                       | +1               | P-3                                                      | Analyste des informations sur la sécurité          |                     |                                                         |
|                       | +1               | Service mobile                                           | Assistant chargé de la sécurité au niveau régional |                     |                                                         |
|                       | +1               | Service mobile                                           | Assistant à la sécurité                            |                     |                                                         |
|                       | +1               | Service mobile                                           | Assistant à la sécurité, Enquêtes et formation     |                     |                                                         |
| <b>Total partiel</b>  | <b>+5</b>        |                                                          |                                                    |                     |                                                         |
| Emplois de temporaire | -1               | P-4                                                      | Chef du service de sécurité                        | Transformation      |                                                         |
|                       | -1               | P-3                                                      | Analyste des informations sur la sécurité          |                     |                                                         |
|                       | -1               | Service mobile                                           | Assistant chargé de la sécurité au niveau régional |                     |                                                         |
|                       | -1               | Service mobile                                           | Assistant à la sécurité                            |                     |                                                         |
|                       | -1               | Service mobile                                           | Assistant à la sécurité, Enquêtes et formation     |                     |                                                         |
| <b>Total partiel</b>  | <b>-5</b>        |                                                          |                                                    |                     |                                                         |
| Postes                | +3               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Technicien automobile                              | Transfert           | Origine : Section des transports                        |
|                       | +1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant (transports)                             |                     |                                                         |
|                       | +1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant à l'information                          | Transfert           | Origine : Section de la gestion des biens informatiques |
|                       | +1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant de bureau                                |                     |                                                         |
| <b>Total partiel</b>  | <b>+6</b>        |                                                          |                                                    |                     |                                                         |
| <b>Total partiel</b>  | <b>+6</b>        |                                                          |                                                    |                     |                                                         |

26. Il est proposé de transformer cinq emplois de temporaire en postes soumis à recrutement international afin de renforcer la Section de la sécurité, comme indiqué au tableau 4, dans le cadre du retour échelonné de la Force dans le secteur bravo. Le Chef de la Section de la sécurité assure la coordination de l'équipe de la Section et la liaison avec le Département de la sûreté et de la sécurité, au Secrétariat, ainsi qu'avec les autres missions des Nations Unies présentes dans la zone afin de faciliter l'appui intermissions. La Section de la sécurité est chargée de fournir des orientations stratégiques au commandant de la Force et d'assurer la liaison avec les gouvernements des pays hôtes pour les questions touchant à la sûreté et à la sécurité de l'ensemble du personnel civil de la Force, ainsi que de veiller à la sécurité du

personnel et des biens qui entrent dans la zone d'opérations de la FNUOD ou en sortent. Compte tenu du rétablissement des opérations de la Force dans le secteur bravo et de la nature des fonctions décrites, il est proposé de transformer en postes ces emplois de temporaire.

27. Il est également proposé de transférer à la Section de la sécurité six postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national. Ces postes font actuellement l'objet d'un prêt à la Section de la sécurité, leurs titulaires devant travailler en étroite collaboration avec l'équipe de sécurité à l'exécution de fonctions essentielles telles que l'assistance technique aux convois de la mission afin d'assurer au quotidien la sécurité du transit des biens, du personnel et des fournisseurs vers la zone d'opérations de la Force et à partir de celle-ci. Il est par conséquent proposé de transférer ces six postes d'agent des services généraux à la Section de sécurité pour l'exercice 2018/19.

### **Bureau du Chef de l'appui à la mission**

28. En vue de renforcer l'efficacité de ses prestations et de ses opérations d'appui et de rationaliser sa structure administrative, la FNUOD propose de restructurer la composante appui à la mission comme détaillé dans les paragraphes ci-après et illustré par l'organigramme correspondant.

Tableau 5

#### **Ressources humaines : Bureau du Chef de l'appui à la mission**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i> | <i>Titre ou fonction</i>                  | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
|----------------------|------------------|---------------|-------------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Poste                | +1               | P-3           | Spécialiste des questions d'environnement | Création            |                    |
| <b>Total partiel</b> | <b>+1</b>        |               |                                           |                     |                    |

29. Il est proposé de créer un poste de spécialiste des questions d'environnement (P-3), comme indiqué au tableau 5. Le titulaire serait chargé de veiller au respect de la réglementation nationale des pays hôtes en matière d'environnement ainsi que des directives de l'ONU ayant trait à l'énergie, à l'eau et à la gestion des déchets, et de garantir un fonctionnement respectueux de l'environnement.

Tableau 6

#### **Ressources humaines : Section des ressources humaines**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>  | <i>Titre ou fonction</i>                 | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
|----------------------|------------------|----------------|------------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Poste                | +1               | Service mobile | Assistant chargé des ressources humaines | Transformation      |                    |
| Emploi de temporaire | -1               | Service mobile | Assistant chargé des ressources humaines | Transformation      |                    |
| <b>Total partiel</b> | <b>–</b>         |                |                                          |                     |                    |

30. Il est proposé de transformer un emploi de temporaire (assistant chargé des ressources humaines, Service mobile) en poste soumis à recrutement international, comme indiqué au tableau 6. Le titulaire assure des fonctions essentielles de gestion du personnel, notamment le contrôle et le traitement des droits à prestations, de l'indemnité de subsistance (missions), des subventions, de la prime de danger, des demandes de congé et demandes d'autorisation de voyage, de l'indemnité de permission et de l'indemnité journalière de subsistance pour les composantes

militaire et civile de la Force. Du fait du cycle de congé de détente de quatre semaines pratiqué dans le secteur bravo et du déploiement d'un plus grand nombre de personnel, la Force doit absolument conserver au minimum deux membres du personnel des ressources humaines habilités à certifier afin de pouvoir faire face à l'augmentation du volume des opérations et d'éviter toute interruption dans la gestion des ressources humaines et le traitement des remboursements au titre du personnel. Compte tenu de l'importance et du caractère confidentiel des opérations liées aux états de paie, du rétablissement des opérations de la Force dans le secteur bravo et du nombre accru des opérations, il est proposé de transformer en poste l'emploi de temporaire concerné (assistant chargé des ressources humaines, Service mobile) pour l'exercice 2018/19.

### Bureau du Chef adjoint de l'appui à la mission

Tableau 7

#### Ressources humaines : Bureau du Chef adjoint de l'appui à la mission

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>       | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                        |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------|-------------------------------------------|
| Postes               | -1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire d'administration | } Transfert         | Destination : Centre d'appui à la mission |
|                      | -2               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant administratif        |                     |                                           |
| <b>Total partiel</b> | <b>-3</b>        |                                                          |                                |                     |                                           |

31. Il est proposé de transférer les postes de fonctionnaire d'administration (Service mobile) et d'assistant administratif (agent des services généraux) au Centre d'appui à la mission, comme indiqué au tableau 7. La proposition de création du Centre d'appui à la mission est expliquée en détail au paragraphe 42.

Tableau 8

#### Ressources humaines : Section des transports

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i> | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                   |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Poste                | +1               | Service mobile                                           | Assistant (transports)   | } Transformation    |                                      |
| Emploi de temporaire | -1               | Service mobile                                           | Assistant (transports)   |                     |                                      |
| <b>Total partiel</b> | <b>–</b>         |                                                          |                          |                     |                                      |
| Postes               | -3               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Technicien automobile    | } Transfert         | Destination : Section de la sécurité |
|                      | -1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant (transports)   |                     |                                      |
| <b>Total partiel</b> | <b>-4</b>        |                                                          |                          |                     |                                      |

32. Il est proposé de transformer en poste soumis à recrutement international un emploi de temporaire (assistant aux transports), comme indiqué au tableau 8. Le titulaire est chargé du fonctionnement et de la maintenance du parc de véhicules ainsi que des services de transports terrestres fournis pour les déplacements du personnel et des biens de la FNUOD. Afin de répondre aux besoins actuels de la Force eu égard au nouveau concept d'opérations, à l'augmentation des patrouilles et à la

multiplication des déplacements au sol du personnel et des biens entre les secteurs alpha et bravo, et compte tenu du cycle de congé de détente de quatre semaines pratiqué dans le secteur bravo, il est proposé de transformer en poste l'emploi temporaire d'assistant aux transports en raison de son caractère continu. Par ailleurs, il est proposé, en raison des contraintes de la Force en matière de sécurité (voir par. 27 ci-dessus), de transférer quatre postes d'agent des services généraux à la Section de sécurité.

Tableau 9

**Ressources humaines : Section du contrôle des mouvements**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>  | <i>Titre ou fonction</i>             | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
|----------------------|------------------|----------------|--------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Poste                | +1               | Service mobile | Assistant au contrôle des mouvements | } Transformation    |                    |
| Emploi de temporaire | -1               | Service mobile | Assistant au contrôle des mouvements |                     |                    |
| <b>Total partiel</b> | -                |                |                                      |                     |                    |

33. Il est proposé de transformer un emploi de temporaire (assistant au contrôle des mouvements, Service mobile) en poste soumis à recrutement international, comme indiqué au tableau 9. Le titulaire supervise le déploiement et la rotation des contingents, ainsi que du matériel leur appartenant, à destination, en provenance et à l'intérieur de la zone d'opérations de la Force. Eu égard aux besoins opérationnels de la FNUOD dans le cadre du retour échelonné opéré dans le secteur bravo, il est proposé de transformer cet emploi en poste pour l'exercice 2018/19 en raison de son caractère continu.

34. En vue d'améliorer la prestation des services, il est proposé de rattacher directement la Section du contrôle des mouvements au Bureau du Chef adjoint de l'appui à la mission au lieu de la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Tableau 10

**Ressources humaines : Section des approvisionnements**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>             | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                                     |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Postes               | -1               | Service mobile                                           | Chef des approvisionnements          | Transfert           | } Destination : Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement |
|                      | -1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire de l'approvisionnement | Transfert           |                                                                        |
|                      | -1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire chargé des rations     | Transfert           |                                                                        |
|                      | -1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire chargé des carburants  | Transfert           |                                                                        |
|                      | -2               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant à l'approvisionnement      | Transfert           |                                                                        |
|                      | -1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant (rations)                  | Transfert           |                                                                        |
|                      | -1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant à l'approvisionnement      | Transfert           |                                                                        |
| <b>Total partiel</b> | -8               |                                                          |                                      |                     |                                                                        |

35. Il est proposé de transférer huit postes à la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, comme indiqué au tableau 10, et de fusionner la Section des approvisionnements avec la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement en vue de rationaliser les procédures.

Tableau 11

**Ressources humaines : Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>              | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                          |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------|
| Postes               | +1               | Service mobile                                           | Chef des approvisionnements           | Transfert           | Origine : Section des approvisionnements                    |
|                      | +1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire de l'approvisionnement  | Transfert           |                                                             |
|                      | +1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire chargé des rations      | Transfert           |                                                             |
|                      | +1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire chargé des carburants   | Transfert           |                                                             |
|                      | +2               | Service mobile                                           | Assistant à l'approvisionnement       | Transfert           | Origine : Section des approvisionnements                    |
|                      | +1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant (rations)                   | Transfert           |                                                             |
|                      | +1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant à l'approvisionnement       | Transfert           |                                                             |
| <b>Total partiel</b> | <b>+8</b>        |                                                          |                                       |                     |                                                             |
| Postes               | -1               | Service mobile                                           | Spécialiste de la gestion des marchés | Transfert           | Destination : Section de la gestion des contrats de service |
|                      | -4               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant administratif               | Transfert           |                                                             |
|                      | -1               | Service mobile                                           | Chef du Centre d'appui à la mission   | Transfert           | Destination : Centre d'appui à la mission                   |
| <b>Total partiel</b> | <b>-6</b>        |                                                          |                                       |                     |                                                             |
| <b>Total partiel</b> | <b>+2</b>        |                                                          |                                       |                     |                                                             |

36. Il est proposé de transférer huit postes, comme indiqué au tableau 11, compte tenu de la fusion proposée de la Section des approvisionnements avec la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, mentionnée au paragraphe 35 ci-dessus. Les détails du transfert proposé du poste de spécialiste de la gestion des marchés (Service mobile) et de quatre postes d'assistant administratif (agent des services généraux recruté sur le plan national) à la Section de la gestion des contrats de service, et d'un poste de chef du Centre d'appui à la mission (Service mobile) au Centre d'appui à la mission, sont donnés respectivement aux paragraphes 41 et 42.

Tableau 12

**Ressources humaines : Section du génie**

|                       | <i>Variation</i> | <i>Classe</i> | <i>Titre ou fonction</i> | <i>Modification</i> | <i>Description</i> |
|-----------------------|------------------|---------------|--------------------------|---------------------|--------------------|
| Emplois de temporaire | +2               | P-3           | Ingénieur                | Création            |                    |
| <b>Total partiel</b>  | <b>+2</b>        |               |                          |                     |                    |

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>              | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                    |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------|
| Postes               | -5               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant (gestion des installations) | Transfert           | Destination : Section de la gestion des installations |
| <b>Total partiel</b> | <b>-5</b>        |                                                          |                                       |                     |                                                       |
| <b>Total partiel</b> | <b>-3</b>        |                                                          |                                       |                     |                                                       |

37. Il est proposé de créer deux emplois d'ingénieur [personnel temporaire, autre que pour les réunions (P-3)], comme indiqué au tableau 12. Maintenant que la phase des grands travaux de remise en état du camp Faouar est achevée, la Force comprend 234 bâtiments et installations préfabriquées en tout, répartis entre le camp Ziouani et le camp Faouar. Pour l'exercice 2018/19, il est prévu de rétablir les réseaux électriques au camp Faouar, la Force étant pour l'instant alimentée au moyen de groupes électrogènes. Les titulaires se chargeraient des calculs et plans préliminaires de construction ainsi que des documents techniques nécessaires au rétablissement des réseaux de distribution d'électricité dans le camp Faouar et les autres positions de la Force dans le secteur bravo. Ils assureraient la coordination d'ensemble des travaux d'ingénierie avec les fournisseurs et le personnel du génie mis à disposition par les contingents de la FNUOD, afin de veiller au bon fonctionnement et à l'entretien de toutes les installations de la mission dans les secteurs alpha et bravo. En outre, il est proposé de transférer cinq postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national à la Section de la gestion des installations, comme expliqué au paragraphe 40.

#### **Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources**

Tableau 13

#### **Ressources humaines : Services régionaux de l'informatique et des communications**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>                                            | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                                          |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Postes               | -1               | P-5                                                      | Chef des services régionaux de l'informatique et des communications | Transfert           | Destination : Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources |
|                      | -1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant administratif                                             | Transfert           |                                                                             |
| <b>Total partiel</b> | <b>-2</b>        |                                                          |                                                                     |                     |                                                                             |

38. Il est proposé de dissoudre les Services régionaux de l'informatique et des Communications et de transférer les deux postes concernés au nouveau Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources, comme indiqué au tableau 13. La proposition relative à la création de ce Bureau est exposée au paragraphe 39.

Tableau 14

**Ressources humaines : Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>          | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                                   |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Postes               | +1               | P-5                                                      | Chef de la gestion des opérations | Transfert           | Origine : Services régionaux de l'informatique et des communications |
|                      | +1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant administratif           | Transfert           |                                                                      |
| <b>Total partiel</b> | <b>+2</b>        |                                                          |                                   |                     |                                                                      |

39. La création proposée du Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources devrait permettre de mieux coordonner et centraliser les services fournis à la Force. Outre les fonctions relatives aux technologies de l'information et des communications, le Bureau superviserait la Section de la gestion des installations, la Section de la gestion des contrats de services et le Centre d'appui à la mission.

Tableau 15

**Ressources humaines : Section de la gestion des installations**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>              | <i>Modification</i> | <i>Description</i>         |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|----------------------------|
| Postes               | +5               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant (gestion des installations) | Transfert           | Origine : Section du génie |
| <b>Total partiel</b> | <b>+5</b>        |                                                          |                                       |                     |                            |

40. Il est proposé de transférer cinq postes de la Section du génie, comme indiqué au tableau 15. Afin de rationaliser les procédures, il est proposé de créer la Section de la gestion des installations, placée sous l'autorité du Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources, afin d'assurer la coordination et la centralisation de la gestion des installations occupées par la Force.

Tableau 16

**Ressources humaines : Section de la gestion des contrats de services**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>              | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                               |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------|
| Postes               | +1               | Service mobile                                           | Spécialiste de la gestion des marchés | Transfert           | Origine : Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement |
|                      | +4               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant administratif               | Transfert           |                                                                  |
| <b>Total partiel</b> | <b>+5</b>        |                                                          |                                       |                     |                                                                  |

41. Il est proposé de transférer cinq postes à la Section de la gestion des contrats de service, comme indiqué au tableau 16. La création de la Section de la gestion des contrats de service, placée sous l'autorité du Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources, vise à assurer la coordination et la centralisation des différents contrats de services de la Force pour améliorer la qualité des services qui sont fournis à la mission.

Tableau 17

**Ressources humaines : Centre d'appui à la mission**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>            | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                               |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------|
| Postes               | +1               | Service mobile                                           | Chef du Centre d'appui à la mission | Transfert           | Origine : Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement |
|                      | +1               | Service mobile                                           | Fonctionnaire d'administration      | Transfert           | Origine : Bureau du Chef adjoint de l'appui à la mission         |
|                      | +2               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant administratif             | Transfert           |                                                                  |
| <b>Total partiel</b> | <b>+4</b>        |                                                          |                                     |                     |                                                                  |

42. Il est proposé de transférer quatre postes au nouveau Centre d'appui à la mission, comme indiqué au tableau 17. La création du Centre d'appui, sous l'autorité du Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources, devrait permettre d'assurer la coordination des fonctions d'appui apportées à la composante militaire de la Force. Le Centre serait chargé de centraliser la réception de l'ensemble des demandes de services créées par la composante militaire sur le terrain pour les questions touchant à l'informatique, aux installations et à la gestion des contrats de services. Il s'occuperait du traitement et du suivi complets de ces demandes.

Tableau 18

**Ressources humaines : Section des technologies de l'information**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                            | <i>Titre ou fonction</i>                            | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                                         |
|----------------------|------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Postes               | -1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant à l'information                           | Transfert           | Destination : Section de la sécurité                                       |
|                      | -1               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant de bureau                                 | Transfert           |                                                                            |
| <b>Total partiel</b> | <b>-2</b>        |                                                          |                                                     |                     |                                                                            |
| Postes               | +1               | P-3                                                      | Spécialiste des systèmes d'information géographique | Transfert           | Origine : Section des systèmes d'information géographique                  |
|                      | +2               | Agent des services généraux recruté sur le plan national | Assistant informaticien                             | Transfert           | Origine : Section de la gestion des biens (informatique et communications) |
| <b>Total partiel</b> | <b>+3</b>        |                                                          |                                                     |                     |                                                                            |
| <b>Total partiel</b> | <b>+1</b>        |                                                          |                                                     |                     |                                                                            |

43. Il est proposé de transférer deux emplois de temporaire (agent des services généraux recruté sur le plan national) à la Section de la sécurité, comme indiqué au tableau 18 et détaillé au paragraphe 27.

44. En vue de rationaliser la structure administrative de la Force et d'améliorer la qualité des services, il est proposé de fusionner la Section de la gestion des biens (informatique et communications) et la Section des systèmes d'information géographique avec la Section des technologies de l'information. Par conséquent, il est proposé de transférer un poste P-3 et deux postes d'agent des services généraux



recruté sur le plan national à la Section des technologies de l'information, comme indiqué au tableau 18.

Tableau 19

**Ressources humaines : Section de la gestion des biens (informatique et communications)**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i>                                               | <i>Titre ou fonction</i> | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                      |
|----------------------|------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------|
| Postes               | -2               | Agent des services généraux<br>recruté sur le plan national | Assistant informaticien  | Transfert           | Destination : Section des technologies de l'information |
| <b>Total partiel</b> | <b>-2</b>        |                                                             |                          |                     |                                                         |

45. Afin de rationaliser la prestation des services, il est proposé de fusionner la Section de la gestion des biens (informatique et communications) avec la Section des technologies de l'information comme détaillé au paragraphe 44.

Tableau 20

**Ressources humaines : Section des systèmes d'information géographique**

|                      | <i>Variation</i> | <i>Classe</i> | <i>Titre ou fonction</i>                            | <i>Modification</i> | <i>Description</i>                                      |
|----------------------|------------------|---------------|-----------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------|
| Postes               | -1               | P-3           | Spécialiste des systèmes d'information géographique | Transfert           | Destination : Section des technologies de l'information |
| <b>Total partiel</b> | <b>-1</b>        |               |                                                     |                     |                                                         |

46. En vue de rationaliser la prestation des services, il est proposé de fusionner la Section des systèmes d'information géographique avec la Section des technologies de l'information comme expliqué au paragraphe 44.

## II. Ressources financières

### A. Vue d'ensemble

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

| Catégorie de dépenses                              | Dépenses<br>(2016/17) | Montant alloué<br>(2017/18) | Dépenses prévues<br>(2018/19) | Variation        |              |
|----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------|--------------|
|                                                    |                       |                             |                               | Montant          | Pourcentage  |
|                                                    | (1)                   | (2)                         | (3)                           | (4)=(3)-(2)      | (5)=(4)÷(2)  |
| <b>Militaires et personnel de police</b>           |                       |                             |                               |                  |              |
| Observateurs militaires                            | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| Contingents                                        | 25 361,6              | 28 266,2                    | 33 324,6                      | 5 058,4          | 17,9         |
| Police des Nations Unies                           | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| Unités de police constituées                       | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| <b>Total partiel</b>                               | <b>25 361,6</b>       | <b>28 266,2</b>             | <b>33 324,6</b>               | <b>5 058,4</b>   | <b>17,9</b>  |
| <b>Personnel civil</b>                             |                       |                             |                               |                  |              |
| Personnel recruté sur le plan international        | 8 889,0               | 8 382,0                     | 10 360,9                      | 1 978,9          | 23,6         |
| Personnel recruté sur le plan national             | 3 431,5               | 3 967,1                     | 3 533,1                       | (434,0)          | (10,9)       |
| Volontaires des Nations Unies                      | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| Personnel temporaire (autre que pour les réunions) | 1 375,0               | 1 524,6                     | 501,7                         | (1 022,9)        | (67,1)       |
| Personnel fourni par des gouvernements)            | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| <b>Total partiel</b>                               | <b>13 695,5</b>       | <b>13 873,7</b>             | <b>14 395,7</b>               | <b>522,0</b>     | <b>3,8</b>   |
| <b>Dépenses opérationnelles</b>                    |                       |                             |                               |                  |              |
| Observateurs électoraux civils                     | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| Consultants                                        | —                     | 11,0                        | 18,0                          | 7,0              | 63,6         |
| Voyages                                            | 826,6                 | 610,1                       | 570,3                         | (39,8)           | (6,5)        |
| Installations et infrastructures                   | 9 525,9               | 9 462,1 <sup>a</sup>        | 7 755,7                       | (1 706,4)        | (18,0)       |
| Transports terrestres                              | 1 891,2               | 1 788,4                     | 2 234,3                       | 445,9            | 24,9         |
| Opérations aériennes                               | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| Opérations maritimes                               | 299,4                 | —                           | 50,0                          | 50,0             | —            |
| Communications et informatique                     | 1 755,6               | 2 026,2 <sup>b</sup>        | 1 755,8                       | (270,4)          | (13,3)       |
| Santé                                              | 351,2                 | 268,6                       | 211,1                         | (57,5)           | (21,4)       |
| Matériel spécial                                   | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| Fournitures, services et matériel divers           | 2 173,4               | 1 347,4 <sup>c</sup>        | 1 532,1                       | 184,7            | 13,7         |
| Projets à effet rapide                             | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| <b>Total partiel</b>                               | <b>16 823,3</b>       | <b>15 513,8</b>             | <b>14 127,3</b>               | <b>(1 386,5)</b> | <b>(8,9)</b> |
| <b>Total brut</b>                                  | <b>55 880,4</b>       | <b>57 653,7</b>             | <b>61 847,6</b>               | <b>4 193,9</b>   | <b>7,3</b>   |
| Recettes provenant des contributions du personnel  | 1 338,4               | 1 371,0                     | 1 360,1                       | (10,9)           | (0,8)        |
| <b>Total net</b>                                   | <b>54 542,0</b>       | <b>56 282,7</b>             | <b>60 487,5</b>               | <b>4 204,8</b>   | <b>7,5</b>   |
| Contributions volontaires en nature (budgétisées)  | —                     | —                           | —                             | —                | —            |
| <b>Total</b>                                       | <b>55 880,4</b>       | <b>57 653,7</b>             | <b>61 847,6</b>               | <b>4 193,9</b>   | <b>7,3</b>   |

<sup>a</sup> Le montant de départ alloué au titre des installations et infrastructures était de 9 395 700 dollars. Le chiffre indiqué comprend un montant de 66 400 dollars, aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19.

<sup>b</sup> Représente l'ensemble des montants alloués au titre des technologies de l'information et des communications aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19.

<sup>c</sup> Le montant de départ alloué au titre des fournitures, des services et du matériel divers était de 1 413 800 dollars. Le chiffre indiqué ne comprend pas le montant de 66 400 dollars, aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19.

## B. Contributions non budgétisées

47. Le montant prévu des contributions non budgétisées pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 est le suivant :

(En milliers de dollars des États-Unis)

| <i>Catégorie</i>                                                         | <i>Montant prévu</i> |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Contributions prévues par l'accord sur le statut des forces <sup>a</sup> | 728,4                |
| Contributions volontaires en nature (non budgétisées)                    | –                    |
| <b>Total</b>                                                             | <b>728,4</b>         |

<sup>a</sup> Y compris la valeur locative des terres.

## C. Taux de vacance

48. Les prévisions de dépenses pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 ont été établies sur la base des taux de vacance suivants :

(En pourcentage)

| <i>Catégorie</i>                                           | <i>Taux effectif<br/>2016/17</i> | <i>Taux budgétisé<br/>2017/18</i> | <i>Projection<br/>2018/19</i> |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Militaires et personnel de police</b>                   |                                  |                                   |                               |
| Contingents                                                | 33,8                             | 31,2                              | 20,2                          |
| <b>Personnel civil</b>                                     |                                  |                                   |                               |
| Personnel recruté sur le plan international                | 4,8                              | 5,0                               | 9,0                           |
| Personnel recruté sur le plan national                     |                                  |                                   |                               |
| Agents des services généraux recrutés sur le plan national | 2,3                              | 2,5                               | 5,0                           |
| Emplois de temporaire <sup>a</sup>                         |                                  |                                   |                               |
| Personnel recruté sur le plan international                | 33,3                             | 28,0                              | 50,0                          |

<sup>a</sup> Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions).

49. Le taux de vacance proposé de 20,2 % tient compte du déploiement d'un plus grand nombre de militaires dans la perspective du retour progressif de la Force dans le secteur bravo, du taux de vacance de postes moyen constaté à ce jour pour l'exercice en cours et du taux constaté pour les exercices précédents. Le taux de vacance de postes proposé pour le personnel civil tient compte des dernières tendances observées en matière d'occupation des postes ainsi que des changements proposés en matière d'effectifs pour l'exercice 2018/19, tels qu'indiqués dans le présent projet de budget.

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

50. Les ressources nécessaires pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019, calculées sur la base des taux standard de remboursement au titre du matériel

majeur et du soutien logistique autonome, s'élèvent à 6 034 100 dollars et se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

| Catégorie de dépenses       | Montant prévu  |                              |                |
|-----------------------------|----------------|------------------------------|----------------|
|                             | Contingents    | Unités de police constituées | Total          |
| Matériel majeur             | 5 604,3        | —                            | 5 604,3        |
| Soutien logistique autonome | 429,8          | —                            | 429,8          |
| <b>Total</b>                | <b>6 034,1</b> | <b>—</b>                     | <b>6 034,1</b> |

| Facteurs applicables à la mission                      | Pourcentage | Date d'entrée en vigueur | Date du dernier examen       |
|--------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|------------------------------|
| <b>A. Facteurs applicables à la zone de la mission</b> |             |                          |                              |
| Contraintes du milieu                                  | 0,6         | —                        | 1 <sup>er</sup> juillet 2017 |
| Usage opérationnel intensif                            | 0,2         | —                        | 1 <sup>er</sup> juillet 2017 |
| Acte d'hostilité ou abandon forcé                      | 4,1         | —                        | 1 <sup>er</sup> juillet 2017 |
| <b>B. Facteurs applicables au pays d'origine</b>       |             |                          |                              |
| Différentiel de transport                              | 1,5-5,5     |                          |                              |

## E. Formation

51. Les dépenses de formation prévues pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

| Catégorie                                | Montant prévu |
|------------------------------------------|---------------|
| Consultants                              |               |
| Formateurs                               | —             |
| Voyages                                  |               |
| Voyages au titre de la formation         | 148,0         |
| Fournitures, services et matériel divers |               |
| Honoraires, fournitures et services      | 48,0          |
| <b>Total</b>                             | <b>196,0</b>  |

52. Le nombre de participants prévus pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019, par rapport à celui des exercices précédents, s'établit comme suit :

(Nombre de participants)

|                                | <i>Personnel recruté sur le plan international</i> |                             |                               | <i>Personnel recruté sur le plan national</i> |                             |                               | <i>Militaires et personnel de police</i> |                             |                               |
|--------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|                                | <i>Nombre effectif 2016/17</i>                     | <i>Nombre prévu 2017/18</i> | <i>Nombre proposé 2018/19</i> | <i>Nombre effectif 2016/17</i>                | <i>Nombre prévu 2017/18</i> | <i>Nombre proposé 2018/19</i> | <i>Nombre effectif 2016/17</i>           | <i>Nombre prévu 2017/18</i> | <i>Nombre proposé 2018/19</i> |
| Formation interne              | 205                                                | 87                          | 190                           | 367                                           | 117                         | 277                           | 4 831                                    | 3 813                       | 5 053                         |
| Formation externe <sup>a</sup> | 29                                                 | 51                          | 29                            | 34                                            | 42                          | 33                            | 13                                       | 15                          | 18                            |
| <b>Total</b>                   | <b>234</b>                                         | <b>138</b>                  | <b>219</b>                    | <b>401</b>                                    | <b>159</b>                  | <b>310</b>                    | <b>4 844</b>                             | <b>3 828</b>                | <b>5 071</b>                  |

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

53. Le programme de formation prévu pour l'exercice 2018/19 comprend 123 cours suivis par un total de 5 600 participants et vise principalement à renforcer les compétences spécialisées et techniques du personnel de la FNUOD, notamment en matière de sécurité, dans le contexte du retour progressif de la Force dans le secteur bravo.

54. Il se compose de cours sur la sécurité, la gestion des achats et des marchés, la déontologie et la discipline ainsi que la connaissance des cultures locales, les finances, les questions administratives et budgétaires, les transports terrestres, le génie, l'informatique et les communications, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, des biens et des ressources humaines et les questions de direction et d'organisation.

## F. Services de détection des mines et de déminage

55. Les contingents prennent en charge les activités de détection des mines et fournissent le matériel de déminage conformément aux mémorandums d'accord signés avec la Force, et les dépenses afférentes sont inscrites au budget à la rubrique dépenses militaires.

## III. Analyse des variations<sup>1</sup>

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

|                    | <i>Variation</i> |        |
|--------------------|------------------|--------|
| <b>Contingents</b> | 5 058,4          | 17,9 % |

### • Gestion : modification du déploiement

57. L'augmentation des crédits demandés s'explique principalement par : a) l'application, dans la perspective du retour progressif de la Force dans le secteur bravo, d'un taux de vacance de postes de 20,2 % pour le calcul des coûts relatifs au personnel militaire, alors qu'un taux de 31,2 % avait été utilisé pour le budget

<sup>1</sup> Le montant des variations est exprimé en milliers de dollars des États-Unis.

approuvé de l'exercice 2017/18 ; b) la fourniture de véhicules blindés de transport de troupes supplémentaires appartenant aux contingents, qui doivent être déployés dans le secteur bravo compte tenu des conditions actuelles de sécurité ; c) la hausse des crédits demandés au titre des rations, due à l'augmentation proposée du nombre de militaires déployés dans le secteur bravo, où le prix unitaire des rations est plus élevé que dans le secteur alpha en raison de la situation géographique du camp et des conditions de sécurité, et à la montée escomptée de la valeur de l'euro, devise dans laquelle ont été conclus les marchés relatifs aux rations, face au dollar durant l'exercice 2018/19. Le taux de change utilisé dans le projet de budget pour l'exercice 2018/19 est de 0,837 euro par dollar, contre 0,956 euro par dollar dans le budget approuvé de l'exercice 2017/18. L'augmentation des crédits demandés est en partie contrebalancée par : a) la baisse des crédits demandés au titre des voyages (déploiement, relève et rapatriement), résultant de la proposition d'utiliser des vols commerciaux lorsqu'il en existe ; b) la diminution des crédits demandés à la rubrique Indemnité de subsistance (missions), qui s'explique par la réduction des dépenses afférentes au remboursement des frais de cantonnement pour les officiers d'état-major en poste dans les secteurs alpha et bravo.

|                                                    | <i>Variation</i> |        |
|----------------------------------------------------|------------------|--------|
| <b>Personnel recruté sur le plan international</b> | 1 978,9          | 23,6 % |

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

58. L'augmentation des crédits demandés résulte essentiellement de la création proposée d'un poste de spécialiste des questions d'environnement (P-3), la transformation proposée de huit emplois de temporaire (autres que pour les réunions) en postes faisant l'objet d'un recrutement international, comme indiqué dans le présent rapport au titre des modifications proposées de la dotation en effectifs des Sections de la sécurité, des transports et des ressources humaines, et de la hausse des ressources demandées au titre de la prime de danger, due au déploiement prévu de 11 agents dans le secteur bravo.

|                                               | <i>Variation</i> |          |
|-----------------------------------------------|------------------|----------|
| <b>Personnel recruté sur le plan national</b> | (434,0)          | (10,9 %) |

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

59. La diminution des crédits demandés tient essentiellement à la baisse du montant des prestations offertes au personnel recruté sur le plan national, qui s'explique par l'application des derniers taux moyens, calculés en fonction de la composition des effectifs du point de vue de leur classe, de leur échelon et de leur catégorie de rémunération.

|                                                           | <i>Variation</i> |          |
|-----------------------------------------------------------|------------------|----------|
| <b>Personnel temporaire (autre que pour les réunions)</b> | (1 022,9)        | (67,1 %) |

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

60. La diminution des ressources demandées, principalement due au fait qu'il est proposé de transformer huit emplois de temporaire en postes soumis à recrutement international, est en partie compensée par les dépenses supplémentaires prévues en raison de la création proposée de deux postes d'ingénieur (P-3), comme indiqué au paragraphe 37 ci-dessus.

|                                         | Variation |          |
|-----------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Installations et infrastructures</b> | (1 706,4) | (18,0 %) |

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

61. La diminution des crédits demandés tient principalement au fait que les dépenses non renouvelables approuvées dans le budget de l'exercice 2017/18 en vue de l'achat d'équipement de sûreté et de sécurité et de matériel de génie pour la remise en état du camp Faouar n'ont pas été reconduites dans le projet de budget pour l'exercice 2018/19, car les principales activités de rénovation sont terminées. Cette diminution est partiellement contrebalancée par une augmentation des ressources, qui s'explique par : a) l'achat de bâtiments préfabriqués et de pièces de rechange et fournitures connexes, les travaux d'aménagement et de remise en état de plusieurs positions et postes d'observation qui avaient été évacués, et le rétablissement des systèmes électriques de la Force en cours dans le secteur bravo ; b) la hausse attendue de la consommation de carburant des groupes électrogènes, qui devrait passer de 1 454 736 litres, comme prévu dans le budget approuvé pour l'exercice 2017/18, à 1 783 700 litres pour l'exercice 2018/19, du fait de la remise en état de plusieurs positions et postes d'observation qui avaient été évacués et du renforcement de la présence de la Force dans le secteur bravo.

|                              | Variation |        |
|------------------------------|-----------|--------|
| <b>Transports terrestres</b> | 445,9     | 24,9 % |

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

62. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement : a) par le fait que six véhicules blindés en attente de comptabilisation en pertes devront être remplacés pour garantir la sûreté et la sécurité du personnel et du parc de véhicules compte tenu des conditions de sécurité ; b) l'accroissement de la consommation de carburant budgétisée à hauteur de 1 197 500 litres contre 993 743 litres inscrits pour l'exercice 2017/18, qui s'explique par l'augmentation du nombre de patrouilles et de convois prévus et de la circulation dans le cadre du renforcement de la présence dans le secteur bravo.

|                             | Variation |   |
|-----------------------------|-----------|---|
| <b>Opérations maritimes</b> | 50,0      | — |

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

63. La hausse des ressources demandées s'explique par l'achat proposé de conteneurs maritimes pour le transport des biens et du matériel nécessaires dans le cadre du retour progressif de la Force dans le secteur bravo.

|                                       | Variation |          |
|---------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Communications et informatique</b> | (270,4)   | (13,3 %) |

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

64. La diminution des crédits demandés tient à une baisse des ressources nécessaires en ce qui concerne les services de réseau et de télécommunications et l'achat de matériel, qui s'explique par : a) la baisse des frais liés à la prestation de services Internet suite à la conclusion d'un nouveau contrat ; b) la réduction prévue des frais de téléphone due au rétablissement des lignes téléphoniques locales et au recours accru aux réseaux de téléphonie mobile et satellitaire.

|              | <i>Variation</i> |          |
|--------------|------------------|----------|
| <b>Santé</b> | (57,5)           | (21,4 %) |

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

65. La baisse des ressources demandées est due à la réduction prévue des services de santé fournis au secteur alpha, où ces services coûtent plus cher que dans le secteur bravo en raison d'une présence militaire et civile plus faible compte tenu du retour progressif de la force dans le secteur bravo.

|                                                 | <i>Variation</i> |        |
|-------------------------------------------------|------------------|--------|
| <b>Fournitures, services et matériel divers</b> | 184,7            | 13,7 % |

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

66. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par la hausse prévue des dépenses au titre des services divers, en raison de la nécessité de recruter des vacataires pour nettoyer et entretenir les camps.

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

67. Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre au sujet du financement de la Force portent sur les points suivants :

a) Ouverture d'un crédit de 61 847 600 dollars aux fins du fonctionnement de la Force pour la période de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 ;

b) Mise en recouvrement du montant visé à l'alinéa a) ci-dessus, à raison de 5 153 967 dollars par mois, si le Conseil de sécurité décide de proroger le mandat de la Force.



## V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 70/286 et 71/306 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale

### A. Assemblée générale

#### Questions transversales

(Résolution 70/286)

| Décision ou demande                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Mesures prises                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Se félicite de l'action que continue de mener le Secrétaire général afin qu'il soit tenu compte de la problématique hommes-femmes dans les activités de maintien de la paix des Nations Unies et prie le Secrétaire général de veiller à ce que les conseillers principaux pour la problématique hommes-femmes relèvent directement, dans toutes les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, du chef de mission (par. 24).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | La FNUOD conserve son réseau de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes chargés de veiller à la prise en compte de la problématique hommes-femmes et à la mise en place d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les activités de la mission. Le Conseiller pour la problématique hommes-femmes relève toujours des hauts responsables de la Force.                                                                            |
| Est consciente du rôle que les femmes jouent dans les questions de paix et de sécurité, sous tous leurs aspects, se déclare préoccupée par le déséquilibre entre les sexes qui existe dans les effectifs des opérations de maintien de la paix, en particulier aux échelons supérieurs, prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour recruter des femmes dans les opérations de maintien de la paix et les retenir au service des missions, en particulier pour ce qui est de nommer des femmes à des postes de direction de niveau élevé, dans le plein respect du principe d'une répartition géographique équitable et conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, en songeant notamment aux femmes originaires des pays fournisseurs de contingents et de personnel de police, et engage vivement les États Membres, dans les cas qui s'y prêtent, à rechercher des candidates aptes à assumer des fonctions dans le système des Nations Unies et à en présenter régulièrement un plus grand nombre aux postes à pourvoir (par. 25). | La FNUOD appuie cette initiative et collabore régulièrement avec ses homologues de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions pour accroître le nombre de candidates à des postes de direction de niveau élevé. Elle continue de s'employer à recruter et à retenir les femmes, et à en nommer à des postes de niveau élevé, en tenant compte du principe de répartition géographique équitable.                                      |
| Prie le Secrétaire général de poursuivre l'action qu'il mène pour atténuer l'empreinte environnementale globale des missions de maintien de la paix, notamment en mettant en place des systèmes de gestion des déchets et de production d'énergie qui soient respectueux de l'environnement, dans le plein respect des règlements et des règles applicables, notamment mais non exclusivement les politiques et procédures des Nations Unies en matière de protection de l'environnement et de gestion des déchets (par. 31).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | La FNUOD est favorable à cette initiative et a pris des mesures pour réduire son empreinte écologique grâce à la mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement dans les domaines de l'énergie solaire, de la gestion des déchets, de la préservation de l'énergie, et des systèmes d'évacuation et de traitement des eaux usées. La création d'un poste de spécialiste des questions d'environnement (P-3) est demandée dans le présent projet de budget. |

*Décision ou demande**Mesures prises*

Prie en outre le Secrétaire général de présenter clairement, dans les projets de budget de chaque mission, les prévisions de dépenses annuelles pour les projets de construction s'inscrivant, s'il y a lieu, dans le cadre de plans pluriannuels, de s'attacher encore à accroître l'exactitude des budgets, en améliorant notamment tous les aspects de la planification, de la gestion et du contrôle des projets, compte dûment tenu des besoins opérationnels des missions, et de suivre de près l'exécution des travaux de sorte qu'ils soient menés à bonne fin dans les délais (par. 42).

Au cours de l'exercice 2018/19, la FNUOD a prévu de rétablir les réseaux électriques et les systèmes de distribution d'eau potable, de rouvrir un atelier de mécanique au camp Faouar et de remettre en état les positions et les postes d'observation qu'elle avait évacués.

## **B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires**

### **Questions concernant les opérations de maintien de la paix en général**

(A/70/742)

*Demande ou recommandation**Mesures prises*

Le Comité note avec regret que les projets de budget des missions pour 2016/17 ne se conforment pas toujours à l'exigence selon laquelle il y a lieu de déterminer s'il est nécessaire de maintenir ou de supprimer les postes restés vacants depuis au moins deux ans (par. 46).

Le Comité consultatif attend avec intérêt d'examiner les résultats de l'analyse en cours sur la possibilité de remplacer une partie du parc de véhicules légers par des berlines, des véhicules polyvalents ou des véhicules de substitution. Le Comité compte que les plans d'achat de véhicules pour l'exercice 2017/18 tiendront compte des résultats de cet examen (par. 160).

La Force compte un poste resté vacant depuis au moins deux ans en raison de retards enregistrés dans la délivrance des visas pour le nouveau personnel. Après examen, elle a proposé son maintien, car ce poste devrait être pourvu au cours du prochain exercice budgétaire.

La Force n'a pas prévu d'acheter de véhicules légers pendant l'exercice 2018/19.

### **Financement de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement**

(A/71/836/Add.2)

*Demande ou recommandation**Mesures prises*

Le Comité des commissaires aux comptes a également constaté que le poste de spécialiste des questions d'environnement était resté vacant dans plusieurs missions de maintien de la paix. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'il n'y avait pas eu de poste de spécialiste des questions d'environnement créé à la FNUOD, la Force ayant dû déménager à plusieurs reprises depuis septembre 2014 en raison de la détérioration des conditions de sécurité dans la zone d'opérations. Il a également été informé

La FNUOD s'est employée à réduire son empreinte écologique autant que possible compte tenu de la situation dans sa zone d'opérations. La création d'un poste de spécialiste des questions d'environnement (P-3) est proposée dans le présent projet de budget pour l'exercice 2018/19.

## Demande ou recommandation

## Mesures prises

que la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie) déploierait une équipe chargée d'appuyer la mise en œuvre du Plan d'action pour l'environnement de la Force. Le Comité consultatif espère que les efforts se poursuivront pour atténuer l'impact écologique global de la FNUOD, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans ses résolutions [69/307](#) et [70/286](#). Il formule d'autres observations sur les questions environnementales qui touchent aux opérations de maintien de la paix en général dans son rapport sur les questions intéressant les opérations de maintien de la paix en général (par. 10).

Le Comité a approuvé des engagements d'un montant ne dépassant pas 8 829 400 dollars pour financer les dépenses supplémentaires de la FNUOD jusqu'au 30 juin 2017. Le Comité consultatif compte que des renseignements détaillés sur les dépenses en lien avec les autorisations d'engagement de dépenses susmentionnées seront inclus dans le rapport sur l'exécution du budget de l'exercice 2016/17 (par. 16).

Le Comité consultatif souligne qu'il importe que les missions de maintien de la paix des Nations Unies et d'autres entités dans la région coopèrent en matière de partage et de remboursement des coûts chaque fois que possible. En ce qui concerne l'appui fourni à l'ONUST en particulier, le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de veiller à ce que les véhicules utilisés par d'autres missions ou entités soient fournis sur la base du remboursement de leur coût intégral, et que toutes les dépenses connexes soient inscrites au budget en conséquence (par. 43).

Des renseignements détaillés sur les engagements autorisés figurent dans le rapport du Secrétaire général sur l'exécution du budget de la FNUOD pour l'exercice 2016/17 ([A/72/633](#)).

La FNUOD continuera de prêter un appui à l'ONUST dans le domaine des transports terrestres, en lui fournissant, sur la base du remboursement intégral, trois véhicules légers ainsi que le carburant nécessaire, comme indiqué dans le complément d'information sur les prévisions budgétaires présenté au Comité consultatif.

## Annexe I

### Définitions

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

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

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

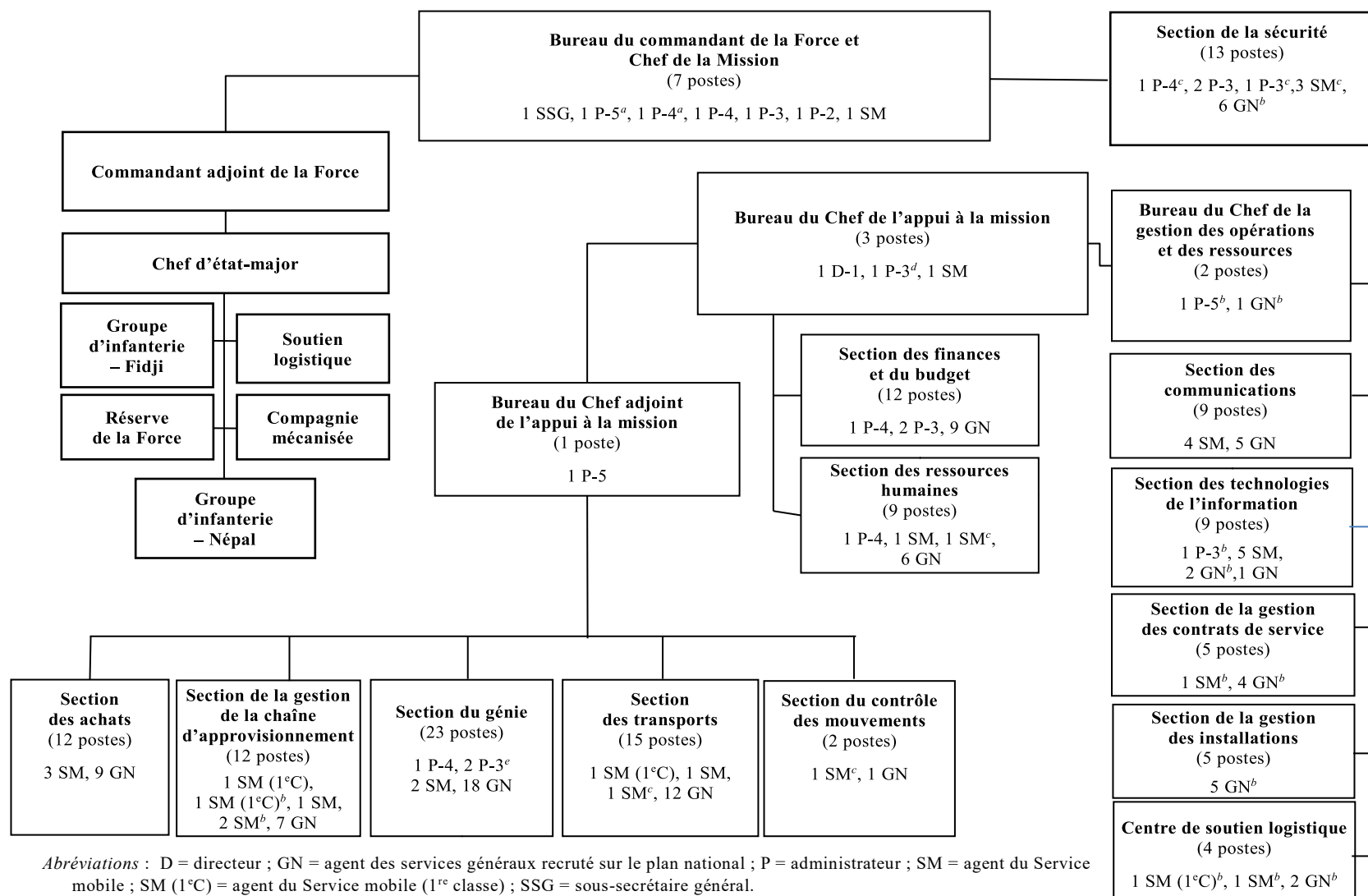
## B. Terminologie se rapportant à l'analyse des variations

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

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

## Annexe II

## Organigramme



*Abréviations :* D = directeur ; GN = agent des services généraux recruté sur le plan national ; P = administrateur ; SM = agent du Service mobile ; SM (1°C) = agent du Service mobile (1<sup>re</sup> classe) ; SSG = sous-secrétaire général.

<sup>a</sup> Financement au titre du personnel temporaire.

<sup>b</sup> Transfert.

<sup>c</sup> Transformation.

<sup>d</sup> Création.

<sup>e</sup> Création financée au titre du personnel temporaire.

## Carte

