

**Assemblée générale**

Distr. générale
6 mars 2018
Français
Original : anglais

Soixante-douzième session

Point 160 b) de l'ordre du jour

Financement des Forces des Nations Unies

chargées du maintien de la paix au Moyen-Orient :

Force intérimaire des Nations Unies au Liban

**Budget de la Force intérimaire des Nations Unies
au Liban pour l'exercice allant du 1^{er} 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	6
C. Coopération avec des entités des Nations Unies au niveau régional	8
D. Partenariats et coordination avec l'équipe de pays	9
E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats	10
II. Ressources financières	50
A. Vue d'ensemble	50
B. Contributions non budgétisées	51
C. Gains d'efficience	51
D. Taux de vacance	52
E. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome	53
F. Formation	53

* Nouveau tirage pour raisons techniques (20 avril 2018).



G. Services de détection des mines et de déminage	54
H. Projets à effet rapide	55
III. Bombardement de Cana	55
IV. Analyse des variations	56
V. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	58
VI. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/286 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale	59
A. Assemblée générale	59
B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires.	62
Annexes	
I. Définitions	64
II. Organigrammes	66
Carte	68

Résumé

Le présent rapport porte sur le budget de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019, dont le montant s'élève à 482 839 600 dollars.

Le budget proposé est en diminution de 160 400 dollars par rapport au crédit de 483 000 000 dollars ouvert pour l'exercice 2017/18.

Il couvre le déploiement de 15 000 militaires, 256 fonctionnaires recrutés sur le plan international (dont 2 occupant des emplois de temporaire) et 633 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, sauf ceux de la direction exécutive et de l'administration, qui l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Force.

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

Ressources financières

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

Catégorie	Dépenses (2016/17)	Montant alloué (2017/18)	Dépenses prévues (2018/19)	Variation	
				Montant	Pourcentage
Militaires et personnel de police	318 252,5	350 232,8 ^a	348 047,9	(2 184,9)	(0,6)
Personnel civil	91 552,5	91 640,3	94 667,7	3 027,4	3,3
Dépenses opérationnelles	70 888,7	41 126,9 ^b	40 124,0	(1 002,9)	(2,4)
Montant brut	480 693,7	483 000,0	482 839,6	(160,4)	(0,0)
Recettes provenant des contributions du personnel	12 536,9	12 240,2	13 063,1	822,9	6,7
Montant net	468 156,8	470 759,8	469 776,5	(983,3)	(0,2)
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	—	—	—	—	—
Total	480 693,7	483 000,0	482 839,6	(160,4)	(0,0)

^a Les crédits ouverts au titre des militaires et du personnel de police s'élevaient initialement à 322 649 500 dollars. Il y a été ajouté un montant de 27 583 300 dollars aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19, car les dépenses relatives aux opérations maritimes ou fluviales, précédemment inscrites à la catégorie Dépenses opérationnelles, passent à la catégorie Militaires et personnel de police.

^b Les crédits ouverts au titre des dépenses opérationnelles s'élevaient initialement à 68 710 200 dollars. Il en a été déduit un montant de 27 583 300 dollars aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19, car les dépenses relatives aux opérations maritimes ou fluviales, précédemment inscrites à la catégorie Dépenses opérationnelles, passent à la catégorie Militaires et personnel de police.

Ressources humaines^a

	<i>Contingents</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>	<i>Personnel recruté sur le plan national^b</i>	<i>Emplois de temporaire^c</i>	Total
Direction exécutive et administration					
Effectif approuvé 2017/18	–	21	13	2	36
Effectif proposé 2018/19	–	28	16	2	46
Composantes					
Opérations					
Effectif approuvé 2017/18	15 000	35	34	–	15 069
Effectif proposé 2018/19	15 000	29	28	–	15 057
Appui					
Effectif approuvé 2017/18	–	198	589	–	787
Effectif proposé 2018/19	–	197	589	–	786
Total					
Effectif approuvé 2017/18	15 000	254	636	2	15 892
Effectif proposé 2018/19	15 000	254	633	2	15 889
Variation nette	–	–	(3)	–	(3)

^a Niveau maximum de l'effectif autorisé ou proposé.

^b Administrateurs et agents des services généraux.

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

Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre sont énoncées à la section V du présent rapport.

I. Mandat et résultats attendus

A. Vue d'ensemble

1. Le mandat de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) a été établi par le Conseil de sécurité dans ses résolutions 425 (1978) et 426 (1978). La dernière prorogation en date, jusqu'au 31 août 2018, a été autorisée par le Conseil dans sa résolution [2373 \(2017\)](#).

2. La Force a pour mandat d'aider le Conseil de sécurité à atteindre un objectif général, qui est de rétablir la paix et la sécurité internationales dans le sud du Liban. 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 présentés dans les tableaux ci-après. Ceux-ci présentent les réalisations et les produits par composante (composante opérations et composante appui), ces dernières découlant du mandat de la Force.

3. Les réalisations escomptées sont celles qui permettront d'atteindre, au terme du mandat de la Force, l'objectif fixé par le Conseil de sécurité, tandis que les indicateurs de succès serviront à mesurer les progrès accomplis au cours de l'exercice budgétaire. Les effectifs de la Force ont été déterminés composante par composante, 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 par rapport au budget de l'exercice 2017/18 est analysée au niveau de chaque composante.

4. Par ses résolutions 425 (1978) et 426 (1978), le Conseil de sécurité a établi une Force intérimaire des Nations Unies pour le sud du Liban aux fins de confirmer le retrait des forces israéliennes, de rétablir la paix et la sécurité internationales et d'aider le Gouvernement libanais à assurer la restauration de son autorité effective dans la région. Par sa résolution [1701 \(2006\)](#), il a décidé, en vue de compléter et renforcer les effectifs, le matériel, le mandat et le champ d'opérations de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, d'autoriser un accroissement de ses effectifs pour les porter à un maximum de 15 000 hommes. Par la même résolution, il a également décidé que la Force devait notamment, en sus de l'exécution de son mandat au titre des résolutions 425 (1978) et 426 (1978), contrôler la cessation des hostilités, accompagner et appuyer l'Armée libanaise à mesure de son déploiement dans tout le sud pendant qu'Israël retirait ses forces armées, veiller à ce que les deux parties respectent la Ligne bleue, aider l'Armée libanaise à établir, entre la Ligne bleue et le Litani, une zone d'exclusion de tous personnels armés, biens et armes autres que ceux déployés dans la zone par le Gouvernement libanais et la Force, prendre toutes les mesures nécessaires dans les limites de ses capacités pour veiller à ce que son théâtre d'opérations ne soit pas utilisé pour des activités hostiles, et aider le Gouvernement libanais, sur sa demande, à sécuriser ses frontières et les autres points d'entrée de manière à empêcher l'entrée au Liban sans son consentement d'armes ou de matériel connexe.

5. Le quartier général de la FINUL, qui abrite les bureaux du Chef de la mission et commandant de la Force, du Chef adjoint de la mission et Directeur des affaires politiques et civiles et du Directeur de l'appui à la mission, est situé à Naqoura (Liban), à quelques kilomètres de la Ligne bleue et à 90 kilomètres de Beyrouth. Un bureau aux effectifs restreints a été ouvert à Beyrouth, la capitale et principal point d'entrée dans le pays par voies maritime et aérienne. Il est doté de personnel de liaison et de spécialistes des questions politiques ainsi que de personnel d'appui, lequel est en contact avec les autorités d'immigration et les autorités douanières, les fournisseurs ainsi que les bureaux des Nations Unies à Beyrouth, principalement pour faciliter les mouvements du personnel et du matériel destinés à la Force ou pour les

rapatrier. Il joue un rôle important dans la coordination de l'appui régional. L'ouverture à Tel-Aviv d'un bureau chargé de renforcer la liaison et la coordination avec les autorités militaires israéliennes et d'autres autorités compétentes reste une priorité majeure de la Force.

B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui

6. Les priorités de la FINUL pour l'exercice 2018/19 sont les suivantes :

a) Maintenir une force crédible et efficace en matière de dissuasion, de prévention et de désescalade du conflit de sorte à empêcher la reprise des hostilités et aider l'Armée libanaise à maintenir une zone de sécurité stable au sud du fleuve Litani, d'où seraient exclus les personnels armés, biens et armes non autorisés, tout en restant prête à intervenir, dans la limite de ses moyens, face à tout événement imprévu ou à toute activité hostile dans son théâtre d'opérations ; et, conformément à la résolution [2373 \(2017\)](#) du Conseil de sécurité, améliorer sa visibilité dans le cadre de son mandat et dans la limite de ses moyens et mieux rendre compte des questions opérationnelles ;

b) Maintenir les activités de liaison et de coordination d'ordre stratégique, en particulier grâce au mécanisme de coordination tripartite, en vue de résoudre les problèmes opérationnels en matière de sécurité et de contingents liés à l'application de la résolution [1701 \(2006\)](#) du Conseil de sécurité et d'encourager les parties à prendre des dispositions en matière de sécurité susceptibles de maintenir le calme et la stabilité, le but étant de dissiper rapidement les tensions, voire de les éviter, et de veiller à faire respecter la Ligne bleue sur toute sa longueur, notamment en rendant son tracé plus visible et en facilitant le retrait complet des Forces de défense israéliennes de Ghajar et de la zone adjacente au nord de la Ligne bleue ;

c) Élargir le champ du partenariat stratégique conclu avec l'Armée libanaise pour en faire un élément clef susceptible de favoriser un cessez-le-feu permanent et continuer de contribuer au renforcement des capacités de manière à faciliter le contrôle effectif et durable des conditions de sécurité dans la zone d'opérations et les eaux territoriales libanaises ;

d) Prêter appui à l'Armée libanaise, conformément aux recommandations issues du bilan stratégique de 2017 (voir [S/2017/202](#)), et, à cet effet, mettre en place dans la zone d'opérations un régiment type en vue de faire progresser l'application de la résolution [1701 \(2016\)](#) ; faciliter l'acquisition d'un patrouilleur par le Gouvernement libanais afin d'appuyer l'action de l'Armée libanaise ; et faciliter l'établissement d'un centre régional de coopération civilo-militaire de l'Armée libanaise dans le sud de la zone d'opérations de la FINUL ;

e) Continuer à associer le Gouvernement libanais, en particulier par l'intermédiaire de ses ministères et de ses organismes compétents en matière de sécurité, à l'application de la résolution [1701 \(2006\)](#) dans le Sud du Liban ;

f) Poursuivre l'appui maritime accordé à la marine libanaise pour empêcher l'entrée au Liban par la mer d'armes ou de matériel connexe non autorisé et continuer à lui apporter une formation technique ou d'autres types d'assistance pour qu'elle assume, à terme, le contrôle effectif de la sécurité dans les eaux territoriales libanaises.

7. La FINUL continuera d' étoffer les relations qu'elle a établies de longue date avec la population locale et d'appliquer une stratégie viable à long terme, et, pour ce faire, elle multipliera ses activités de communication, en tenant compte de la culture locale et sans exclure les femmes, l'objet étant d'inciter la population à adhérer à son

mandat et à ses activités en connaissance de cause. Pour ce faire, elle propose de maintenir inchangé par rapport à 2017/18 le montant des dépenses prévues au titre des projets à effet rapide, soit 500 000 dollars.

8. La Force continuera d'inclure des activités de protection des civils dans ses activités quotidiennes, ainsi que de planifier des interventions d'urgence pour la protection des civils, et, pour ce faire, notamment, elle dispensera régulièrement une instruction à l'ensemble du personnel en vue de l'y familiariser. Comme précédemment, elle fera régulièrement le point sur la planification de ses interventions d'urgence afin qu'elles restent pertinentes et réalisables, en prenant notamment en compte les répercussions qu'elles pourraient avoir sur ses opérations.

9. Consciente que son action ne saurait être dissociée de la résolution [1701 \(2006\)](#) du Conseil de sécurité, de caractère politique, et sachant que les conditions de sécurité et le processus politique visant à parvenir à un cessez-le-feu permanent et à un règlement durable du conflit sont étroitement liés, la FINUL s'emploiera toujours à appliquer cette résolution de manière intégrée et globale, à donner la priorité aux objectifs de l'ONU, à coordonner les activités de ses composantes militaire et civile et à opérer en synergie avec le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban et l'équipe de pays des Nations Unies.

10. La composante appui continuera d'employer de manière optimale les ressources militaires et civiles et de fournir à toutes les composantes de la Force un éventail complet de services sur 55 sites ainsi qu'au quartier général de Naqoura. Comme elle l'a fait jusqu'ici, la Force examinera et dégagera des solutions rentables qui s'adaptent à l'évolution des besoins opérationnels et des activités des contingents. Elle conservera le même nombre d'hélicoptères que l'année précédente, et s'emploiera à les exploiter au mieux. Elle continuera de suivre un itinéraire principal pour l'acheminement du ravitaillement par la route. Du fait de la mise hors service, pendant l'exercice 2017/18, du navire marchand qui les pratiquait, elle a cessé d'emprunter les routes maritimes côtières. Elle s'approvisionnera en rations et en carburant sur la base des contrats-cadres en vigueur. Du fait de ses fonctions de liaison, le bureau de Beyrouth continuera de jouer un rôle fondamental dans la gestion des questions relatives à l'accord sur le statut des forces, l'exportation et l'importation de biens et de services ainsi que le transit du matériel et du personnel, et il fera office de référent auprès du Gouvernement et des autres bureaux des Nations Unies. En outre, conformément à ses politiques en matière d'environnement et compte tenu des résultats d'une enquête de satisfaction menée en 2017, la Force propose que l'on ouvre des crédits pour continuer d'améliorer les conditions de vie des contingents qui ne sont pas autosuffisants, et à cette fin, elle remplacera notamment des installations préfabriquées, du mobilier, des réfrigérateurs, des climatiseurs et des groupes électrogènes.

11. S'agissant des recommandations issues du bilan stratégique de 2017, qui figurent dans la lettre en date du 8 mars 2017 que le Secrétaire général a adressée au Président du Conseil de sécurité ([S/2017/202](#)), la Force propose de modifier son tableau d'effectifs afin qu'elle soit mieux à même d'exécuter son mandat, et notamment de créer un bureau du Chef de cabinet au sein du Bureau du Chef de la Mission et commandant de la Force en vue d'accentuer l'intégration et la coordination de ses activités. En outre, dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui des missions, elle propose de restructurer la Division de l'appui à la mission, mesure nécessaire pour mener au mieux les activités prescrites, ainsi que de mettre en place une structure d'appui capable d'endurer des opérations complexes menées dans des conditions difficiles et de s'y adapter. La Division serait réorganisée de sorte à en faire une structure susceptible de prêter de bout en bout des services d'appui aux missions, d'assurer la collaboration entre unités intégrées à différents niveaux et de

comprendre l'importance d'être à l'écoute des clients. Elle serait composée de trois piliers (Gestion des opérations et des ressources, Gestion de la prestation de services et Gestion de la chaîne d'approvisionnement), conformément à la méthode normalisée prévue pour les missions. Cela implique que l'on répartisse certaines fonctions entre les piliers Gestion de la prestation de services et Gestion de la chaîne d'approvisionnement et que l'on en crée un troisième aux fins de la gestion des opérations et des ressources. Le Chef de la gestion des opérations et des ressources aurait la double responsabilité d'administrer le pilier y relatif et de coordonner la mise en place de la gestion stratégique de la prestation de services régionaux d'informatique et de communications conformément au cadre d'appui établi. Pour restructurer les effectifs de la Force, l'on réaffecterait les ressources actuelles approuvées au titre du personnel civil.

12. En sa qualité de chef de file en matière de gestion de l'environnement parmi l'ensemble des missions de maintien de la paix des Nations Unies, la FINUL continuera de prêter des services d'appui technique y relatifs, y compris à d'autres missions. Elle exécutera des activités de gestion de l'environnement dans les domaines suivants : énergie, eau et gestion des eaux usées ; évacuation des boues d'épuration et gestion des déchets solides ; par ailleurs, elle procédera à des évaluations d'impact environnemental et de systèmes de gestion de l'environnement. En outre, elle prendra des mesures propres à préserver l'environnement : remplacement de groupes électrogènes et de climatiseurs obsolètes par des appareils plus récents et plus écologiques, installation de panneaux solaires, évacuation des déchets dangereux ou médicaux conformément aux politiques environnementales du pays hôte, échantillonnage et analyse de la qualité de l'eau, du sol et de l'air, notamment au moyen d'une étude environnementale par an, remplacement de blocs sanitaires préfabriqués, installation de deux unités de traitement des boues et remplacement du système d'éclairage par un autre à haut rendement énergétique.

13. La Force s'emploiera, comme par le passé, à obtenir des gains d'efficience (voir partie II.C du présent rapport).

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

14. La Force poursuivra sa collaboration étroite avec le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban. Elle continuera également d'assurer, à l'échelle régionale, la coordination et la gestion des services informatiques et de communications, ainsi que des activités relatives à la déontologie et à la discipline, au VIH/sida et au contrôle, tant pour elle-même que pour la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD), l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST), la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP), le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban et la Base de soutien logistique des Nations Unies de Brindisi (Italie).

15. Comme auparavant, elle coordonnera le réseau régional de formation et recherchera des possibilités de participation, d'accords de partage des coûts et d'autres modes de collaboration efficaces. De même, elle organisera des stages de formation pour le compte d'autres missions et dispensera une formation en interne. Elle continuera de coordonner les demandes à l'échelle régionale afin d'éviter d'organiser plusieurs fois des programmes de formation identiques.

16. La Force coordonnera, par l'intermédiaire de son pilier Gestion des opérations et des ressources, la gestion stratégique de la prestation de services régionaux d'informatique et de communications, et elle continuera d'œuvrer à la réalisation des objectifs stratégiques consistant à réduire les disparités de services, ce qui engendrera

des économies d'échelle et éliminera le chevauchement d'activités entre les missions de la région (la FINUL, la FNUOD, l'UNFICYP, l'ONUST, le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban et le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient). Comme elle l'a fait jusqu'ici, elle assurera, à l'échelle régionale, la coordination des services informatiques et elle élaborera et exécutera des plans de coordination régionale alignés sur les objectifs des missions, en gardant à l'esprit le mandat propre à chaque mission de la région, afin de parvenir à une plus grande synergie dans l'emploi des ressources humaines et matérielles.

17. La Section régionale déontologie et discipline continuera de s'acquitter de son mandat régional, qui vise non seulement la FINUL, mais aussi la FNUOD, l'ONUST, l'UNFICYP, le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban, le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient, le Centre de services mondial de l'ONU, la Mission d'appui des Nations Unies en Libye, le Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre et le Comité des personnes disparues à Chypre. L'appui prendra ici la forme d'activités de prévention, de missions d'évaluation des risques, de campagnes d'information et de programmes d'initiation et de formation. Tous les signalements de faute seront traités conformément aux règles en vigueur. Concernant l'exploitation et la violence sexuelles, la Section régionale facilitera de plus le recensement des services d'aide aux victimes et la constitution de réseaux nationaux de prévention.

D. Partenariats et coordination avec l'équipe de pays

18. Aux fins de l'intégration des activités, la Force continuera de coopérer avec l'équipe de pays des Nations Unies au titre du cadre stratégique des Nations Unies, qui regroupe les grands objectifs communs aux organismes des Nations Unies, et du cadre correspondant de coopération avec le Liban pour la période 2017-2020. Au moyen d'initiatives conjointes de programmation et d'activités de coopération bilatérale avec les organismes, fonds et programmes des Nations Unies, elle contribuera à l'action menée dans le cadre de deux des trois axes prioritaires de la coopération, à savoir d'une part la paix et la sécurité, et de l'autre la stabilité intérieure et la gouvernance efficace. Au titre du plan de travail conjoint prévu par le cadre et dans le but de renforcer les synergies de façon que la résolution 1701 (2006) soit appliquée de façon globale, elle aidera de plus à intensifier la concertation entre l'Armée libanaise, les pays fournisseurs de contingents et le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban au titre du dialogue stratégique et des initiatives de renforcement des capacités de la police municipale et des volontaires de la protection civile.

19. La FINUL continuera de participer aux réunions de coordination interorganisations aux niveaux national et régional, ainsi que, en qualité d'observateur, à celles consacrées à l'aide humanitaire et l'aide au développement fournies aux réfugiés, aux communautés d'accueil et aux institutions locales du Sud-Liban. Elle prendra également part, comme auparavant, aux réunions des groupes de travail chargés des questions relatives à l'eau et l'assainissement, à l'éducation, à la santé et aux moyens de subsistance.

20. Par ailleurs, la Force restera en contact avec le Gouvernement libanais pour favoriser l'engagement actif des ministères et des organismes chargés de la sécurité dans le sud du Liban, et, comme auparavant, elle œuvrera avec des organisations de la société civile à l'exécution de projets et d'initiatives dans cette région, qui concernent notamment la protection de l'enfance, la préparation aux situations d'urgence et la préservation de l'environnement. Elle continuera de tenir avec les

municipalités des réunions périodiques de coordination consacrées à diverses questions d'importance pour les communautés locales en rapport avec le développement économique et social. De même, la coordination des programmes avec les donateurs, les organisations non gouvernementales nationales et internationales présentes dans le Sud-Liban et les responsables et chefs religieux locaux se poursuivra.

E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats

21. Pour simplifier la présentation des changements proposés au titre des ressources humaines, on a distingué six interventions possibles concernant les postes. La terminologie y relative est définie dans l'annexe I.A du présent rapport.

Direction exécutive et administration

22. Le Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force assurera la direction exécutive et l'administration de la mission. L'effectif proposé est indiqué au tableau 1.

Tableau 1
Ressources humaines : Direction exécutive et administration

	Personnel recruté sur le plan international					Total partiel	Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
	SGA/ SSG	D-2/ D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile			
Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force								
Postes approuvés 2017/18	1	—	2	—	1	4	5	9
Postes proposés 2018/19	1	—	1	—	1	3	3	6
Variation nette (voir par. 23, 24 et 42)	—	—	(1)	—	—	(1)	(2)	(3)
Bureau du commandant adjoint de la Force								
Postes approuvés 2017/18	—	1	1	—	1	3	2	5
Postes proposés 2018/19	—	1	1	—	1	3	1	4
Variation nette	—	—	—	—	—	—	(1)	(1)
Bureau du Chef de cabinet								
Postes approuvés 2017/18	—	—	—	—	—	—	—	—
Postes proposés 2018/19	—	1	1	—	—	2	—	2
Variation nette (voir par. 23, 28 et 44)	—	1	1	—	—	2	—	2
Section des affaires juridiques								
Effectif approuvé 2017/18	—	—	2	1	1	4	1	5
Effectif proposé 2018/19	—	—	2	1	1	4	1	5
Variation nette	—	—	—	—	—	—	—	—
Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes								
Postes approuvés 2017/18	—	—	—	—	—	—	—	—
Postes proposés 2018/19	—	—	1	—	—	1	2	3
Variation nette (voir par. 23 et 30)	—	—	1	—	—	1	2	3

	Personnel recruté sur le plan international					Personnel recruté sur le plan national ^a	Total	
	SGA/ SSG	D-2/ D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile	Total partiel		
Groupe des politiques et des meilleures pratiques								
Postes approuvés 2017/18	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes proposés 2018/19	–	–	1	–	–	1	1	2
Variation nette (voir par. 32 et 39)	–	–	1	–	–	1	1	2
Groupe du VIH/sida								
Postes approuvés 2017/18	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes proposés 2018/19	–	–	1	1	–	2	3	5
Variation nette (voir par. 33 et 45)	–	–	1	1	–	2	3	5
Centre d'analyse conjointe de la mission								
Postes approuvés 2017/18	–	–	3	1	1	5	3	8
Postes proposés 2018/19	–	–	3	2	1	6	2	8
Variation nette (voir par. 35)	–	–	–	1	–	1	(1)	–
Emplois de temporaire approuvés ^b 2017/18	–	–	–	2	–	2	–	2
Emplois de temporaire proposés 2018/19	–	–	–	2	–	2	–	2
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Groupe des commissions d'enquête								
Postes approuvés 2017/18	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes proposés 2018/19	–	–	–	–	1	1	1	2
Variation nette (voir par. 37)	–	–	–	–	1	1	1	2
Section régionale déontologie et discipline								
Postes approuvés 2017/18	–	–	3	1	1	5	2	7
Postes proposés 2018/19	–	–	3	1	1	5	2	7
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Total								
Effectif approuvé 2017/18	1	1	11	5	5	23	13	36
Effectif proposé 2018/19	1	2	14	7	6	30	16	46
Variation nette	–	1	3	2	1	7	3	10

^a Administrateurs et agents des services généraux.

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

Personnel recruté sur le plan international : augmentation nette de 7 postes

Personnel recruté sur le plan national : augmentation nette de 3 postes

Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force

*Personnel recruté sur le plan international : diminution nette de 1 poste
(perte de 2 postes P-4 par transfert et gain de 1 poste P-4 par réaffectation depuis le Bureau de Beyrouth)*

*Personnel recruté sur le plan national : diminution de 2 postes
(perte par transfert de 2 postes)*

23. Aux fins de la création, au sein du Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force, du Bureau du Chef de cabinet, comme indiqué au paragraphe 11 ci-dessus, il est proposé de transférer à ce nouveau service un poste de spécialiste des questions politiques (P-4) du Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force (voir par. 28 ci-après). Par ailleurs, dans le cadre de la consolidation des moyens d'intégration et de coordination de la Force, il est proposé que le Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes, qui fait actuellement partie du Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force et qui comprend un conseiller pour la problématique femmes-hommes (P-4), un spécialiste de la problématique femmes-hommes (administrateur recruté sur le plan national) et un assistant d'équipe (agent des services généraux), en soit détaché pour constituer un groupe distinct placé sous la direction du Bureau du Chef de cabinet.

24. D'autre part, dans le souci d'améliorer la qualité et la ponctualité des rapports établis à l'échelle de la mission sur l'évolution de la situation et les incidents observés sur le terrain, ainsi que le prévoit la résolution [2373 \(2017\)](#) du Conseil de sécurité, il est proposé de réaffecter au Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force un poste de conseiller de la Police des Nations Unies (P-4) du Bureau du Directeur des affaires politiques et civiles (Bureau de Beyrouth), qui deviendrait alors un poste de spécialiste des questions politiques (P-4). Le titulaire de ce poste collaborerait avec un officier du Centre d'opérations conjoint de la FINUL pour accentuer la coordination et la coopération entre les composantes civile et militaire concernant toutes les questions relatives à la communication de l'information.

Bureau du commandant adjoint de la Force

*Personnel recruté sur le plan national : diminution nette de 1 poste
[gain de 1 poste par transfert et diminution de 2 postes (perte de 1 poste par transfert et de 1 poste par réaffectation)]*

25. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, comme indiqué au paragraphe 11, les fonctions relatives à la qualité de vie et au bien-être du personnel seront regroupées au sein de la Section des ressources humaines, qui sera chargée d'élaborer des programmes visant à améliorer ces deux dimensions dans la zone de la mission. À cet égard, il est proposé de transférer un poste d'assistant aux questions de qualité de vie (agent des services généraux) du Bureau du commandant adjoint de la Force à la Section des ressources humaines, qui relève de la Division de l'appui à la mission.

26. En outre, compte tenu de la recommandation relative au dialogue stratégique formulée à l'issue du bilan stratégique, il est proposé de transférer un poste d'assistant (programmes) (agent des services généraux) du Groupe de l'appui linguistique (au Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services et relevant de la Division de l'appui à la mission) au Bureau du commandant adjoint de la Force, afin de consolider les moyens dont celui-ci dispose pour aider le commandant adjoint à planifier et coordonner ce dialogue.

27. Pour renforcer les capacités nationales en matière d'appui linguistique, il est proposé de réaffecter un poste de spécialiste adjoint (qualité de vie) (administrateur recruté sur le plan national) du Bureau du commandant adjoint de la Force au Groupe de l'appui linguistique (Bureau du Chef adjoint à la gestion de la prestation de services) et d'en faire un poste de fonctionnaire d'administration (adjoint de 2^e classe) (administrateur recruté sur le plan national).

Bureau du Chef de cabinet

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 2 postes (gain de 1 poste P-4 par transfert et de 1 poste D-1 par réaffectation)

28. Aux fins de la création du Bureau du Chef de cabinet au sein du Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force, il est proposé de réaffecter de la Section des affaires civiles au Bureau du Chef de cabinet le poste de spécialiste en chef des affaires civiles (D-1), dont le titulaire serait le chef de cabinet (D-1). Il est également proposé de transférer au Bureau du Chef de cabinet un poste de spécialiste des questions politiques (P-4) du Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force (voir par. 23 ci-dessus).

29. Le Centre d'analyse conjointe de la mission, la Section des affaires juridiques, le Groupe des commissions d'enquête, le Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes, le Groupe du VIH/sida et le Groupe des politiques et des meilleures pratiques relèveront directement du Bureau du Chef de cabinet.

Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 1 poste (par transfert de 1 poste P-4)

Personnel recruté sur le plan national : augmentation de 2 postes (par transfert)

30. Dans le cadre de l'application des recommandations issues du bilan stratégique et aux fins de la création du Bureau du Chef de cabinet, qui vise à consolider les moyens d'intégration et de coordination de la Force, il est proposé de transférer au Bureau du Chef de cabinet le Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes, qui fait actuellement partie du Bureau du Chef de la mission et commandant de la Force et qui comprend un conseiller pour la problématique femmes-hommes (P-4), un spécialiste de la problématique femmes-hommes (administrateur recruté sur le plan national) et un assistant d'équipe (agent des services généraux) (voir par. 23 ci-dessus).

31. Le Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes, qui relèvera donc du Chef de cabinet, intégrera les moyens civils et militaires et s'emploiera à améliorer la coordination civilo-militaire en ce qui concerne les femmes et la paix et la sécurité. Ce rattachement hiérarchique permettra d'exercer un plus grand contrôle au quotidien et d'accentuer la responsabilité opérationnelle s'agissant de la prise en compte des questions relatives à la problématique femmes-hommes. L'approche intégrée retenue aura pour effet de consolider les mesures prises à cet égard au sein de la mission, et elle présentera en outre l'avantage de favoriser et de mettre en valeur l'intensification de la coordination et de la coopération civilo-militaire au sein de la Force et dans les activités qu'elle mène en collaboration avec les populations locales.

Groupe des politiques et des meilleures pratiques

Restructuration de la composante 1 (opérations)

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 1 poste (par transfert de 1 poste P-4)

Personnel recruté sur le plan national : augmentation de 1 poste (par transfert)

32. Dans le cadre de l'application des recommandations issues du bilan stratégique et aux fins de la création du Bureau du Chef de cabinet, qui vise à consolider les moyens d'intégration et de coordination de la Force, il est proposé que le Groupe des politiques et des meilleures pratiques, qui fait actuellement partie du Bureau du Chef adjoint de la mission et Directeur des affaires politiques et civiles et qui se compose d'un spécialiste des politiques et des meilleures pratiques (P-4) et d'un assistant de recherche (agent des services généraux recruté sur le plan national), soit transféré au Bureau du Chef de cabinet, dont il relèvera.

Groupe du VIH/sida

Restructuration de la composante 1 (opérations)

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 2 postes (par transfert de 1 poste P-4 et 1 poste P-3)

Personnel recruté sur le plan national : augmentation de 3 postes (par transfert)

33. Dans le cadre de l'application des recommandations issues du bilan stratégique et aux fins de la création du Bureau du Chef de cabinet, qui vise à consolider les moyens d'intégration et de coordination de la Force, le Groupe du VIH/sida, qui fait actuellement partie de la Section des affaires civiles et qui comprend deux spécialistes du VIH/sida (1 P-4 et 1 P-3), un assistant à la formation sur le VIH/sida (administrateur recruté sur le plan national), un assistant (gestion des programmes) (agent des services généraux) et un assistant administratif (agent des services généraux), sera rattaché au Bureau du Chef de cabinet, dont il relèvera.

Centre d'analyse conjointe de la mission

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 1 poste [transformation de 1 poste d'administrateur recruté sur le plan national en poste soumis à recrutement international (P-3)]

Personnel recruté sur le plan national : diminution de 1 poste [transformation de 1 poste d'administrateur recruté sur le plan national en poste soumis à recrutement international (P-3)]

34. Le Centre d'analyse conjointe de la mission est chargée d'analyser et d'évaluer les événements décisifs, les incidents, les faits nouveaux, les caractéristiques et les tendances concernant des questions d'ordre régional ou organisationnel susceptibles d'avoir une incidence sur l'exécution du mandat de la Force. Il aide en outre le Chef de la mission et commandant de la Force ainsi que l'équipe de direction en matière de planification et de prise de décisions.

35. Ces dernières années, l'évolution de la situation dans la région et les répercussions qu'elle risque d'avoir sur l'exécution du mandat de la Force ont considérablement alourdi la charge de travail du Centre. Les questions d'actualité se sont multipliées et la portée de l'information à fournir s'est amplifiée, entraînant une recrudescence du nombre de demandes d'analyse et d'évaluation qui lui sont adressées. Il importe donc plus que jamais que le Chef de la mission et commandant de la Force ainsi que d'autres membres de l'équipe de direction puissent compter sur

de solides moyens d'analyse et d'évaluation de ces faits nouveaux et de leur incidence éventuelle sur l'exécution du mandat de la Force. Par ailleurs, par la nature de son travail, le Centre est amené à traiter des informations potentiellement sensibles, ce qui exige le recours plus important à du personnel recruté sur le plan international. Il est par conséquent proposé de transformer le poste d'analyste de l'information (administrateur recruté sur le plan national) en un poste P-3 soumis à un recrutement international.

36. Il est en outre demandé de maintenir, pour l'exercice 2018/19, les deux postes d'analyste de l'information (emplois de temporaire de la classe P-3) dont le financement a été approuvé pour l'exercice 2017/18. Il s'agit de continuer à apporter l'appui nécessaire pour favoriser la communication et œuvrer à la coopération régionale, dans le respect des directives établies par le Chef de la mission et commandant de la Force.

Groupe des commissions d'enquête

*Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 1 poste
(par réaffectation de 1 poste d'agent du Service mobile)*

Personnel recruté sur le plan national : augmentation de 1 poste (par transfert)

37. Dans le cadre de l'application des recommandations issues du bilan stratégique et aux fins de la création du Bureau du Chef de cabinet, qui vise à consolider les moyens d'intégration et de coordination de la Force, il est proposé de créer le Groupe des commissions d'enquête, qui s'acquittera de fonctions d'analyse et de gestion en vue d'examiner et de consigner les éléments relatifs à des faits graves, dans le but de recenser les lacunes en matière de procédures et de politiques, d'étoffer les dispositifs de contrôle interne et d'affermir l'application du principe de responsabilité financière et administrative. La création de ce service s'effectuerait par le transfert d'un poste d'assistant des commissions d'enquête (agent des services généraux recruté sur le plan national) du Groupe de la mise aux normes et du suivi (Bureau du Directeur de l'appui à la mission), où les fonctions correspondantes sont actuellement exécutées, et par la réaffectation d'un poste de spécialiste des voyages (agent du Service mobile) de la Section des ressources humaines, qui deviendrait un poste de fonctionnaire d'administration (agent du Service mobile).

Composante 1 : opérations

38. Dans le cadre des activités opérationnelles et stratégiques qu'elle mène au titre de cette composante, la FINUL continuera en priorité de préserver la cessation des hostilités et le maintien d'un environnement stable et sûr, exempt de tout élément armé, matériel ou arme non autorisés au sud du Litani. À cette fin, elle continuera d'aider l'Armée libanaise à renforcer ses capacités au moyen d'activités opérationnelles conjointes telles qu'envoi de patrouilles et observation. Conformément aux résolutions [1701 \(2006\)](#) et [2373 \(2017\)](#) du Conseil de sécurité, la Force continuera, y compris en coopération avec l'Armée libanaise, de prévenir toute activité hostile dans sa zone d'opérations, et, à cet effet, elle intensifiera sa visibilité ainsi que la surveillance et le signalement, et elle maintiendra une forte présence opérationnelle. Comme elle l'a fait jusqu'ici, elle épaulera le dialogue stratégique visant à renforcer les capacités de l'Armée libanaise afin que celle-ci puisse assumer une plus grande part des tâches relatives à la sécurité découlant de la résolution [1701 \(2006\)](#) du Conseil de sécurité et contribuer de façon décisive à l'instauration d'un cessez-le-feu permanent. En outre, conformément aux recommandations issues du bilan stratégique de la Force (voir [S/2017/202](#)), elle continuera d'aider l'Armée libanaise à mettre sur pied une « brigade type » affectée au secteur sud, à acquérir un patrouilleur et à créer un centre de coopération civilo-militaire de l'Armée libanaise

dans le sud. Le Groupe d'intervention navale, pour sa part, aidera comme auparavant la marine libanaise à empêcher l'entrée non autorisée au Liban, par voie maritime, d'armes ou de matériel connexe, et il lui dispensera une formation technique et d'autres formes d'assistance. Les dispositifs de liaison et de coordination avec les Forces de défense israéliennes et l'Armée libanaise seront maintenus afin d'atténuer les tensions le long de la Ligne bleue et de coordonner et faciliter la mise en œuvre des mesures susceptibles de les apaiser. La Force continuera par ailleurs d'organiser périodiquement des réunions tripartites pour discuter de questions litigieuses, faciliter l'application des mesures pratiques sur le terrain, promouvoir le strict respect par les parties de la Ligne bleue sur la totalité du tracé et consigner les violations y relatives. Comme auparavant, elle fera fond sur les discussions menées au sein du sous-comité chargé de la Ligne bleue pour faire avancer le marquage de celle-ci et obtenir un accord sur les nouveaux points à baliser. Elle continuera d'appeler au retrait complet des Forces de défense israéliennes de la partie de la ville de Ghajar et d'une zone adjacente situées au nord de la Ligne bleue. De plus, conformément aux recommandations issues du bilan stratégique, elle continuera d'œuvrer en faveur de l'application globale de la résolution 1701 (2006), et, à cette fin, elle poursuivra ses activités de coordination étroite avec le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban et l'équipe de pays des Nations Unies. Elle prêtera par ailleurs son concours, au moyen d'une coopération stratégique avec les parties ainsi qu'avec les autres acteurs concernés, à l'action menée en faveur de l'instauration d'un cessez-le-feu permanent. Elle maintiendra ses contacts réguliers avec les ministères et les autorités publiques en vue d'aider le Gouvernement libanais et les organes nationaux chargés de la sécurité à s'impliquer davantage dans le sud du pays. Par ses activités de communication stratégique concertée et synchronisée, passant notamment par des contacts avec les autorités locales et les chefs religieux, elle continuera d'entretenir de bonnes relations avec la population locale et elle intensifiera les campagnes ciblées qu'elle mène pour mieux faire connaître son mandat et ses activités.

Réalisations escomptées
Indicateurs de succès

1.1 Existence d'un environnement stable et sûr dans le sud du Liban
1.1.1 Absence d'incursions aériennes, maritimes ou terrestres et d'échanges de tirs le long de la Ligne bleue
1.1.2 Déploiement de l'Armée libanaise dans toute la région située au sud du Litani, y compris dans la partie de la ville de Ghajar et une zone adjacente situées au nord de la Ligne bleue
1.1.3 Absence de personnel armé, de biens et d'armes non autorisés dans la zone située entre la Ligne bleue et le Litani, à l'exception de ceux de l'Armée libanaise et de la FINUL
1.1.4 Participation des deux parties à des réunions tripartites et maintien de dispositifs de liaison et de coordination
1.1.5 Agrandissement de la zone exempte de mines et restes explosifs de guerre

Produits

- 963 600 jours-homme de patrouille motorisée autonome, avec moyens de réserve, d'intervention rapide, de reconnaissance, d'action et de protection militaire
- 755 550 jours-homme aux postes d'observation armés autonomes

- 540 heures de patrouille aérienne le long de la Ligne bleue et vols de reconnaissance dans la zone d'opérations
- 856 heures de vol aux fins d'enquêtes sur les incidents et des mouvements opérationnels au titre du transport du matériel de combat, des missions de reconnaissance, des fonctions de commandement et de contrôle et des activités de liaison et de formation
- 1 318 jours-navire de patrouille navale aux fins de la surveillance de la frontière maritime du Liban, y compris dans le cadre d'exercices opérationnels conjoints avec l'Armée libanaise
- 300 heures de vol aux fins des activités de patrouille d'interception et des opérations dans la zone d'opérations maritimes
- 233 600 jours-homme aux fins des activités opérationnelles coordonnées avec l'Armée libanaise
- Organisation de 950 opérations d'entraînement, séminaires, ateliers, conférences et stages de formation communs en concertation avec les éléments terrestres et maritimes de l'Armée libanaise en vue d'en renforcer les capacités tactiques et opérationnelles et d'améliorer la coordination entre celle-ci et la FINUL sur les plans opérationnel et tactique, l'objet étant d'accroître l'efficacité des opérations combinées
- Établissement de 3 rapports du Secrétaire général au Conseil de sécurité, complétés par des rapports ponctuels sur des questions particulières intéressant le Conseil
- Liaison quotidienne et hebdomadaire, communication et échange d'informations avec les deux parties sur des questions liées à la mise en œuvre de la résolution 1701 (2006) du Conseil de sécurité qui exigent une attention immédiate
- Présidence des réunions tripartites, tenues chaque mois ou selon que de besoin, et fourniture des services de secrétariat nécessaires
- Fourniture, selon que de besoin, de services de secrétariat aux réunions des sous-comités tripartites, y compris sur les questions relatives à la Ligne bleue, aux fins du balisage clair de cette ligne et prestation d'un appui aux réunions bilatérales avec les parties, le cas échéant
- Organisation, selon que de besoin, d'enquêtes sur les violations présumées de la résolution 1701 (2006) du Conseil de sécurité et sur les autres faits qui risquent d'exacerber les tensions dans la zone d'opérations
- Contacts quotidiens avec les autorités et les responsables locaux en vue de mieux faire accepter les tâches confiées à la Force et, notamment, de donner suite aux plaintes des habitants de la zone d'opérations et de prendre en compte leurs préoccupations, de définir des mesures de confiance, de recenser les éventuels sujets de discorde entre la FINUL et la population locale et de prendre les mesures voulues à cette fin
- Réunions hebdomadaires, ou selon que de besoin, avec les autorités libanaises et israéliennes, les représentants du corps diplomatique et les bureaux des Nations Unies sur les moyens à mettre en œuvre pour mieux faire comprendre le mandat, le rôle et les activités de la FINUL
- Réunions d'information à l'intention des États Membres, des pays fournisseurs de contingents et des pays donateurs, selon que de besoin, portant sur des questions opérationnelles intéressant la FINUL, la coopération avec l'Armée libanaise et le renforcement de capacités de cette dernière aux fins de l'application de la résolution 1701 (2006)
- Suivi et analyse quotidiens de la couverture médiatique des activités de la FINUL et de l'actualité régionale par les médias sociaux, les quotidiens et périodiques locaux et internationaux, les médias électroniques ou encore la presse en ligne ; diffusion quotidienne, le matin et l'après-midi, de synthèses de l'actualité ; revue quotidienne et hebdomadaire de la presse locale, régionale et internationale ; analyse hebdomadaire du traitement des activités de la Force par les médias
- Contact quotidien avec les médias locaux et internationaux au Liban et en Israël, organisation de la couverture médiatique des activités de la FINUL (manifestations, visites, entretiens et points de presse), diffusion de communiqués de presse et de photographies illustrant ces activités et publication quotidienne des dernières nouvelles en anglais et en arabe sur le site Web de la FINUL et sur les médias sociaux

- Production de documents audio et vidéo bilingues sous un angle non sexiste en vue de leur diffusion sur les chaînes de radio et de télévision locales ainsi que sur les sites Internet officiels (site Web de la FINUL, médias sociaux et UNifeed) : série radiophonique, ainsi que spots et documentaires télévisés sur des sujets donnés touchant le mandat, les opérations et les activités de maintien de la paix de la Force, et sur la coordination avec l'Armée libanaise
- Neutralisation des mines et munitions non explosées afin d'ouvrir des voies d'accès en vue du marquage de la Ligne bleue
- Intensification de la sensibilisation au danger des mines et munitions non explosées au moyen de séances d'information organisées à l'intention du personnel des Nations Unies, des acteurs du secteur humanitaire œuvrant sous l'égide des Nations Unies et des communautés locales

*Réalisations escomptées**Indicateurs de succès*

1.2 Normalisation de l'exercice, par le Gouvernement libanais, de son autorité dans le sud du Liban

1.2.1 Les 134 conseils municipaux en place dans la zone d'opérations de la FINUL sont pleinement opérationnels, de même que les institutions civiles et religieuses.

1.2.2 L'appui aux attributions du Gouvernement libanais, ainsi que des ministères et des organismes nationaux dans le sud du Liban, est consolidé.

1.2.3 L'Armée libanaise expulsee du sud du Liban toute autorité ne relevant pas de l'État libanais.

1.2.4 Les moyens de coordination civilo-militaire de l'Armée libanaise sont consolidés.

Produits

- Tenue de réunions bimensuelles avec les autorités centrales libanaises, dont les ministères chargés de fournir des services publics, sur l'extension du pouvoir du Gouvernement libanais dans le sud du Liban, ainsi qu'avec les organismes publics régionaux chargés de fournir des services publics à la population du sud du Liban, à l'appui de la mise en œuvre des priorités et stratégies nationales
- Prestation de conseils au Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban, à d'autres bureaux, organismes, fonds et programmes des Nations Unies, aux représentants du corps diplomatique et aux organisations non gouvernementales quant à l'application systématique et intégrée de la résolution [1701 \(2006\)](#) du Conseil de sécurité et d'autres résolutions ainsi qu'à la situation générale dans le sud du Liban, en particulier en ce qui concerne les conditions de sécurité dans la zone d'opérations de la FINUL ; coordination des activités avec ces entités et communication avec les donateurs potentiels
- Liaison et coordination avec les organismes des Nations Unies et les organisations non gouvernementales internationales et locales intervenant dans le sud du Liban, dans le cadre de réunions et de groupes de travail, en ce qui concerne l'exécution des programmes, l'échange d'informations et la planification des interventions d'urgence, s'agissant notamment du relèvement, du développement et d'autres questions intersectorielles
- Planification des interventions d'urgence pour la protection des civils, en tenant compte de la problématique hommes-femmes
- Prestation aux autorités locales de conseils sur l'élaboration de projets à financer par les donateurs autres que du système des Nations Unies, ainsi que de conseils techniques sur la gestion des projets et d'initiatives spéciales destinées à aider les administrations locales à exercer leurs responsabilités
- Coordination avec l'Armée libanaise et prestation d'aide à celle-ci en vue d'améliorer la coordination civilo-militaire

- Exécution de 25 projets à effet rapide visant à étendre l'autorité de l'État, à améliorer l'accès aux services de base, à appuyer les opérations de la Force et à faire adhérer la population locale au mandat de la FINUL, ainsi qu'à favoriser les initiatives en matière de gestion des conflits et les mesures de confiance
- Tenue de réunions et organisation de campagnes de sensibilisation, de manifestations et d'activités d'information à l'intention de la population locale, afin de favoriser, au moyen de messages stratégiques, l'établissement de partenariats entre les autorités, institutions et groupes locaux d'une part, et les organisations non gouvernementales internationales et locales, les composantes de la FINUL et les organismes des Nations Unies de l'autre, l'objet étant de faire avancer la réalisation des objectifs des Nations Unies, et d'accompagner, d'étendre et de perfectionner le renforcement des capacités, la diffusion de l'information et la formation à la sensibilisation
- Gestion d'un sondage d'opinion organisé dans la zone d'opérations de la FINUL
- Organisation de campagnes d'information trimestrielles sur les activités et le mandat de la FINUL faisant appel aux éléments suivants : impression et diffusion de prospectus (23 350), brochures (10 000) et dépliants (15 000), organisation de points et conférences de presse et publication de communiqués de presse, émissions radiophoniques et spots vidéo, reportages et expositions photographiques et diffusion de photographies, publication d'un magazine trimestriel d'information et de fils d'actualité périodiques
- Production et diffusion d'une revue trimestrielle d'information en anglais et en arabe (4 numéros par an, 80 000 exemplaires) sur les activités de la FINUL et des organismes des Nations Unies dans l'ensemble de la zone d'opérations, à l'intention de la population et des autorités locales, des institutions, des médias et de la communauté internationale, et d'un calendrier en anglais (1 000 exemplaires) et en arabe (22 000 exemplaires)

Tableau 2
Ressources humaines : composante 1 (Opérations)

Catégorie	Total							
I. Contingents								
Effectif approuvé 2017/18	15 000							
Effectif proposé 2018/19	15 000							
Variation nette	–							
II. Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international						Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile	Total partiel		
Bureau du Chef adjoint de la mission et Directeur des affaires politiques et civiles								
Effectif approuvé 2017/18	–	2	5	2	3	12	2	14
Effectif proposé 2018/19	–	2	3	2	3	10	1	11
Variation nette	–	–	(2)	–	–	(2)	(1)	(3)
Groupe d'appui au Groupe de coordination tripartite								
Effectif approuvé 2017/18	–	–	3	–	–	3	–	3
Effectif proposé 2018/19	–	–	3	–	–	3	–	3
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Bureau de Beyrouth								
Effectif approuvé 2017/18	–	–	1	–	–	1	2	3

II. Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international					Personnel recruté sur le plan national ^a		Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile	Total partiel		
Effectif proposé 2018/19	–	–	1	–	–	1	2	3
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Section de la communication stratégique et de l'information								
Effectif approuvé 2017/18	–	–	2	3	2	7	13	20
Effectif proposé 2018/19	–	–	2	3	2	7	13	20
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Section des affaires civiles								
Effectif approuvé 2017/18	–	1	4	6	1	12	17	29
Effectif proposé 2018/19	–	–	3	4	1	8	12	20
Variation nette	–	(1)	(1)	(2)	–	(4)	(5)	(9)
Total partiel (Personnel civil)								
Effectif approuvé 2017/18	–	3	15	11	6	35	34	69
Effectif proposé 2018/19	–	2	12	9	6	29	28	57
Variation nette	–	(1)	(3)	(2)	–	(6)	(6)	(12)
Total (I et II)								
Effectif approuvé 2017/18	–	3	15	11	6	35	34	15 069
Effectif proposé 2018/19	–	2	12	9	6	29	28	15 057
Variation nette	–	(1)	(3)	(2)	–	(6)	(6)	(12)

^a Administrateurs et agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan international : diminution nette de 6 postes

Personnel recruté sur le plan national : diminution nette de 6 postes

Bureau du Chef adjoint de la mission et Directeur des affaires politiques et civiles

Personnel recruté sur le plan international : diminution nette de 2 postes (perte de 2 postes P-4 par transfert)

Personnel recruté sur le plan national : diminution nette de 1 poste (perte par transfert de 1 poste faisant l'objet d'un recrutement sur le plan national)

39. Dans le cadre de la suite donnée aux recommandations issues du bilan stratégique et de la création du Bureau du Chef de cabinet, qui vise à consolider les moyens d'intégration et de coordination de la Force, il est proposé que le Groupe des pratiques optimales, qui fait actuellement partie du Bureau du Chef adjoint de la mission et Directeur des affaires politiques et civiles et qui comprend un spécialiste des meilleures pratiques (P-4) et un assistant de recherche (agent des services généraux recruté sur le plan national), soit transféré au Bureau du Chef de cabinet.

40. Il était par ailleurs recommandé, à l'issue du bilan stratégique, que, sous la supervision générale du Chef de mission et commandant de la force, le Chef adjoint de la mission et la composante affaires politiques intensifient leur participation au dialogue stratégique. À cette fin, il est proposé de transférer au Bureau de Beyrouth un poste de spécialiste des questions politiques (P-4) dont le titulaire se consacrera, à

plein temps, aux échanges réguliers qui s'imposent avec les représentants du Gouvernement hôte concernant l'élargissement de l'autorité de l'État dans le sud du pays, à l'appui fourni à l'Armée libanaise en vue de l'application de la résolution 1701 (2006) du Conseil de sécurité, ainsi qu'à l'obtention d'un financement de la communauté internationale pour répondre aux besoins prioritaires recensés par l'Armée libanaise à cette fin.

Bureau de Beyrouth

Personnel recruté sur le plan international : aucune variation nette [augmentation de 1 poste (gain de 1 poste P-4 par transfert) et diminution de 1 poste (perte de 1 poste P-4 par transfert)]

41. Comme indiqué au paragraphe 40 ci-dessus, pour donner suite aux recommandations issues du bilan stratégique, il est proposé de transférer au Bureau de Beyrouth un poste de spécialiste des questions politiques (P-4) du Bureau du Chef adjoint de la mission et Directeur des affaires politiques et civiles.

42. D'autre part, dans le souci d'améliorer la qualité et la ponctualité des rapports établis à l'échelle de la Force sur l'évolution de la situation et les incidents observés sur le terrain, comme le prévoit la résolution 2373 (2017) du Conseil de sécurité, il est proposé de réaffecter au Bureau du chef de mission et commandant de la force un poste de conseiller de la Police des Nations Unies (P-4) du Bureau du Directeur des affaires politiques et civiles (Bureau de Beyrouth), qui deviendrait alors un poste de spécialiste des questions politiques (P-4) (voir par. 24 ci-dessus).

Section de la communication stratégique et de l'information

43. Conformément aux recommandations issues du bilan stratégique, la Section de l'information sera renommée Section de la communication stratégique et de l'information afin de rendre compte de l'intégration des initiatives civiles et militaires destinée à consolider la cohérence et la diffusion de la communication stratégique de la Force. La Section continuera d'avoir à sa tête un chef de la classe P-5, qui rend compte au Chef adjoint de la mission.

Section des affaires civiles

Tableau 3

Ressources humaines : Section des affaires civiles

	Variation	Classe	Titre ou fonction	Modification	Description
Poste	-1	D-1	Spécialiste en chef des affaires civiles	Réaffectation	Destination : Bureau du Chef de cabinet
	-1	AN	Spécialiste des affaires civiles	Suppression	
	-1	AN	Spécialiste des affaires civiles (adjoint de 1 ^{re} classe)	Suppression	
	-1	P-2	Spécialiste du VIH/sida (adjoint de 1 ^{re} classe)	Suppression	
	-1	P-4	Spécialiste du VIH/sida	Transfert	Destination : Groupe du VIH/sida relevant du Bureau du Chef de cabinet
	-1	P-3	Spécialiste du VIH/sida	Transfert	
	-1	AN	Assistant formateur sur le VIH/sida	Transfert	
	-1	GN	Assistant (gestion des programmes)	Transfert	
	-1	GN	Assistant administratif	Transfert	
Variation nette	-9		(voir le tableau 2)		

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

44. Pour donner effet aux recommandations issues du bilan stratégique et aux fins de la création du Bureau du Chef de cabinet, il est proposé de réaffecter de la Section des affaires civiles au Bureau du Chef de cabinet le poste de spécialiste en chef des affaires civiles (D-1), dont le titulaire serait le chef de cabinet (D-1) (voir par. 28).

45. Il est en outre proposé que le Groupe du VIH/sida, qui fait actuellement partie de la Section des affaires civiles, soit transféré au Bureau du Chef de cabinet (voir tableau 3). À cet égard, il est proposé de supprimer le poste de spécialiste adjoint du VIH/sida (P-2) car il a été déterminé, dans le cadre du bilan stratégique, que le Groupe disposait des effectifs suffisants pour faire face à sa charge de travail.

46. Dans le cadre de la réorganisation proposée de la Section des affaires civiles, une évaluation des exigences de résultats a été effectuée et il en a été conclu que l'effectif reconfiguré proposé pour la Section serait suffisant pour exécuter les tâches prescrites de manière optimale. Il est donc proposé de supprimer un poste de spécialiste des affaires civiles (administrateur recruté sur le plan national) et un poste de spécialiste adjoint des affaires civiles (adjoint de 1^{re} classe) (administrateur recruté sur le plan national).

Composante 2 : appui

47. La composante appui continuera de fournir des services logistiques, financiers et administratifs ainsi qu'un soutien en matière de sécurité efficaces et rationnels afin de contribuer à la mise en œuvre du mandat de la Force au moyen de l'exécution des produits prévus, de l'amélioration des services et de la réalisation de gains d'efficience. Un appui sera prêté à l'effectif militaire et civil autorisé (15 000 militaires, ainsi que 256 agents recrutés sur le plan international, dont 2 occupant des emplois de temporaire, et 633 agents recrutés sur le plan national). Il est proposé de réorganiser la composante appui autour de trois piliers, à savoir : un pilier Gestion de la chaîne d'approvisionnement, destiné à garantir le respect du principe d'exécution de bout en bout et de manière intégrée ; un pilier Gestion des opérations et des ressources, destiné à mettre l'accent sur les fonctions d'appui en vue d'assurer la cohérence de la prévision, du contrôle de l'exécution, de la planification et de la coordination des activités opérationnelles, ainsi que de la gestion des ressources ; et un pilier Gestion de la prestation de services, axé sur la fourniture de services de soutien logistique au moyen de procédures novatrices et normalisées. Ceci consolidera la composante appui en ce qu'il deviendra possible d'instaurer des procédures unifiées et normalisées, d'intégrer des fonctions ayant des objectifs communs et de fournir rapidement des services de qualité à tous les clients. L'appui apporté couvrira tous les domaines : administration des ressources humaines, questions financières et budgétaires, soins de santé, informatique et communications, transports, suivi et gestion de l'approvisionnement en rations, en carburant et en fournitures générales, et services de sécurité destinés à l'ensemble du personnel de la Force. Les états de paie du personnel recruté sur le plan national et du personnel en tenue continueront d'être établis par le Bureau d'appui commun de Koweït.

Réalisations escomptées

Indicateurs de succès

2.1 Fourniture à la mission de services d'appui rapides, efficaces, efficients et responsables

2.1.1 Pourcentage des heures de vol approuvées qui ont été utilisées (les opérations de recherche et de sauvetage et d'évacuation sanitaire primaire/secondaire ne sont pas comptabilisées) (2016/17 : 100 % ; 2017/18 : ≥ 90 % ; 2018/19 : ≥ 90 %)

2.1.2 Engagements de l'exercice précédent annulés en pourcentage des engagements reportés d'exercices

antérieurs (2016/17 : 2 % ; 2017/18 : ≤ 5 % ; 2018/19 : ≤ 5 %)

2.1.3 Pourcentage annuel moyen des postes autorisés soumis à un recrutement international qui ne sont pas pourvus (2016/17 : 6,3 % ; 2017/18 : 3 % $\pm$ 1 % ; 2018/19 : 3 % $\pm$ 1 %)

2.1.4 Pourcentage annuel moyen de femmes parmi le personnel civil recruté sur le plan international (2016/17 : 31 % ; 2017/18 : ≥ 33 % ; 2018/19 : ≥ 35 %)

2.1.5 Nombre moyen de jours ouvrables nécessaires au recrutement sur une liste de réserve, de la date limite de dépôt des candidatures à la sélection des candidats, pour tous les postes ouverts à un recrutement international (2016/17 : 32 ; 2017/18 : ≤ 48 ; 2018/19 : ≤ 48)

2.1.6 Nombre moyen de jours ouvrables nécessaires au recrutement à des postes spécifiques, de la date limite de dépôt des candidatures à la sélection des candidats, pour tous les postes ouverts à un recrutement international (2016/17 : 597 ; 2017/18 : ≤ 130 ; 2018/19 : ≤ 130)

2.1.7 Score global sur le tableau de bord environnemental du Département de l'appui aux missions (2016/17 : sans objet ; 2017/18 : 100 ; 2018/19 : 100)

2.1.8 Pourcentage de problèmes liés à l'informatique et aux communications réglés selon les délais fixés en fonction du degré de gravité (grave, moyennement grave, pas grave) (2016/17 : 72 % ; 2017/18 : ≥ 85 % ; 2018/19 : ≥ 85 %)

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

2.1.10 Score global concernant 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 clefs (2016/17 : 1 794 ; 2017/18 : $\geq 1 800$; 2018/19 : $\geq 1 800$)

2.1.11 Écart par rapport au plan de gestion de la demande en termes de quantités prévues et de rapidité de l'achat (2016/17 : sans objet ; 2017/18 : sans objet ; 2018/19 : ≤ 20 %)

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

2.1.13 Respect des normes de l'ONU relatives à la livraison et à la qualité des rations ainsi qu'à la gestion des stocks (2016/17 : 98,96 % ; 2017/18 : ≥ 95 % ; 2018/19 : ≥ 95 %)

Produits

Amélioration des services

- Exécution du plan d'action pour l'environnement dans l'ensemble de la zone de la mission, conformément à la stratégie environnementale du Département de l'appui aux missions
- Appui à l'exécution de la stratégie et du plan de gestion de la chaîne d'approvisionnement du Département de l'appui aux missions
- Rationalisation et simplification du réseau de radiodiffusion à très haute fréquence (VHF), se traduisant par la réduction du nombre de répéteurs VHF (de 70 à 35)

Services d'audit et de contrôle des risques et de la conformité

- Suite donnée aux recommandations d'audit en souffrance ayant été acceptées par l'administration

Transports aériens

- Exploitation et entretien de 7 hélicoptères
- Autorisation d'un total prévisionnel de 1 396 heures de vol (soit 514 effectuées par des prestataires commerciaux et 882 par des prestataires militaires) pour tous les services (transport de passagers, fret, opérations de patrouille et d'observation, missions de recherche et de sauvetage et évacuation des blessés et malades)
- Contrôle des normes de sécurité aérienne pour 7 appareils ainsi que 24 aérodromes et pistes d'atterrissage
- Transport de 9 721 passagers et de 4 117 kg de marchandises entre Naqoura ou Beyrouth et d'autres positions de l'ONU

Services budgétaires, financiers et de communication de l'information

- Fourniture, dans la limite des pouvoirs délégués, de services budgétaires, financiers et comptables concernant un budget de 482,8 millions de dollars
- Contribution à l'établissement de la version définitive des états financiers annuels de la Force, conformément aux Normes comptables internationales pour le secteur public et au Règlement financier et aux règles de gestion financière de l'ONU

Services relatifs au personnel civil

- Fourniture, dans la limite des pouvoirs délégués, de services de gestion des ressources humaines pour un effectif maximal autorisé de 889 civils (254 agents recrutés sur le plan international, 633 recrutés sur le plan national et 2 sur des postes de temporaire) : traitement des indemnités, prestations et avantages, recrutement, gestion des postes, établissement du budget ou encore gestion de la performance
- Organisation d'activités de formation dans la zone de la mission (bénéficiaires : 1 633 membres du personnel civil) et appui à la formation organisée à l'extérieur de la zone de la mission (bénéficiaires : 84 membres du personnel civil)
- Appui au traitement de 134 demandes de voyage dans la zone de la mission et de 146 demandes de voyage en dehors de la zone de la mission à des fins autres que la formation, ainsi que de 84 demandes de voyage à des fins de formation présentées par des membres du personnel civil

Services d'ingénierie et de gestion des installations et des infrastructures

- Services d'entretien et de réparation des installations de 52 sites de la mission, soit au total 1 515 bâtiments en préfabriqué et 945 en dur
- Exécution de 10 projets de construction, de rénovation et d'aménagement, y compris l'entretien de 100 km de voie d'accès aux positions militaires
- Exploitation et entretien de 152 groupes électrogènes appartenant à l'ONU, de 14 petites centrales solaires de 353 kW, ainsi que de 2 raccordements au réseau d'électricité à Beyrouth par un fournisseur local

- Exploitation et entretien de stations d'approvisionnement en eau et d'épuration appartenant à l'ONU (15 puits et points d'eau dans 13 sites, ainsi que 11 stations d'épuration et de traitement des eaux dans 9 sites), auxquelles s'ajoutent 3 puits pour lesquels des marchés ont été conclus avec des fournisseurs locaux
- Évacuation et traitement des eaux usées de 52 sites (exploitation et entretien de 22 stations d'épuration des eaux usées appartenant à l'ONU et réparties sur 12 sites, ainsi que de 80 fosses septiques situées dans toute la zone de la mission) et collecte et élimination des déchets solides sur 45 sites. Services de nettoyage et de lutte phytosanitaire dans 9 sites

Services de gestion du carburant

- Gestion de l'approvisionnement et du stockage de 21,2 millions de litres de carburant (632 261 litres pour les opérations aériennes, 4 322 719 pour les transports terrestres et 16 215 042 pour les groupes électrogènes et d'autres installations) et de lubrifiants dans les points de distribution et les installations de 27 sites

Services en rapport avec les technologies géospatiales, l'informatique et les télécommunications

- Mise à disposition, entretien et réparation de 965 radios portatives, 785 radios mobiles pour véhicules et 360 stations fixes
- Exploitation et entretien de 1 site de production radiophonique
- Exploitation et maintenance d'un réseau de téléphonie, de télécopie, de vidéoconférence et d'échange de données (3 microterminaux VSAT, 11 systèmes téléphoniques, 69 liaisons hertziennes et 40 terminaux de réseau satellitaire mondial à large bande) et gestion de 135 contrats de services de téléphonie par satellite et de 750 autres de téléphonie mobile
- Fourniture de 1 115 ordinateurs et de 283 imprimantes pour un effectif moyen de 1 084 utilisateurs civils et en tenue, ainsi que de 845 ordinateurs et 77 imprimantes destinés aux membres des contingents, et fourniture de services d'appui connexe et d'autres services communs
- Exploitation et maintenance de 52 réseaux locaux et réseaux étendus, pour 52 sites
- Analyse de données géospatiales portant sur une surface de 1 500 km², mise à jour des couches topographiques et thématiques et production de 300 cartes

Services médicaux

- Exploitation et entretien des centres de soins appartenant à l'ONU (1 hôpital de niveau I+/niveau II) et appui aux centres de soins appartenant aux contingents (15 dispensaires de niveau I et 1 hôpital de niveau I+/niveau II) sur 16 sites
- Maintien en état opérationnel des dispositifs d'évacuation médicale vers 8 unités médicales (1 hôpital de niveau III et 7 hôpitaux de niveau IV) dans 6 sites dans la zone de la mission et 2 sites en dehors de celle-ci

Services de gestion de la chaîne d'approvisionnement

- Prestation, dans la limite des pouvoirs délégués, d'un appui à la planification et à la recherche de fournisseurs aux fins de l'achat de biens et de marchandises d'un montant estimé à 38,1 millions de dollars
- Réception, gestion et redistribution de 7 825 tonnes de marchandises au maximum dans la zone de la mission
- Dans la limite des pouvoirs délégués, gestion et comptabilisation des immobilisations corporelles, des stocks avec ou sans valeur marchande ainsi que du matériel dont la valeur est inférieure au seuil établi, le coût historique total en étant de 119 millions de dollars, et communication de l'information y relative

Services relatifs au personnel en tenue

- Déploiement, relève et rapatriement d'un effectif maximum autorisé de 15 000 militaires

- Inspection et vérification du matériel majeur appartenant aux contingents et contrôle du respect des normes relatives au soutien logistique autonome, et communication de l'information y relative, pour 52 unités militaires réparties dans 55 sites, ainsi que pour 6 navires du Groupe d'intervention navale au titre du soutien autonome et des navires au port de Beyrouth
- Fourniture et stockage de rations, y compris de combat, et d'eau pour un effectif moyen de 9 130 membres des contingents
- Appui au traitement des demandes d'indemnités et prestations pour un effectif moyen de 10 500 militaires et policiers
- Appui au traitement de 440 demandes d'autorisation de voyage pour des motifs autres que la formation (408 dans la zone de la mission et 32 hors de cette zone) ainsi que de 4 demandes d'autorisation de voyage à des fins de formation

Gestion du parc automobile et services de transport terrestre

- Exploitation et entretien de 759 véhicules appartenant à l'ONU (373 véhicules légers, 144 véhicules à usage spécial, 10 ambulances, 26 véhicules blindés de transport de troupes, 36 véhicules blindés, ainsi que 170 autres véhicules spécialisés, remorques et dispositifs d'accrochage), de 2 210 véhicules appartenant aux contingents et de 3 ateliers de mécanique automobile, ainsi que mise à disposition de moyens de transport et de services de navettes
- Location de 125 autobus appartenant à des entreprises privées (50 passagers chacun) afin de faciliter la relève des contingents

Sécurité

- Fourniture de services de sécurité 24 heures sur 24 dans toute la zone de la mission, dont des services de liaison et de protection rapprochée, jour et nuit, pour les hauts responsables de la mission et les visiteurs de marque
- Évaluation de la sécurité des sites de l'ensemble de la mission (y compris de la sécurité des logements) ainsi que des risques de sécurité et des programmes relatifs à la sécurité
- Tenue de 24 réunions d'information sur la sécurité, les comportements à adopter pour être à l'abri du danger dans la zone située au sud du Litani et les dispositifs destinés à assurer, en cas de crise, la sécurité des membres du personnel de l'ONU, des personnes à leur charge et des visiteurs et membres de délégations
- Tenue de 10 réunions de formation initiale à la sécurité pour tous les membres de la Force et de 6 réunions pour le personnel du Groupe d'observateurs au Liban
- Tenue de 12 exercices élémentaires d'évacuation des bâtiments en cas d'incendie et de formation à la lutte contre l'incendie à l'intention des responsables de la sécurité incendie (1 exercice annuel par zone)
- Tenue de 6 exercices de sécurité incendie concernant les transports aériens, et inspections de sécurité incendie dans les locaux de la Force et les bases aériennes

Déontologie et discipline

- Exécution, à l'intention de l'ensemble du personnel militaire et civil, d'un programme relatif à la déontologie et la discipline comprenant des activités de formation, de prévention et de suivi, et formulation de recommandations concernant les mesures disciplinaires à prendre en cas de faute

Problématique femmes-hommes

- Exécution du plan d'action de la Force concernant les femmes, la paix et la sécurité
- Exécution d'un programme global d'intégration, dans les composantes civile et militaire, de la problématique femmes-hommes sur les plans stratégique, opérationnel et tactique

- Organisation d'activités de formation aux fins de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes, à l'intention de l'ensemble du personnel civil et militaire de la Mission

VIH/sida

- Élaboration et distribution de 9 types de supports d'information, de sensibilisation et de communication sur le VIH/sida adaptés à la situation locale
- Tenue de stages obligatoires de formation initiale et d'orientation à l'intention de 10 000 membres du personnel militaire et civil de la Force, ainsi que des personnes à leur charge
- Formation et encadrement de 50 pairs éducateurs, choisis parmi les membres du personnel de la Force conscients des questions d'ordre culturel ainsi que de la situation des femmes
- Formation de 50 soignants polyvalents aux directives, protocoles et procédures relatifs aux services liés au VIH/sida
- Poursuite de la prestation sur demande, à l'ensemble du personnel de la Force, de services fixes et mobiles de consultation et de dépistage volontaire et confidentiel, et organisation de campagnes de lutte contre la stigmatisation
- Organisation de 3 activités régionales d'appui en faveur d'autres missions de la région, selon que l'on disposera de moyens financiers et autres pour couvrir les frais de voyages des équipes de lutte contre le VIH/sida de la FINUL à destination de ces missions et le versement des indemnités journalières de subsistance correspondantes

Facteurs externes

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur la capacité d'exécuter les produits prévus, notamment l'évolution des conditions de sécurité et de la situation politique, économique et humanitaire, que les hypothèses budgétaires n'ont pas envisagés ; des cas de force majeure ; et des modifications apportées au mandat au cours de l'exercice.

Tableau 4
Ressources humaines : composante 2 (Appui)

Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international					Total partiel	Personnel recruté sur le plan national ^a	Total
	SGA/SSG	D-2/D-1	P-5/P-4	P-3/P-2	Service mobile			
Section de la sécurité								
Postes approuvés 2017/18	–	–	2	1	35	38	30	68
Postes proposés 2018/19	–	–	2	1	35	38	30	68
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–
Division de l'appui à la mission								
Bureau du Directeur de l'appui à la mission								
Postes approuvés 2017/18	–	1	8	4	17	30	77	107
Postes proposés 2018/19	–	1	2	–	4	7	27	34
Variation nette	–	–	(6)	(4)	(13)	(23)	(50)	(73)
Gestion des opérations et des ressources								
Postes approuvés 2017/18	–	–	–	–	–	–	–	–
Postes proposés 2018/19	–	1	11	11	42	65	107	172
Variation nette	–	1	11	11	42	65	107	172

<i>Personnel civil</i>	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>					<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>		<i>Total</i>
	<i>SGA/SSG</i>	<i>D-2/D-1</i>	<i>P-5/P-4</i>	<i>P-3/P-2</i>	<i>Service mobile</i>	<i>Total partiel</i>		
Gestion de la prestation des services								
Postes approuvés 2017/18	–	1	5	11	32	49	176	225
Postes proposés 2018/19	–	1	9	8	34	52	324	376
Variation nette	–	–	4	(3)	2	3	148	151
Gestion de la chaîne d’approvisionnement								
Postes approuvés 2017/18	–	1	12	8	60	81	306	387
Postes proposés 2018/19	–	–	4	3	28	35	101	136
Variation nette	–	(1)	(8)	(5)	(32)	(46)	(205)	(251)
Total (Division de l’appui à la mission)								
Effectif approuvé 2017/18	–	3	25	23	109	160	559	719
Effectif proposé 2018/19	–	3	26	22	108	159	559	718
Variation nette	–	–	1	(1)	(1)	(1)	–	(1)
Total (composante 2)								
Effectif approuvé 2017/18	–	3	27	24	144	198	589	787
Effectif proposé 2018/19	–	3	28	23	143	197	589	786
Variation nette	–	–	1	(1)	(1)	(1)	–	(1)

^a Administrateurs et agents des services généraux.

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

48. L’organigramme présenté à la figure 1 ci-dessous illustre la restructuration proposée de la composante appui.

Figure 1
Composante appui : modifications proposées de l'organigramme



Bureau du Directeur de l'appui à la mission

Tableau 5

Ressources humaines : Bureau du Directeur 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-4	Conseiller du personnel	Transfert	À la Section des services médicaux
	-1	GN	Assistant des commissions d'enquête	Transfert	Au Groupe des commissions d'enquête, relevant du Bureau du Chef de cabinet
	-1	P-4	Spécialiste de la gestion des marchés	Transfert	À la Section de la gestion des acquisitions (voir tableau 24)
	-1	SM	Spécialiste de la gestion des marchés	Transfert	
	-2	GN	Assistant chargé de la gestion des marchés	Transfert	
	-1	GN	Assistant chargé de la gestion des marchés	Réaffectation	À la Section du génie et de l'entretien des installations [poste d'assistant (gestion des installations)] (voir tableau 19)
Variation nette		-7			

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

49. Dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations issues du bilan stratégique et de la création proposée du Bureau du Chef de cabinet, il est proposé de transférer un poste d'assistant des commissions d'enquête (GN) depuis le Groupe de la mise aux normes et du suivi, relevant du Bureau du Directeur de l'appui à la mission, au Groupe des commissions d'enquête du Bureau du Chef de cabinet.

50. Par ailleurs, dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la Mission, il est proposé de transférer un poste de conseiller du personnel (P-4) à la Section des services médicaux, où les activités et les services en rapport avec les consultations sont regroupés. Il est également proposé de transférer quatre postes depuis le Groupe de la gestion des marchés, qui relève actuellement du Bureau du Directeur de l'appui à la mission, à la Section de la gestion des acquisitions (pilier Gestion de la chaîne d'approvisionnement), laquelle, du fait de la réorganisation des fonctions d'appui, chapeautera toutes les activités ayant trait à la gestion et à l'examen des marchés (voir tableau 5).

51. Enfin, pour étoffer les moyens de la Section du génie et de l'entretien des installations concernant la gestion de camps, il est proposé de réaffecter à cette section, depuis le Bureau du Directeur de l'appui à la mission, un poste d'assistant chargé de la gestion des marchés (GN), qui deviendrait un poste d'assistant (gestion des installations) (GN) (voir par. 78 et tableau 19).

Section des finances et du budget

Tableau 6

Ressources humaines : section des finances et du budget

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	-1	P-5	Chef de Section	Transfert	Au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 10)
	-1	P-4	Spécialiste des finances et du budget	Transfert	
	-1	P-3	Spécialiste des finances et du budget	Transfert	

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
-4	SM	Assistant (budget et finances)	Transfert	Au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 10)
-2	AN	Spécialiste des finances et du budget	Transfert	
-17	GN	Assistant (budget et finances)	Transfert	
-1	GN	Assistant administratif	Transfert	
-1	GN	Assistant d'équipe	Transfert	
Variation nette	-28			

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

52. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de rattacher la Section des finances et du budget au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 6).

Section de la gestion des ressources humaines

Tableau 7

Ressources humaines : Section de la gestion des ressources humaines

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	-1 P-5	Chef de Section	Transfert	Au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 9)
	-1 P-4	Spécialiste des ressources humaines	Transfert	
	-1 P-3	Spécialiste des ressources humaines	Transfert	
	-1 P-3	Spécialiste du perfectionnement du personnel	Transfert	
	-1 P-3	Fonctionnaire d'administration	Transfert	
	-1 SM	Spécialiste des ressources humaines	Transfert	
	-5 SM	Assistant chargé des ressources humaines	Transfert	
	-1 SM	Spécialiste des voyages	Transfert	
	-1 SM	Assistant (voyages)	Transfert	
	-1 AN	Spécialiste adjoint des ressources humaines	Transfert	
	-1 AN	Formateur adjoint	Transfert	
	-2 AN	Spécialiste adjoint du perfectionnement du personnel	Transfert	
	-10 GN	Assistant chargé des ressources humaines	Transfert	
	-1 GN	Assistant aux systèmes d'information	Transfert	
	-1 GN	Assistant administratif	Transfert	
	-2 GN	Assistant d'équipe	Transfert	
	-3 GN	Assistant (voyages)	Transfert	
	-1 GN	Assistant (perfectionnement du personnel)	Transfert	
	-1 GN	Assistant à la formation	Transfert	
	-1 GN	Assistant d'équipe	Transfert	

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
-1	GN	Assistant multilingue	Transfert	Au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 9)
Variation nette	-38			

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

53. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé que la Section de la gestion des ressources humaines soit renommée Section des ressources humaines et qu'elle soit rattachée au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 7).

Gestion des opérations et des ressources

Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources

Tableau 8

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>
Poste	+1 D-1	Chef de la gestion des opérations et des ressources	Réaffectation	Depuis les Services régionaux de l'informatique et des communications
	+1 P-3	Spécialiste des systèmes informatiques	Transfert	Depuis la Section des technologies
	+1 SM	Technicien en télécommunications	Transfert	
Variation nette	+3			

Abréviation : SM = agent du Service mobile.

54. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de créer un pilier Gestion des opérations et des ressources, qui constituera l'un des trois piliers de la structure d'appui à la mission (gestion des opérations et des ressources, gestion de la prestation de services et gestion de la chaîne d'approvisionnement).

55. À cet égard, il est proposé de réaffecter au Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources le poste de chef des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications (D-1) des Services régionaux de l'informatique et des communications. Le titulaire de ce poste assumera les fonctions de chef de la gestion des opérations et des ressources (D-1) et il aura la double responsabilité d'administrer le pilier correspondant et de coordonner la gestion stratégique de la prestation de services régionaux d'informatique et de communications conformément au dispositif d'appui établi.

56. Pour l'aider à s'acquitter de ces tâches, il est proposé de transférer au Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources un poste de spécialiste des systèmes informatiques (P-3) et un poste de technicien en télécommunications (Service mobile) de la Section des technologies (voir tableau 8). Le Chef de la gestion des opérations et des ressources aura sous sa responsabilité la Section des ressources humaines, la Section des finances et du budget, la Section des technologies et le Centre d'appui à la mission.

Section des ressources humaines (relevant auparavant du Bureau du Directeur de l'appui à la mission)

Tableau 9

Ressources humaines : Section des ressources humaines

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+38	(voir tableau 7)	Transfert	Depuis le Bureau du Directeur de l'appui à la mission
	+1 GN	Assistant (qualité de vie)	Transfert	Depuis le Bureau du commandant adjoint de la Force
	-1 SM	Spécialiste des voyages	Réaffectation	Au Groupe des commissions d'enquête relevant du Bureau du Chef de cabinet
	-1 P-3	Spécialiste du perfectionnement du personnel	Transfert	Depuis le Groupe de la formation (au Centre intégré de formation du personnel des missions, relevant du Centre d'appui à la mission) (voir tableau 12)
	-1 AN	Formateur adjoint	Transfert	
	-2 AN	Spécialiste adjoint du perfectionnement du personnel	Transfert	
	-1 GN	Assistant à la formation	Transfert	
	-1 GN	Assistant (perfectionnement du personnel)	Transfert	
	-1 GN	Assistant d'équipe	Transfert	
	-1 GN	Assistant multilingue	Transfert	
Variation nette	+30			

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

57. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, la Section de la gestion des ressources humaines sera renommée Section des ressources humaines et rattachée au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 9).

58. De plus, il est proposé que le Groupe de la formation, qui relève actuellement de la Section des ressources humaines, soit renommé Centre intégré de formation du personnel des missions et rattaché au Centre d'appui à la mission.

59. Par ailleurs, un poste d'assistant (qualité de vie) (agent des services généraux) du Bureau du Commandant adjoint de la Force serait transféré à la Section des ressources humaines afin que cette dernière regroupe les fonctions relatives aux questions de qualité de vie et de bien-être du personnel.

60. Dans le cadre de la suite donnée aux recommandations issues du bilan stratégique et aux fins de la création du Bureau du Chef de cabinet comme indiqué ci-dessus, il est proposé de réaffecter un spécialiste des voyages (Service mobile) de la Section des ressources humaines au Groupe des commissions d'enquête. Le titulaire assumera les tâches de fonctionnaire d'administration (Service mobile), en vue d'étoffer les moyens dont le Groupe dispose, en particulier dans le domaine des enquêtes (voir par. 37).

Section des finances et du budget (relevant auparavant du Bureau du Directeur de l'appui à la mission)

Tableau 10

Ressources humaines : Section des finances et du budget

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+28		(voir tableau 6)	Transfert	Depuis le Bureau du Directeur de l'appui à la mission
Variation nette	+28				

61. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de rattacher la Section des finances et du budget au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 6).

Section des technologies (anciennement Services régionaux de l'informatique et des communications, pilier Services)

Tableau 11

Ressources humaines : Section des technologies

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+86		(voir tableau 15)	Transfert	Depuis les Services régionaux de l'informatique et des communications
	+1	P-5	Chef de la Section des technologies	Réaffectation	Depuis la Section des achats
	-1	P-3	Spécialiste des systèmes informatiques	Transfert	} Au Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources
	-1	SM	Technicien en télécommunications	Transfert	
Variation nette	+85				

Abréviation : SM = agent du Service mobile.

62. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé que les Services régionaux d'informatique et des communications soient renommés Section des technologies et rattachés au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 11). À cet égard, le poste de chef de la Section des achats (P-5) sera réaffecté à la Section des technologies. Le titulaire assumera les fonctions de chef de la Section des technologies (P-5) et aidera le Chef de la gestion des opérations et des ressources à coordonner les activités liées à la gestion stratégique de la prestation de services régionaux d'informatique et de communications conformément au cadre d'appui établi.

63. Pour aider le Chef de la gestion des opérations et des ressources à s'acquitter de ses fonctions, il est proposé de transférer un poste de spécialiste des systèmes informatiques (P-3) et un poste de technicien en télécommunications (Service mobile) de la Section des technologies au Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources (voir tableau 11).

Centre d'appui à la mission [relevant auparavant du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement)]

Tableau 12

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>
Poste	+12		(voir tableau 28)	Transfert	Transfert du Centre d'appui à la mission relevant jusque-là du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement)
	+8		(voir tableau 9)	Transfert	Depuis la Section des ressources humaines au Centre intégré de formation du personnel des missions, qui relève du Centre d'appui à la mission
	+7		(voir tableau 27)	Transfert	Depuis la Section de la chaîne d'approvisionnement
	-1	P-3	Spécialiste du perfectionnement du personnel	Reclassement	Depuis le Centre d'appui à la mission
	+1	P-4	Chef du groupe, fonctionnaire chargé de la formation	Reclassement	Au Centre d'appui à la mission
	-1	GN	Assistant multilingue	Transfert	Depuis le Centre intégré de formation du personnel des missions au Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services
Variation nette	+26				

Abréviation : GN = agent des services généraux recruté sur le plan national.

64. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé que le Centre d'appui à la mission, qui relève actuellement du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement), soit rattaché au pilier Gestion des opérations et des ressources. Le Centre est chargé de fournir à la Division de l'appui à la mission un appui logistique rapide, coordonné et efficace aux fins de planifier l'exécution d'activités opérationnelles et de projets de premier plan, et de dégager et d'allouer les ressources nécessaires à l'exécution de ceux qui ont été approuvés. Il aura également à gérer un système informatisé de gestion des données solidement structuré afin de contrôler l'exécution des principales activités d'appui et de faire rapport sur les problèmes majeurs qui y sont liés. À cet effet, pour assurer l'exécution des activités du Centre, il est proposé d'y transférer sept postes de la Section de la chaîne d'approvisionnement.

65. Comme le prévoit la structure harmonisée d'appui à la mission, la formation sera administrée par le Centre intégré de formation du personnel des missions, qui relèvera du Centre d'appui à la mission. À cet égard, il est proposé que huit postes du Groupe de la formation, qui relève de la Section des ressources humaines, soient transférés au Centre intégré. Par ailleurs, ce dernier doit tenir compte des aspects aussi bien militaires que civils de la formation et inclure les besoins de ces deux composantes dans le programme de formation. Compte tenu du niveau de compétences requis pour assurer les fonctions et les responsabilités accrues du Centre intégré, il est proposé de reclasser un poste P-3 de spécialiste du perfectionnement du personnel en poste P-4 de fonctionnaire chargé de la formation, dont le titulaire

exercerait les fonctions de Chef du Centre intégré de formation du personnel des missions.

66. De plus, il est proposé qu'un poste d'assistant multilingue (agent des services généraux recruté sur le plan national) soit transféré au Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services, dont relèvent les fonctions d'appui linguistique.

Gestion de la prestation de services

Bureau du Chef de la gestion de la prestation de services

Tableau 13

Ressources humaines : Bureau du Chef de la gestion de la prestation de services

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+2		(voir tableau 21)	Transfert	Depuis le Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement)
	+1	D-1	Chef de la gestion de la prestation de services	Réaffectation	
Variation nette	+3				

67. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de créer un bureau du chef de la gestion de la prestation de services et d'y transférer deux postes du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement). Il est de plus proposé de réaffecter le poste de directeur adjoint de l'appui à la mission (D-1) du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement) au Bureau du Chef de la gestion de la prestation de services. Le titulaire de ce poste assumera les fonctions de Chef de la gestion de la prestation de services (D-1), un poste de cette classe étant indispensable pour assurer la direction de ce pilier.

Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services

Tableau 14

Ressources humaines : Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+101		(voir tableau 21)	Transfert	Depuis le Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement)
	+1	P-5	Chef adjoint de la gestion de la prestation de services	Réaffectation	
	-1	GN	Assistant (programmes)	Transfert	Au Bureau du commandant adjoint de la Force
	+1	GN	Assistant multilingue	Transfert	Depuis le Centre intégré de formation du personnel des missions, relevant du Centre d'appui à la mission
	+1	AN	Fonctionnaire d'administration	Réaffectation	Depuis le Bureau du commandant adjoint de la Force
Variation nette	+103				

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

68. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de créer un Bureau du chef adjoint de la gestion de la prestation de services et d'y transférer 101 postes du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement).

69. Il est également proposé de réaffecter le poste de chef adjoint des services d'appui intégrés (P-5) du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement) au Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services. Le titulaire assumera les fonctions de chef adjoint de la gestion de la prestation de services (P-5), et il sera chargé d'épauler le Chef de la gestion de la prestation de services pour ce qui est de l'ensemble des principaux services de soutien logistique à fournir à toutes les composantes de la Force et aux autres opérations auxquelles la FINUL prête appui dans la région (voir par. 81).

70. En outre, dans le cadre de l'application de la recommandation sur le dialogue stratégique issue du bilan stratégique, il est proposé de transférer un poste d'assistant (programmes) (agent des services généraux) du Groupe de l'appui linguistique du Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services au Bureau du Commandant adjoint de la Force afin d'étoffer les moyens dont celui-ci dispose pour aider le Commandant adjoint de la Force à planifier et coordonner ce dialogue.

71. Pour renforcer les capacités nationales en matière de langue, il est proposé de réaffecter un poste de spécialiste adjoint des questions de qualité de vie (administrateur recruté sur le plan national) du Bureau du Commandant adjoint de la Force au Groupe de l'appui linguistique, relevant du Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services. Le titulaire assumera les tâches de fonctionnaire adjoint d'administration (administrateur recruté sur le plan national). Un poste d'assistant multilingue serait transféré du Centre intégré de formation du personnel des missions au Centre d'appui à la mission, relevant du Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services.

Services régionaux de l'informatique et des communications

Tableau 15

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>
Poste	-1 D-1	Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications (Gestion de la prestation de services)	Réaffectation	Au Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources (voir tableau 8)
	-1 P-4	Spécialiste de l'information géographique	Transfert	À la Section des technologies, qui relève du pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 11)
	-1 P-4	Chef de l'informatique et des communications	Transfert	
	-1 P-3	Spécialiste de l'information géographique	Transfert	
	-1 P-3	Informaticien	Transfert	
	-1 P-3	Spécialiste des systèmes informatiques	Transfert	
	-1 P-3	Spécialiste des télécommunications	Transfert	
	-1 P-2	Spécialiste des systèmes d'information géospatiale	Transfert	
	-4 SM	Spécialiste des télécommunications	Transfert	
	-2 SM	Spécialiste des systèmes informatiques	Transfert	

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
-2	SM	Assistant aux systèmes d'information géospatiale	Transfert	À la Section des technologies qui relève du pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 11)
-9	SM	Assistant aux télécommunications ou technicien en télécommunications	Transfert	
-10	SM	Assistant aux systèmes d'information	Transfert	
-2	AN	Spécialiste des systèmes informatiques	Transfert	
-2	GN	Assistant aux systèmes d'information géospatiale	Transfert	
-2	GN	Assistant administratif	Transfert	
-1	GN	Assistant d'équipe	Transfert	
-9	GN	Assistant aux systèmes d'information	Transfert	
-11	GN	Assistant informaticien	Transfert	
-25	GN	Assistant aux télécommunications ou technicien en télécommunications	Transfert	
Variation nette	-87			

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

72. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de réaffecter le poste de chef des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications (Gestion de la prestation de services) (D-1) des Services régionaux de l'informatique et des communications au Bureau du Chef de la gestion des opérations et des ressources. Le titulaire assumera les fonctions de Chef de la gestion des opérations et des ressources (D-1) et dirigera le pilier correspondant. Il aura la double responsabilité d'administrer ce pilier et de coordonner la gestion stratégique de la prestation de services régionaux d'informatique et de communications conformément au dispositif d'appui établi. Il est également proposé de transférer les 86 autres postes des Services régionaux d'informatique et des communications à la Section des technologies, qui relève du pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 15).

Section des transports (relevant auparavant du pilier Chaîne d'approvisionnement)

Tableau 16
Ressources humaines : Section des transports

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	+77	(voir tableau 30)	Transfert	Du pilier Chaîne d'approvisionnement au pilier Gestion de la prestation de services
	+1	GN	Assistant d'équipe	Depuis la Section des mouvements (voir tableau 29)
	-1	GN	Chauffeur	En poste d'assistant (gestion des installations) à la Section du génie et de l'entretien des installations (voir tableau 19)
	-1	GN	Assistant (stocks et approvisionnement)	
Variation nette	+76			

Abréviation : GN = agent des services généraux recruté sur le plan national.

73. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de rattacher la Section des transports, qui relève du pilier Chaîne d'approvisionnement, au pilier Gestion de la prestation de services. Il est également proposé de transférer à cette section un poste d'assistant d'équipe (agent des services généraux) de la Section des mouvements (voir tableau 16).

74. Pour apporter à la Section du génie et de l'entretien des installations l'appui supplémentaire nécessaire concernant les services de gestion de camps (voir par. 78 et tableau 19), il est également proposé de réaffecter à cette section, depuis la Section des transports, un poste de chauffeur (agent des services généraux) et un poste d'assistant (stocks et approvisionnement) (agent des services généraux), qui deviendraient deux postes d'assistant (gestion des installations) (agent des services généraux).

Section des transports aériens (relevant auparavant du pilier Chaîne d'approvisionnement)

Tableau 17

Ressources humaines : Section des transports aériens

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	+9	(voir tableau 31)	Transfert	Du pilier Chaîne d'approvisionnement au pilier Gestion de la prestation de services
	+1 P-3	Fonctionnaire chargé des opérations aériennes	Transfert	Depuis la Section des mouvements (voir tableau 29)
	+1 SM	Assistant aux opérations aériennes	Transfert	
	+1 GN	Assistant (budget et finances)	Transfert	
Variation nette	+12			

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

75. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de rattacher la Section des transports aériens, qui relève du pilier Chaîne d'approvisionnement, au pilier Gestion de la prestation de services. Il est également proposé de transférer un poste de fonctionnaire chargé des opérations aériennes (P-3), un poste d'assistant aux opérations aériennes (Service mobile) et un poste d'assistant (budget et finances) (agent des services généraux) de la Section des mouvements à la Section des transports aériens.

Section des services médicaux

Tableau 18

Ressources humaines : Section des services médicaux

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	+1	Conseiller du personnel	Transfert	Depuis le Bureau du Directeur de l'appui à la mission (voir tableau 5)
Variation nette	+1			

76. Dans le contexte de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de changer le nom anglais de la Section des services médicaux (*Medical*

Section devenant *Medical Services Section*, le nom français restant le même) et de transférer un poste de conseiller du personnel (P-4) du Bureau du Directeur de l'appui à la mission à la Section des services médicaux, où les activités et services d'accompagnement psychosocial du personnel sont regroupés.

Section du génie et de l'entretien des installations

Tableau 19

Ressources humaines : Section du génie et de l'entretien des installations

	Variation	Classe	Titre ou fonction	Modification	Description
Postes	+5		(voir tableau 21)	Transfert	Depuis le Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement)
	+2		Assistant (gestion des installations)	Réaffectation	
	+2	GN	Assistant (gestion des installations)	Réaffectation	Depuis la Section des transports (voir tableau 16)
	+1	GN	Assistant (gestion des installations)	Réaffectation	Depuis le Bureau du Directeur de l'appui à la mission (voir tableau 5)
Variation nette	+10				

Abréviation : GN = agent des services généraux recruté sur le plan national.

77. Dans le contexte de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé que la Section du génie soit dorénavant appelée Section du génie et de l'entretien des installations, de façon à rendre compte de la grande diversité des services qu'elle fournit. En outre, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle structure d'appui de la mission, il est proposé de regrouper au sein de la Section du génie et de l'entretien des installations les fonctions liées à la gestion des camps, qui sont actuellement prises en charge par le Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement). À cet égard, il est proposé de transférer cinq postes du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement) à la Section du génie et de l'entretien des installations.

78. À la FINUL, la gestion des camps est une fonction pluridisciplinaire qui couvre un vaste ensemble d'activités, dont la gestion des installations d'hébergement ; la coordination et la gestion des services collectifs de distribution, les services de maintenance et les loyers ainsi que le contrôle du respect des normes d'hygiène et de sécurité incendie dans l'ensemble des installations de la FINUL. Au cours des exercices récents, l'appui supplémentaire nécessaire pour assurer la continuité des services relatifs à la gestion des camps a été apporté grâce au détachement à titre provisoire de cinq postes d'autres bureaux de la Division de l'appui à la mission, à savoir un poste d'assistant multilingue et un poste d'assistant d'équipe (agents des services généraux) du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement) ; un poste de chauffeur et un poste d'assistant (stocks et approvisionnement) (agents des services généraux) de la Section des transports ; un poste d'assistant chargé de la gestion des marchés (agent des services généraux) du Bureau du Directeur de l'appui à la mission. Compte tenu des ressources qui sont nécessaires pour assurer les services de gestion des camps à l'heure actuelle et à long terme, il est proposé de réaffecter à la Section du génie et de l'entretien des installations ces cinq postes, qui deviendraient des postes d'assistant (gestion des installations) (agent des services généraux).

Section des approvisionnements essentiels

Tableau 20

Ressources humaines : Section des approvisionnements essentiels

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	+32		(voir tableau 27)	Transfert	Depuis la Section de la chaîne d'approvisionnement
	+1	P-5	Chef des approvisionnements essentiels	Réaffectation	Depuis la Section des mouvements
Variation nette	+33				

79. Dans le contexte de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de créer la Section des approvisionnements essentiels, qui relèverait du pilier Gestion de la prestation de services, et d'y transférer 32 postes de la Section de la chaîne d'approvisionnement. La Section des approvisionnements essentiels serait chargée de la prestation des services et de la gestion des contrats relatifs aux rations alimentaires, à la restauration, aux combustibles, carburants et lubrifiants, ainsi qu'à l'approvisionnement général et aux biens.

80. Les services d'approvisionnements essentiels ayant un rôle primordial aux fins de la continuité des opérations de la FINUL, il est proposé de réaffecter de la Section des mouvements à la Section des approvisionnements essentiels le poste de Chef de la Section des mouvements (P-5), qui deviendrait le poste de Chef de la Section des approvisionnements essentiels et serait maintenu à la classe P-5 compte tenu des compétences et du savoir-faire requis pour gérer ces services.

Pilier Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement)

Tableau 21

Ressources humaines : Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (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	D-1	Directeur adjoint de l'appui à la mission	Réaffectation	Au Bureau du Chef de la gestion de la prestation de services (voir tableau 13)
	-1	SM	Assistant administratif	Transfert	
	-1	GN	Assistant administratif	Transfert	
Total partiel	-3				
	-1	SM	Assistant (gestion des installations)	Transfert	À la Section du génie et de l'entretien des installations (voir tableau 19)
	-4	GN	Assistant (gestion des installations)	Transfert	
Total partiel	-5				

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
-1	GN	Assistant d'équipe	Réaffectation	En poste d'assistant (gestion des installations) à la Section du génie et de l'entretien des installations (voir tableau 19)
-1	GN	Assistant multilingue	Réaffectation	
Total partiel	-2			
-1	P-5	Chef adjoint des services d'appui intégrés	Réaffectation	Au Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services (voir tableau 14)
-1	GN	Assistant d'équipe	Transfert	
-1	SM	Fonctionnaire d'administration	Transfert	
-6	GN	Assistant de secrétariat	Transfert	
-1	GN	Assistant (liaison)	Transfert	
-1	GN	Assistant (programmes)	Transfert	
-91	GN	Assistant multilingue	Transfert	
Total partiel	-102			
Variation nette	-112			

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

81. Dans le contexte de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de réaffecter le poste de Directeur adjoint de l'appui à la mission (D-1) du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement) au Bureau du Chef de la gestion de la prestation de services qu'il est proposé de créer et de le transformer en poste de chef de la gestion de la prestation de services (D-1) de façon à doter le pilier Gestion de la prestation de services des compétences requises en matière de direction. Pour aider le Chef de la gestion de la prestation de services à assurer l'ensemble des services relevant de ce pilier, il est également proposé de réaffecter le poste de chef adjoint des services d'appui intégrés (P-5) du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement) au Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services et d'en faire un poste de chef adjoint de la gestion de la prestation de services (P-5) (voir par. 69).

82. Compte tenu de ce qui précède, il est également proposé de transférer deux postes au Bureau du Chef de la gestion de la prestation de services (voir par. 67), cinq postes à la Section du génie et de l'entretien des installations (voir par. 77 et tableau 19 ci-dessus) et 101 postes au Bureau du Chef adjoint de la gestion de la prestation de services (voir tableau 21).

83. Pour apporter à la Section du génie et de l'entretien des installations l'appui supplémentaire nécessaire en matière de services relatifs à la gestion des camps, il est également proposé de réaffecter à cette section, depuis le Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement), un poste d'assistant multilingue et un poste d'assistant d'équipe (agent des services généraux), qui deviendraient deux postes d'assistant (gestion des installations) (agent des services généraux) (voir par. 78 et tableau 19).

Bureau du Chef de la gestion de la chaîne d'approvisionnement

Tableau 22

Ressources humaines : Bureau du Chef 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	P-5	Chef de l'approvisionnement	Transfert	Depuis la Section de la chaîne d'approvisionnement (voir tableau 27)
	+1	P-3	Fonctionnaire chargé de la réception et de l'inspection	Transfert	
	+1	GN	Assistant (gestion du matériel)	Transfert	
Variation nette	+3				

Abréviation : GN = agent des services généraux recruté sur le plan national.

84. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de créer le Bureau du Chef de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et d'y transférer trois postes de la Section de la chaîne d'approvisionnement (voir tableau 22).

Section de la gestion de la performance de la chaîne d'approvisionnement

Tableau 23

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

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	+15		(voir tableau 27)	Transfert	Depuis la Section de la chaîne d'approvisionnement
Variation nette	+15				

85. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé d'établir la Section de la gestion de la performance de la chaîne d'approvisionnement, qui relèverait du pilier Gestion de la chaîne d'approvisionnement, et d'y transférer 15 postes de la Section de la chaîne d'approvisionnement. Cette nouvelle section élaborerait et mettrait en œuvre des indicateurs et paramètres de résultats nuancés aux fins du suivi et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement de la FINUL. Elle s'acquitterait également de fonctions liées à la gestion des biens, ainsi que de l'analyse des modalités de fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement intégrées de bout en bout et de l'établissement de rapports à ce sujet.

Section de la gestion des acquisitions

Tableau 24

Ressources humaines : Section de la gestion des acquisitions

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	+4		(voir tableau 5)	Transfert	Depuis le Bureau du Directeur de l'appui à la mission

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+12		(voir tableau 27)	Transfert	Depuis la Section de la chaîne d'approvisionnement
Variation nette	+16			

86. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé d'établir la Section de la gestion des acquisitions, qui relèverait du pilier Gestion de la chaîne d'approvisionnement, et de transférer à cette section 4 postes du Bureau du Directeur de l'appui à la mission et 12 postes de la Section de la chaîne d'approvisionnement. Cette section accompagnerait les procédures d'achat pour ce qui est de la planification et des demandes d'acquisition et de l'évaluation de l'exécution des contrats.

Section des achats

Tableau 25

Ressources humaines : Section des achats

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Poste	-1 P-5	Chef de la Section des achats	Réaffectation	En poste de Chef de la Section des technologies
Variation nette	-1			

87. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission et compte tenu des progrès technologiques et des procédures de contrôle interne mises en place en matière de passation des marchés, il a été décidé qu'il n'était plus nécessaire que la Section des achats soit dirigée par un Chef de la classe P-5. En conséquence, il est proposé de transformer le poste de Chef de la Section des achats (P-5) en poste de Chef de la Section des technologies (P-5), par réaffectation à la Section du même nom. Le Chef de la Section des technologies aiderait également le Chef du pilier Gestion des opérations et des ressources à s'acquitter de ses responsabilités pour ce qui est de la coordination de la gestion stratégique des services d'informatique et de communications régionaux dans le cadre du système d'appui établi. Après la réaffectation proposée, la Section des achats serait dirigée par le fonctionnaire chargé des achats (P-4) actuellement en poste.

Section de la gestion centralisée des stocks

Tableau 26

Ressources humaines : Section de la gestion centralisée des stocks

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	+56	(voir tableau 27)	Transfert	Depuis la Section de la chaîne d'approvisionnement
Variation nette	+56			

88. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de créer la Section de la gestion centralisée des stocks, qui serait rattachée au pilier Gestion de la chaîne d'approvisionnement, et d'y transférer 56 postes de la Section de la chaîne d'approvisionnement. Cette nouvelle section jouerait un rôle central dans les procédures de gestion de la chaîne d'approvisionnement, l'accent étant mis sur les opérations assorties de réceptions et d'inspections ; la gestion des lieux d'entreposage ; la gestion des inventaires physiques ; la gestion de la distribution des biens ou marchandises ; les principales fonctions de communication d'informations ; la cession des biens.

Section de la chaîne d'approvisionnement

Tableau 27

Ressources humaines : Section de la chaîne d'approvisionnement

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-5	Chef de l'approvisionnement	Transfert	Au Bureau du Chef de la gestion de la chaîne d'approvisionnement (voir tableau 22)
	-1	P-3	Fonctionnaire chargé de la réception et de l'inspection	Transfert	
	-1	GN	Assistant (gestion du matériel)	Transfert	
Total partiel	-3				
	-1	P-4	Administrateur chargé du matériel appartenant aux contingents	Transfert	Au Centre d'appui à la mission relevant du pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 12)
	-1	P-3	Administrateur chargé du matériel appartenant aux contingents	Transfert	
	-2	SM	Assistant chargé du matériel appartenant aux contingents	Transfert	
	-3	GN	Assistant chargé du matériel appartenant aux contingents	Transfert	
Total partiel	-7				
	-1	P-3	Spécialiste de la gestion du matériel	Transfert	À la Section de la gestion de la performance de la chaîne d'approvisionnement (voir tableau 23)
	-1	P-3	Fonctionnaire chargé des demandes de remboursement	Transfert	
	-1	SM	Spécialiste de la gestion du matériel	Transfert	
	-1	SM	Administrateur chargé de la cession des biens	Transfert	
	-2	SM	Assistant aux demandes de remboursement	Transfert	
	-1	SM	Assistant (gestion du matériel)	Transfert	
	-4	GN	Assistant (gestion du matériel)	Transfert	
	-1	GN	Assistant administratif	Transfert	
	-3	GN	Assistant aux demandes de remboursement	Transfert	
Total partiel	-15				

<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
-2	SM	Assistant à l'approvisionnement	Transfert	À la Section de la gestion des acquisitions (voir tableau 24)
-1	AN	Fonctionnaire de l'approvisionnement	Transfert	
-6	GN	Assistant à l'approvisionnement	Transfert	
-2	GN	Assistant à la gestion des carburants	Transfert	
-1	GN	Assistant (rations)	Transfert	
Total partiel	-12			
-1	P-4	Fonctionnaire chargé des rations	Transfert	À la Section des approvisionnements essentiels relevant du pilier Gestion de la prestation de services (voir tableau 20)
-1	P-4	Fonctionnaire chargé des carburants	Transfert	
-2	SM	Fonctionnaire chargé des rations	Transfert	
-1	SM	Fonctionnaire chargé des carburants	Transfert	
-1	SM	Assistant à l'approvisionnement	Transfert	
-2	SM	Assistant (rations)	Transfert	
-2	SM	Assistant à la gestion des carburants	Transfert	
-1	AN	Fonctionnaire de l'approvisionnement (adjoint de 1 ^{re} classe)	Transfert	
-1	AN	Fonctionnaire chargé des rations (adjoint de 1 ^{re} classe)	Transfert	
-7	GN	Assistant à l'approvisionnement	Transfert	
-9	GN	Assistant à la gestion des carburants	Transfert	
-4	GN	Assistant (rations)	Transfert	
Total partiel	-32			
-1	P-4	Fonctionnaire de l'approvisionnement	Transfert	À la Section de la gestion centralisée des stocks (voir tableau 26)
-2	SM	Fonctionnaire de l'approvisionnement	Transfert	
-1	SM	Assistant à la cession du matériel	Transfert	
-4	SM	Assistant à l'approvisionnement	Transfert	
-38	GN	Assistant à l'approvisionnement	Transfert	
-2	GN	Agent de maintenance	Transfert	
-1	GN	Assistant (gestion du matériel)	Transfert	
-1	GN	Assistant à la cession du matériel	Transfert	
-6	GN	Assistant (réception et inspection)	Transfert	
Total partiel	-56			
Variation nette	-125			

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

89. Dans le contexte de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de supprimer la Section de la chaîne d'approvisionnement et d'en transférer les fonctions à divers bureaux relevant des trois piliers qu'il est proposé d'établir (voir tableau 27).

Centre d'appui à la mission

Tableau 28

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	P-5	Chef de Section	Transfert	Au pilier Gestion des opérations et des ressources
	-1	P-4	Spécialiste des opérations logistiques	Transfert	
	-2	P-3	Spécialiste des opérations logistiques	Transfert	
	-2	SM	Spécialiste des opérations logistiques	Transfert	
	-1	GN	Assistant d'équipe	Transfert	
	-1	GN	Assistant (liaison)	Transfert	
	-3	GN	Assistant (soutien logistique)	Transfert	
	-1	GN	Assistant (gestion des installations)	Transfert	
Variation nette	-12				

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

90. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de rattacher le Centre d'appui à la mission, qui relève du Bureau du Directeur adjoint de l'appui à la mission (Gestion de la chaîne d'approvisionnement), au pilier Gestion des opérations et des ressources (voir tableau 28).

Section des mouvements

Tableau 29

Ressources humaines : Section des mouvements

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-5	Chef de la Section des mouvements	Réaffectation	En poste de Chef de la Section des approvisionnements essentiels, qui relève du pilier Gestion de la prestation de services (voir tableau 20)
	-1	GN	Assistant d'équipe	Transfert	À la Section des transports (voir tableau 16)
	-1	P-3	Fonctionnaire chargé des opérations aériennes	Transfert	À la Section des transports aériens (voir tableau 17)
	-1	SM	Assistant aux opérations aériennes	Transfert	
	-1	GN	Assistant (budget et finances)	Transfert	
Variation nette	-5				

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

91. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de supprimer la Section des mouvements et d'en transférer les fonctions à divers bureaux relevant des trois piliers qu'il est proposé d'établir (voir tableau 29).

Section des transports

Tableau 30

Ressources humaines : Section des transports

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	SM	Chef de la Section des transports	Transfert	Au pilier Gestion de la prestation de services (voir tableau 16)
	-2	SM	Fonctionnaire des transports	Transfert	
	-9	SM	Assistant (transports)	Transfert	
	-2	SM	Mécanicien/technicien automobile	Transfert	
	-1	SM	Agent de maintenance	Transfert	
	-1	AN	Fonctionnaire des transports (adjoint de 1 ^{re} classe)	Transfert	
	-13	GN	Assistant (transports)	Transfert	
	-40	GN	Mécanicien/technicien automobile	Transfert	
	-1	GN	Assistant administratif	Transfert	
	-4	GN	Chauffeur	Transfert	
	-1	GN	Assistant (stocks et approvisionnement)	Transfert	
	-2	GN	Agent de maintenance	Transfert	
Variation nette	-77				

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

92. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de rattacher la Section des transports, qui relève du pilier Chaîne d'approvisionnement, au pilier Gestion de la prestation de services (voir tableau 30).

Section des transports aériens

Tableau 31

Ressources humaines : Section des transports aériens

	<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
Postes	-1	P-4	Chef des transports aériens	Transfert	Au pilier Gestion de la prestation de services (voir tableau 17)
	-1	P-2	Fonctionnaire chargé des opérations aériennes (adjoint de 1 ^{re} classe)	Transfert	
	-2	SM	Assistant aux opérations et aux transports aériens	Transfert	
	-3	GN	Assistant aux opérations et aux transports aériens	Transfert	
	-1	GN	Assistant (météorologie)	Transfert	
	-1	GN	Assistant d'équipe	Transfert	
Variation nette	-9				

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

93. Dans le cadre de l'harmonisation des structures d'appui à la mission, il est proposé de rattacher la Section des transports aériens, qui relève du pilier Chaîne d'approvisionnement, au pilier Gestion de la prestation de services.

II. Ressources financières

A. Vue d'ensemble

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

Catégorie de dépenses	Dépenses (2016/17)	Montant alloué (2017/18)	Dépenses prévues (2018/19)	Variation	
				Montant	Pourcentage
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)-(2)	(5)=(4)÷(2)
Militaires et personnel de police					
Observateurs militaires	—	—	—	—	—
Contingents	318 252,5	350 232,8 ^a	348 047,9	(2 184,9)	(0,6)
Police des Nations Unies	—	—	—	—	—
Unités de police constituées	—	—	—	—	—
Total partiel	318 252,5	350 232,8	348 047,9	(2 184,9)	(0,6)
Personnel civil					
Personnel recruté sur le plan	46 665,6	47 797,2	47 703,9	(93,3)	(0,2)
Personnel recruté sur le plan national	44 504,0	43 431,9	46 570,7	3 138,8	7,2
Volontaires des Nations Unies	—	—	—	—	—
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	382,9	411,2	393,1	(18,1)	(4,4)
Personnel fourni par des gouvernements	—	—	—	—	—
Total partiel	91 552,5	91 640,3	94 667,7	3 027,4	3,3
Dépenses opérationnelles					
Observateurs électoraux civils	—	—	—	—	—
Consultants et services de consultants	348,6	100,9	59,5	(41,4)	(41,0)
Voyages	973,2	973,0	869,0	(104,0)	(10,7)
Installations et infrastructures	13 384,2	13 859,2 ^b	16 189,6	2 330,4	16,8
Transports terrestres	4 780,4	4 459,5	4 430,8	(28,7)	(0,6)
Opérations aériennes	7 775,0	7 840,9	6 709,3	(1 131,6)	(14,4)
Opérations maritimes ou fluviales	28 911,8	1 195,9 ^c	76,4	(1 119,5)	(93,6)
Communications et informatique	9 595,2	7 315,7 ^d	6 644,4	(671,3)	(9,2)
Santé	895,2	1 196,8	1 200,2	3,4	0,3
Matériel spécial	—	—	—	—	—
Fournitures, services et matériel divers	3 725,1	3 685,0 ^e	3 444,8	(240,2)	(6,5)
Projets à effet rapide	500,0	500,0	500,0	—	—
Total partiel	70 888,7	41 126,9	40 124,0	(1 002,9)	(2,4)
Total brut	480 693,7	483 000,0	482 839,6	(160,4)	(0,0)
Recettes provenant des contributions du personnel	12 536,9	12 240,2	13 063,1	822,9	6,7
Total net	468 156,8	470 759,8	469 776,5	(983,3)	(0,2)
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	—	—	—	—	—
Total	480 693,7	483 000,0	482 839,6	(160,4)	(0,0)

(Voir notes page suivante)

(Notes du tableau)

- ^a Le montant initialement approuvé au titre des contingents s'élevait à 322 649 500 dollars. Il y a été ajouté 27 583 300 dollars aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19, car les dépenses relatives aux opérations maritimes ou fluviales passent de la catégorie Dépenses opérationnelles à la catégorie Militaires et personnel de police.
- ^b Le montant initialement approuvé au titre des installations et infrastructures s'élevait à 13 599 900 dollars. Il y a été ajouté 259 300 dollars aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19.
- ^c Le montant initialement approuvé au titre des opérations maritimes ou fluviales s'élevait à 28 779 200 dollars. Le montant de 27 583 300 dollars en a été déduit aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19, car les dépenses relatives aux opérations maritimes ou fluviales passent de la catégorie Dépenses opérationnelles à la catégorie Militaires et personnel de police.
- ^d Montant combiné des sommes allouées au titre des communications et de l'informatique aux fins de comparaison avec les dépenses prévues pour 2018/19.
- ^e Le montant initialement approuvé au titre de la rubrique Fournitures, services et matériel divers s'élevait à 3 944 300 dollars. Le montant de 259 300 dollars en a été déduit aux fins de comparaison avec les prévisions de dépenses pour 2018/19.

B. Contributions non budgétisées

94. Le montant prévu des contributions non budgétisées pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 est le suivant :

(En milliers de dollars des États-Unis)

Catégorie	Montant prévu
Contributions prévues par l'accord sur le statut des forces ^a	4 972,4
Total	4 972,4

^a Terrains et locaux fournis par le Gouvernement libanais, dont la Maison de la FINUL à Beyrouth, un centre d'évacuation à Tyr, des locaux au sud du Litani, les bureaux de la Section du contrôle des mouvements au port et à l'aéroport, le quartier général de la Force à Naqoura et des postes militaires ainsi que des services, le remboursement de la taxe sur la valeur ajoutée et l'exemption des droits de douane.

C. Gains d'efficience

95. Il est tenu compte dans les prévisions de dépenses pour l'exercice 2018/19 des mesures ci-après, qui visent à accroître l'efficience :

(En milliers de dollars des États-Unis)

Catégorie	Montant	Mesure
Installations et infrastructures	137,3	Réduction de la consommation d'énergie grâce au remplacement de systèmes de climatisation (gain d'efficience prévu : 39 200 dollars) ; réduction de la consommation de carburant et des émissions grâce au remplacement de groupes électrogènes et de systèmes d'éclairage (gain d'efficience prévu : 83 100 dollars) ; optimisation de la consommation d'énergie grâce à l'utilisation de panneaux solaires (gain d'efficience prévu : 15 000 dollars)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant</i>	<i>Mesure</i>
Contingents	2 298,5	Application des recommandations du bilan stratégique concernant le Groupe d'intervention navale, à savoir la réduction de la flotte de 7 à 6 navires, la réduction du nombre d'heures de vol des hélicoptères de 657 à 300 heures et la réduction du nombre de jours de transit des membres des contingents (gain d'efficacité prévu : 2 091 500 dollars) ; achat en gros de rations de combat (gain d'efficacité prévu : 207 000 dollars) De plus, on estime que suite au bilan stratégique, la baisse des dépenses prévues pour le matériel majeur appartenant aux contingents et le soutien logistique autonome permettra de réaliser un gain d'efficacité de 4 400 000 dollars. Toutefois, ce gain est presque entièrement annulé par l'augmentation des ressources nécessaires au remboursement du coût des contingents et du matériel leur appartenant, en raison du déploiement de matériel en parfait état de fonctionnement par des pays fournisseurs de contingents. Il était déjà tenu compte dans les crédits approuvés pour 2017/18 de gains d'efficacité estimés à 2 900 000 dollars
Communications et informatique	242,5	Réduction des dépenses de communications grâce à l'utilisation programmée du réseau longue distance sans fil de la FINUL à la place de la téléphonie traditionnelle et à la réduction du nombre de répéteurs VHF de 70 à 35 avec la rationalisation et la simplification du réseau de radiodiffusion VHF
Opérations aériennes (location et exploitation)	1 160,4	Réduction du nombre d'heures de vol des hélicoptères de 1 450 à 1 396 heures en raison du contrôle opérationnel et de l'optimisation de l'utilisation des appareils, et diminution des coûts fixes grâce à la renégociation du contrat pour l'aéronef civil
Total	3 838,7	

D. Taux de vacance

96. Les prévisions de dépenses pour l'exercice 2018/19 ont été établies sur la base des taux de vacance suivants :

(En pourcentage)

<i>Catégorie</i>	<i>Taux effectif 2016/17</i>	<i>Taux budgétisé 2017/18</i>	<i>Projection 2018/19</i>
Militaires et personnel de police			
Contingents	30,2	29,9	30,0
Personnel civil			
Personnel recruté sur le plan international	6,3	5,5	3,0
Personnel recruté sur le plan national			
Administrateurs recrutés sur le plan national	40,4	40,4	17,0
Agents des services généraux recrutés sur le plan national	7,5	7,6	6,4
Emplois de temporaire ^a			
Personnel recruté sur le plan international	50,0	—	—
Personnel recruté sur le plan national	—	—	—

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

97. Le taux de vacance de 30,0 % qui est proposé pour les contingents tient compte des déploiements récents. Les taux proposés pour le personnel recruté sur les plans international et national tiennent compte des taux de vacance de poste moyens constatés à ce jour pour l'exercice en cours, des tendances observées par le passé et des changements qu'il est envisagé d'apporter aux effectifs.

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

98. Les ressources nécessaires pour l'exercice 2018/19, calculées sur la base des taux standard de remboursement au titre du matériel majeur et du soutien logistique autonome, s'élèvent à 107 955 500 dollars et se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

Catégorie de dépenses	Montant prévu		
	Contingents		
Matériel majeur	73 388,3		
Soutien logistique autonome	34 567,2		
Total	107 955,5		

Facteurs applicables à la mission	Pourcentage	Date d'entrée en vigueur	Date du dernier examen
A. Facteurs applicables à la zone de la mission			
Contraintes du milieu	0,6	1 ^{er} juillet 2017	7 août 2017
Usage opérationnel intensif	0,8	1 ^{er} juillet 2017	7 août 2017
Actes d'hostilité ou abandon forcé	3,7	1 ^{er} juillet 2017	7 août 2017
B. Facteurs applicables aux pays d'origine			
Différentiel de transport	0,0-5,5		

F. Formation

99. Les dépenses de formation prévues pour l'exercice 2018/19 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

Catégorie	Montant prévu
Consultants	
Formateurs	—
Voyages	
Voyages au titre de la formation	227,0
Fournitures, services et matériel divers	
Honoraires, fournitures et services	430,8
Total	657,8

100. Le nombre de participants prévus pour l'exercice 2018/19, 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	562	787	546	1 294	1 335	1 087	18 290	16 293	16 956
Formation externe ^a	52	74	60	44	40	24	4	3	4
Total	614	861	606	606	1 338	1 375	18 294	16 296	16 960

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

101. Il est prévu d'organiser 202 cours (102 cours de formation interne et 76 cours de formation externe pour le personnel civil, 20 cours de formation interne et 4 cours de formation externe pour le personnel militaire). Quelque 10 000 militaires et 600 civils devraient être sensibilisés à la problématique femmes-hommes, afin qu'ils en tiennent compte systématiquement dans les activités, et recevoir une formation obligatoire sur le VIH/sida. Les autres membres du personnel devant être formés participeront à des cours visant à renforcer leurs aptitudes en matière de direction, d'encadrement, de gestion de projet et d'organisation, ainsi que leurs compétences spécialisées et techniques. Les programmes porteront sur les domaines suivants : administration, gestion budgétaire et financière, transports aériens, communications, génie, transports terrestres, informatique, direction, gestion/développement organisationnel, santé, affaires politiques et civiles, protection des civils, achats/gestion des marchés, sécurité et gestion des approvisionnements et du matériel.

G. Services de détection des mines et de déminage

102. Les dépenses prévues au titre des services de détection des mines et de déminage pour l'exercice 2018/19 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant prévu</i>
Fournitures, services et matériel divers	
Services de détection des mines et de déminage	1 295,8

103. Le montant de 1 295 800 dollars demandé au titre de l'action du Service de la lutte antimines au Liban couvre les dépenses afférentes aux trois membres du personnel recruté sur le plan international et aux six membres du personnel contractuel recruté sur le plan national, notamment les frais de réinstallation, de voyage et de fonctionnement, conformément à l'accord passé avec le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, afin d'appuyer et de faciliter les activités de lutte antimines menées par la FINUL dans la zone d'opérations. À cet égard, le Service de la lutte antimines collaborera avec le Chef de la Mission/Commandant de la Force et le personnel militaire de la FINUL pour valider les équipes de déminage et les former, veiller à l'assurance de la qualité, donner des conseils techniques et tenir des réunions d'information sur la sécurité, selon que de besoin, afin de garantir la sécurité et l'efficacité des opérations de déminage. En outre,

le Service de la lutte antimines mènera une action de sensibilisation aux dangers liés aux mines terrestres et autres restes explosifs de guerre en organisant des séances d'information sur les risques liés aux objets dangereux à l'intention du personnel des Nations Unies, des acteurs humanitaires opérant sous l'égide des Nations Unies et des communautés locales, dans le cadre des activités de la FINUL dans le sud du Liban.

H. Projets à effet rapide

104. Les dépenses prévues au titre des projets à effet rapide pour l'exercice 2018/19, par rapport à celles des exercices précédents, s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Exercice</i>	<i>Montant</i>	<i>Nombre de projets</i>
2016/17 (montant effectif)	500,0	36
2017/18 (montant approuvé)	500,0	25
2018/19 (montant proposé)	500,0	25

105. La présence militaire de la Force dans la zone d'opérations ayant des incidences importantes sur la vie de la population locale, elle doit continuer d'aider cette dernière au moyen de projets visant à étendre l'autorité de l'État, à éduquer et renforcer les capacités en matière civique (10 projets), à gérer les conflits et renforcer la confiance (7 projets) et à faciliter l'accès aux services de base (8 projets). Il est absolument essentiel que la Force continue de manifester son soutien à la population locale dans l'ensemble de la zone d'opérations et maintienne les projets à effet rapide comme recommandé dans le bilan stratégique.

III. Bombardement de Cana

106. Au paragraphe 14 de sa résolution 71/307, l'Assemblée générale a demandé de nouveau au Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour que soient intégralement appliqués le paragraphe 8 de sa résolution 51/233, le paragraphe 5 de sa résolution 52/237, le paragraphe 11 de sa résolution 53/227, le paragraphe 14 de sa résolution 54/267, le paragraphe 14 de sa résolution 55/180 A, le paragraphe 15 de sa résolution 55/180 B, le paragraphe 13 de sa résolution 56/214 A, le paragraphe 13 de sa résolution 56/214 B, le paragraphe 14 de sa résolution 57/325, le paragraphe 13 de sa résolution 58/307, le paragraphe 13 de sa résolution 59/307, le paragraphe 17 de sa résolution 60/278, le paragraphe 21 de sa résolution 61/250 A, le paragraphe 20 de sa résolution 61/250 B, le paragraphe 20 de sa résolution 61/250 C, le paragraphe 21 de sa résolution 62/265, le paragraphe 19 de sa résolution 63/298, le paragraphe 18 de sa résolution 64/282, le paragraphe 15 de sa résolution 65/303, le paragraphe 13 de sa résolution 66/277, le paragraphe 13 de sa résolution 67/279, le paragraphe 13 de sa résolution 68/292, le paragraphe 14 de sa résolution 69/302 et le paragraphe 13 de sa résolution 70/280, souligné de nouveau qu'Israël était tenu de payer la somme de 1 117 005 dollars correspondant aux dépenses occasionnées par les faits survenus à Cana le 18 avril 1996, et prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur la question à sa soixante-douzième session. Comme suite aux demandes formulées dans ces résolutions, ce montant a été comptabilisé à la rubrique Créances du Compte spécial de la Force et le Secrétariat a adressé à la Mission permanente d'Israël auprès de l'Organisation des Nations Unies 23 lettres à ce sujet, dont la plus récente est datée du 16 janvier 2018, auxquelles il n'a pas été répondu.

IV. Analyse des variations¹

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

	<i>Variation</i>	
Contingents	(2 184,9)	(0,6 %)

• Gestion : changements concernant le déploiement

108. La diminution des ressources demandées s'explique principalement par : a) la baisse des dépenses prévues pour le matériel majeur appartenant aux contingents et le soutien logistique autonome en raison de la réduction du niveau de déploiement de personnel pour le Groupe d'intervention navale, comme suite aux recommandations issues du bilan stratégique ; b) la diminution du nombre de contingents qui devraient être relevés pendant l'exercice 2018/19 en raison de la réduction des effectifs du Groupe d'intervention navale, et la diminution des montants prévus sur la base des coûts historiques pour les déplacements pour relève, suite aux gains d'efficacité obtenus grâce à l'utilisation continue du système de relève inversée et l'optimisation du chargement des aéronefs ; c) l'application d'un taux de vacance de 30 % dans le calcul du remboursement aux gouvernements du coût des contingents aux taux standard, au lieu du taux de 29,9 % appliqué dans le budget approuvé pour l'exercice 2017/18 ; d) la restructuration du Groupe d'intervention navale avec des ressources prévues pour six navires contre sept navires dans le budget approuvé pour l'exercice 2017/18 ; e) l'abaissement du nombre d'heures de vol prévues pour les deux hélicoptères du Groupe d'intervention navale, de 657 heures dans le budget approuvé pour l'exercice 2017/18 à 300 heures pour l'exercice 2018/19. La baisse des dépenses prévues est en partie annulée par l'augmentation des ressources nécessaires au : a) remboursement aux gouvernements du coût des contingents et du matériel leur appartenant aux taux standard, du fait de la baisse du montant estimé des déductions au titre du matériel majeur manquant ou défectueux suite au déploiement de matériel en parfait état de fonctionnement par des pays fournisseurs de contingents ; b) remboursement du matériel majeur appartenant aux contingents et du soutien logistique autonome en raison du nouveau taux de remboursement des contre-mesures électroniques qui passent dans la catégorie Matériel majeur conformément au Manuel relatif au matériel appartenant aux contingents (voir le rapport du Secrétaire général publié sous la cote [A/71/802](#) dont l'Assemblée générale a pris acte dans sa résolution [71/296](#)) et le relèvement du coefficient de majoration acte d'hostilité ou abandon forcé de 3,1 % à 3,7 % à compter du 1^{er} juillet 2017.

	<i>Variation</i>	
Personnel recruté sur le plan national	3 138,8	7,2 %

• Gestion : moyens revus à la hausse et produits inchangés

109. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par : a) l'application d'un nouveau barème des traitements pour l'exercice 2018/19 pour les administrateurs recrutés sur le plan national et les agents des services généraux recrutés sur le plan national ; b) l'application de taux de vacance de respectivement 17 % et 6,4 % pour le calcul du montant des traitements des administrateurs recrutés sur le

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

plan national et des agents des services généraux recrutés sur le plan national, alors que le budget pour l'exercice 2017/18 est basé sur des taux de respectivement 40,4 % et 7,6 %. Cette hausse est en partie compensée par la baisse des dépenses prévues en raison de la suppression proposée de deux postes d'administrateur recruté sur le plan national et de la transformation d'un poste d'administrateur recruté sur le plan national.

	<i>Variation</i>	
Voyages	(104,0)	(10,7 %)

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

110. La diminution des ressources demandées tient principalement au recours dans la mesure du possible à des modes de formation économiques, par exemple la visioconférence et les conférences en ligne.

	<i>Variation</i>	
Installations et infrastructures	2 330,4	16,8 %

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

111. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par : a) les montants prévus pour l'acquisition du matériel de génie requis pour la maintenance des bâtiments ; b) l'acquisition de consommables afin d'améliorer et de préserver les conditions de vie du personnel militaire, et le remplacement d'appareils de ventilation et de refroidissement endommagés ayant dépassé leur durée de vie utile ; c) l'acquisition de matériel de sécurité incendie et de matériel de détection et de surveillance essentiel à la sécurisation des postes de contrôle de la FINUL ; d) les montants prévus pour la construction de blocs sanitaires en dur à des fins sanitaires et environnementales en remplacement de locaux préfabriqués vieillissants et la fourniture de services de rénovation et d'aménagement dans le cadre des projets prévus pour les locaux, camps et positions de la FINUL ; e) la hausse anticipée du coût du combustible diesel qui passerait de 0,430 dollar le litre (budget approuvé pour l'exercice 2017/18) à 0,496 dollar le litre ; f) l'acquisition de conteneurs pour le recyclage et les ordures dans le cadre du programme de gestion des déchets et de recyclage de la FINUL. Cette hausse est en partie compensée par a) le fait qu'il y aura moins de remplacement de groupes électrogènes, de matériel électrique et de matériel motorisé et b) une diminution des besoins en pièces détachées et en fournitures.

	<i>Variation</i>	
Opérations aériennes	(1 131,6)	(14,4 %)

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

112. La diminution des ressources demandées s'explique principalement par une diminution des montants prévus pour la location d'hélicoptères, en raison du passage du nombre total d'heures de vol de 1 450 heures (budget approuvé pour l'exercice 2017/18) à 1 396 heures (estimation pour l'exercice 2018/19), et la baisse des coûts garantis pour l'hélicoptère civil conformément aux clauses contractuelles applicables à l'exercice. Cette baisse est en partie annulée par la hausse estimée de 0,470 dollar (budget approuvé pour l'exercice 2017/18) à 0,536 dollar du prix du litre de carburant aviation.

	<i>Variation</i>	
Opérations maritimes ou fluviales	(1 119,5)	(93,6 %)

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

113. La diminution des ressources demandées s'explique par le fait qu'il n'est plus nécessaire de prévoir de ressources pour le navire civil qui a été retiré du service.

	<i>Variation</i>	
Communications et informatique	(671,3)	(9,2 %)

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

114. La diminution des ressources demandées s'explique principalement par : a) la baisse des montants prévus au titre du renouvellement du matériel de communications et du matériel informatique ; b) la baisse du coût de la connexion Internet en raison des nouveaux tarifs du fournisseur local ; c) la diminution des montants prévus pour les communications téléphoniques locales et longue distance du fait de l'utilisation programmée du réseau longue distance sans fil de la FINUL à la place de la téléphonie traditionnelle ; d) la baisse des coûts des services d'appui à l'entretien du matériel de communications et des services informatiques.

	<i>Variation</i>	
Fournitures, services et matériel divers	(240,2)	(6,5 %)

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

115. La diminution des ressources demandées s'explique principalement par a) la baisse du coût des services de lutte antimines fournis à la Force et b) la baisse des montants prévus pour le fret au titre du transport intérieur et des livraisons.

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

116. Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre au sujet du financement de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban se présentent comme suit :

a) Ouverture d'un crédit de 482 839 600 dollars aux fins du fonctionnement de la Force pour l'exercice de 12 mois allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 ;

b) Mise en recouvrement du montant visé à l'alinéa a) ci-dessus, si le Conseil de sécurité décide de proroger le mandat de la Force, à raison de 40 236 633 dollars par mois.

VI. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/286 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)

<i>Décision ou demande</i>	<i>Mesures prises</i>
Se félicite de l'action que continue de mener le Secrétaire général afin qu'il soit tenu compte de la problématique femmes-hommes 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 femmes-hommes relèvent directement, dans toutes les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, du chef de mission (par. 24)	Compte tenu des recommandations formulées dans le rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix (A/70/95-S/2015/446), de l'étude mondiale sur l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité et du rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité (S/2015/716), le Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes a été transféré au Bureau du Chef de la Mission / Commandant de la Force à compter du 1 ^{er} juillet 2017. Pendant l'exercice 2018/19, dans le cadre de l'application des recommandations issues du bilan stratégique de la FINUL, il est proposé que le Groupe consultatif sur la problématique femmes-hommes relève désormais du Bureau du Chef de cabinet afin de renforcer l'intégration et la capacité de coordination de la Force, tout en conservant les relations hiérarchiques avec la direction de la FINUL.
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	La FINUL poursuit ses efforts sur la voie de la parité. Tous les dossiers des femmes qui sont disponibles et inscrites sur les listes des candidats présélectionnés sont étudiés. Chaque fois qu'une candidate n'est pas retenue, le responsable du poste à pourvoir doit justifier sa décision de manière détaillée. Si la FINUL dépasse l'objectif de 40 % de femmes dans les premières classes de la catégorie des administrateurs (43 % chez les P1-P4), le principal obstacle au recrutement d'un plus grand nombre de femmes aux postes hors classe est le peu de femmes qui figurent sur les listes de candidats présélectionnés, s'agissant en particulier des postes techniques ou des fonctions en lien avec la sécurité. En 2017, sur les six postes ouverts aux échelons supérieurs, la FINUL a recruté deux femmes aux classes P-5 et D-1. Pour faire en sorte que les candidates aient les mêmes chances de recrutement que leurs homologues masculins lors des entretiens, le coordonnateur de la FINUL pour

Décision ou demande

Mesures prises

assumer des fonctions dans le système des Nations Unies et à en présenter régulièrement un plus grand nombre aux postes à pourvoir (par. 25)

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)

Rappelle la position collective et unanime selon laquelle un seul cas avéré d'exploitation et d'atteintes sexuelles est encore un cas de trop et prie le Secrétaire général de veiller à ce que toutes les opérations de maintien de la paix appliquent intégralement, à tous les membres du personnel civil, militaire et de police, la politique de tolérance zéro de l'Organisation des Nations Unies à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles (par. 70 ; voir également par. 71, 76 et 79 à 82)

Se félicite que le Secrétaire général soit résolu à appliquer pleinement la politique de tolérance zéro de l'Organisation des Nations Unies à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles et le prie de rendre compte, dans le prochain rapport, des résultats obtenus et des problèmes rencontrés (par. 71)

Demande au Secrétaire général d'assurer la coordination entre les entités des Nations Unies, à l'échelle nationale, afin que les personnes qui auraient été victimes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles bénéficient immédiatement d'une aide et d'un soutien de base qui soient adaptés à leur situation (par. 76)

Prie le Secrétaire général d'informer immédiatement les États Membres concernés des actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles qui se seraient produits dans des missions mandatées par le Conseil de sécurité, dont des entités des Nations Unies pourraient avoir connaissance, et de veiller à ce que les États Membres concernés reçoivent toutes les informations disponibles afin

les questions relatives à la situation des femmes fait partie du jury d'entretien, aussi souvent que possible.

La FINUL est à la pointe en matière de gestion de l'environnement parmi les missions de maintien de la paix et fournit des services d'appui technique dans le domaine écologique, notamment aux autres missions, et continuera de mettre 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.

Il sera fait état dans le rapport du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles des mesures prises par les missions de maintien de la paix, dont la FINUL, pour donner suite aux demandes formulées aux paragraphes 70, 71, 76 et 79 à 82 de la résolution.

Voir réponse ci-dessus

Voir réponse ci-dessus

Voir réponse ci-dessus

*Décision ou demande**Mesures prises*

que les autorités nationales puissent donner suite comme il se doit aux allégations (par. 79)

Est consciente des facteurs de risque qui sont liés aux allégations récentes d'exploitation et d'atteintes sexuelles recensés par le Secrétaire général au paragraphe 25 de son dernier rapport, à savoir le transfert de contingents, l'absence de formation aux normes de conduite avant le déploiement, la durée excessive du déploiement pour certains contingents, les conditions de vie des contingents, y compris l'absence de loisirs et de moyens de communication permettant aux troupes de rester en contact avec leurs proches, le fait que les camps soient situés à proximité de la population locale, sans séparation adéquate, et le manque de discipline au sein de certains contingents, et, à cet égard, prie le Secrétaire général de continuer à analyser, dans son prochain rapport, tous les facteurs de risque, dont ceux énumérés ci-dessus, et de formuler des recommandations destinées à atténuer ces risques, compte tenu des responsabilités respectives des missions, du Secrétariat et des pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police (par. 80)

Voir réponse ci-dessus

Souligne qu'il importe de former tous les membres du personnel à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans le cadre de la formation préalable au déploiement, ainsi que dans le cadre de programmes de formation et de sensibilisation menés dans les missions, et prie le Secrétaire général d'accélérer la mise en service du programme d'apprentissage en ligne (par. 81)

Voir réponse ci-dessus

Rappelle le paragraphe 175 du rapport du Comité consultatif et prie le Secrétaire général de faire figurer dans de futurs rapports des informations sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles concernant des membres de forces, autres que des forces des Nations Unies, agissant sous mandat du Conseil de sécurité (par. 82)

Voir réponse ci-dessus

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Questions transversales (résolution 70/286)

(A/70/742)

<i>Demande ou recommandation</i>	<i>Mesures prises</i>
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).	La FINUL prend note de la recommandation et confirme qu'elle a fourni les données demandées concernant les postes qui sont vacants depuis longtemps et dûment motivé les demandes de maintien ou de suppression de ces postes pour l'exercice 2017/18. Elle a également respecté cette règle dans l'établissement de son projet de budget pour l'exercice 2018/19.

Financement des forces des Nations Unies chargées du maintien de la paix au Moyen-Orient : Force intérimaire des Nations Unies au Liban (résolution 71/307)

(A/71/836/Add.5 et A/71/836/Add.5/Corr.1)

<i>Demande ou recommandation</i>	<i>Mesures prises</i>
Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général poursuive ses efforts énergiques pour faire en sorte que la Force parvienne à un meilleur taux d'application de la règle relative à l'achat des billets 16 jours à l'avance (par. 50).	Depuis le début de l'exercice en cours, la FINUL a respecté la règle des 16 jours applicable aux voyages dans 63 % des cas.
Il recommande en outre qu'il soit demandé au Secrétaire général de prendre des mesures supplémentaires pour optimiser les voyages et assurer une utilisation judicieuse des ressources allouées à ce titre, et d'en rendre compte dans son prochain projet de budget (par. 51).	Les cas signalés de non-respect de cette règle sont la conséquence d'événements imprévus, par exemple la réception tardive de demandes/invitations envoyées par télécopie par le Siège de l'Organisation des Nations Unies, des évacuations sanitaires, des retards liés à la délivrance des visas au personnel militaire, des affectations provisoires décidées à la dernière minute et des licenciements amiables. La FINUL est résolue à optimiser les voyages et assurer une utilisation judicieuse des ressources allouées à ce titre et, ce faisant, veillera à ce que tous les voyageurs potentiels aient connaissance de cette politique et soient encouragés à suivre les instructions en vigueur. Des mesures supplémentaires ont été prises pour demander des justifications spécifiques pour les demandes de voyage soumises tardivement et rappeler la politique en vigueur dans des messages diffusés régulièrement au personnel de la Force. C'est pourquoi il est proposé dans le projet de budget pour l'exercice 2018/19 de diminuer les ressources allouées aux voyages.

*Demande ou recommandation**Mesures prises*

Le Comité consultatif prend note des initiatives environnementales préparées par la FINUL et encourage la mission à s'efforcer de réduire son empreinte écologique, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans ses résolutions [69/307](#) et [70/286](#). Le Comité consultatif espère trouver dans les prochains rapports sur le budget de la mission des informations plus détaillées sur l'exécution des initiatives environnementales (par. 61).

La FINUL est à la pointe en matière de gestion de l'environnement parmi les missions de maintien de la paix et fournit des services d'appui technique dans le domaine écologique, notamment aux autres missions, et continuera de mettre 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. Des informations détaillées sur les activités environnementales de la Force sont présentées dans le complément d'information sur les prévisions budgétaires.

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

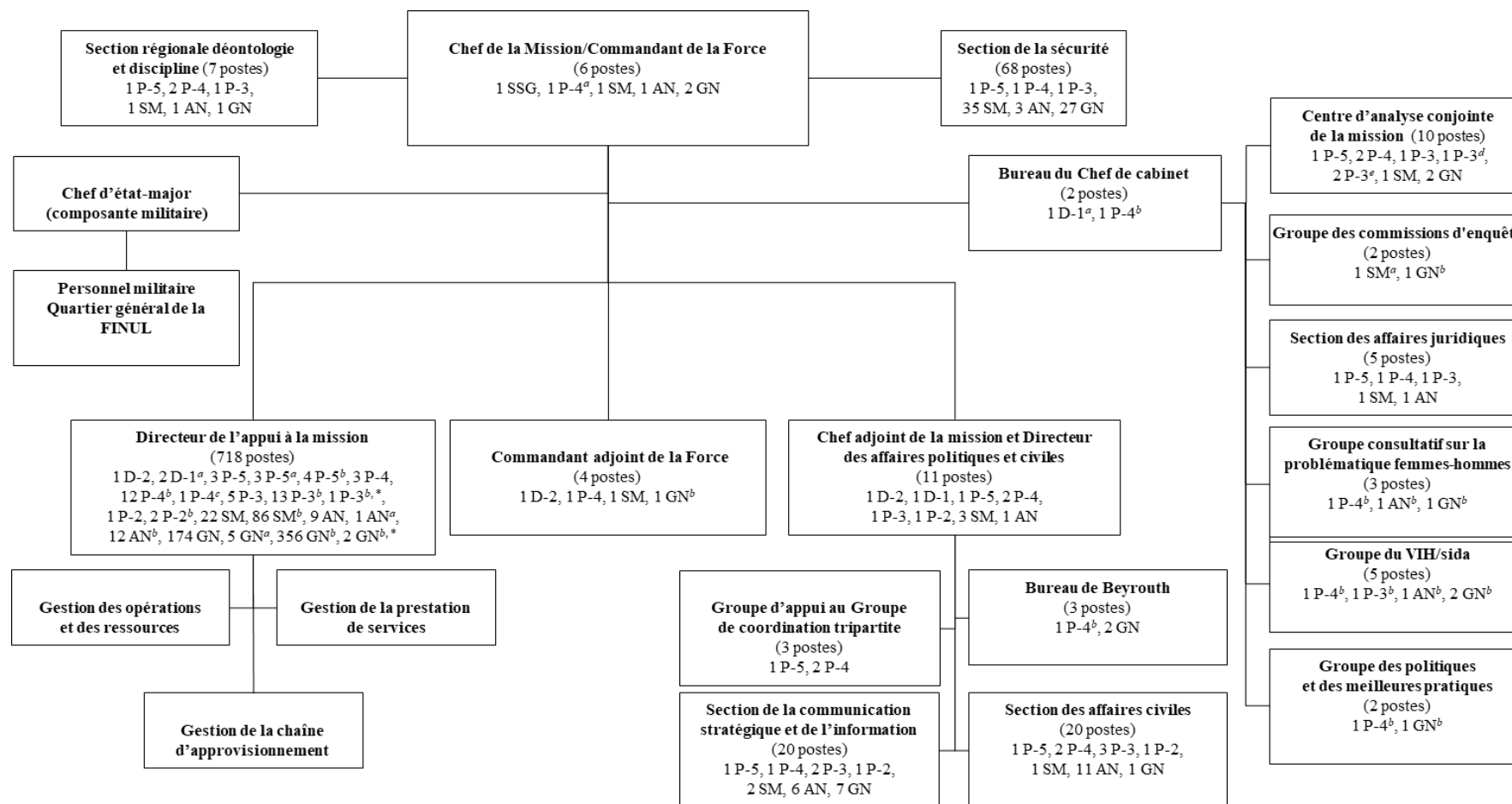
- **Mandat** : Variations liées à la modification de la portée ou de la nature du mandat, ou à une révision des réalisations escomptées dans le cadre du mandat ;

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

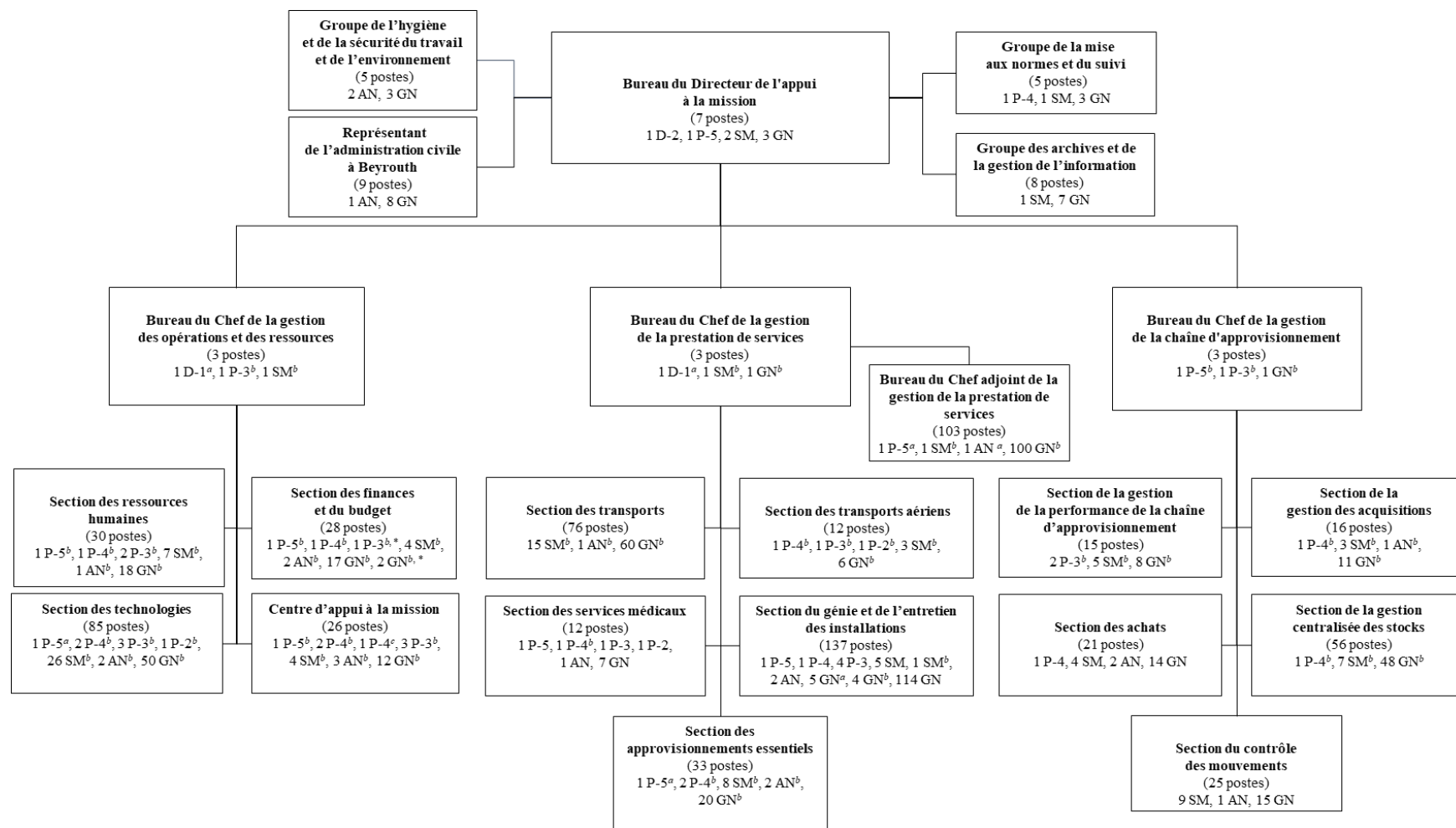
Annexe II

Organigrammes

A. Opérations



B. Division de l'appui à la mission



Abréviations : AN, administrateur recruté sur le plan national; GN, agent des services généraux recruté sur le plan national ; SM, agent du Service mobile; SSG, sous-secrétaire général.

* Basé au Bureau d'appui commun de Koweït.

^a Réaffectation

^b Transfert

^c Reclassement ou déclassement

^d Transformation

^e Emploi de temporaire.

Carte

