



Assemblée générale

Distr. générale
8 février 2019
Français
Original : anglais

Soixante-treizième session

Point 154 de l'ordre du jour

Financement de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre

Budget de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020

Rapport du Secrétaire général

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Mandat et résultats attendus	5
A. Vue d'ensemble	5
B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui	5
C. Coopération avec des missions régionales	8
D. Partenariats et coordination avec l'équipe de pays	8
E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats	8
II. Ressources financières	32
A. Vue d'ensemble	32
B. Contributions non budgétisées	33
C. Gains d'efficacité	33
D. Taux de vacance	33
E. Matériel appartenant aux contingents : matériel majeur et soutien logistique autonome	34
F. Formation	34
G. Services de détection des mines et de déminage	35



III.	Analyse des variations	36
IV.	Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	38
V.	Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 70/286, 72/290 et 72/292 ainsi qu'aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale.	39
A.	Assemblée générale	39
B.	Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	41
Annexes		
I.	Définitions	43
II.	Organigrammes	45
Carte	47

Résumé

Le présent rapport porte sur le budget de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 (exercice 2019/20), dont le montant s'élève à 51 410 700 dollars, compte non tenu des contributions volontaires en nature d'une valeur de 437 400 dollars.

Le budget proposé représente une baisse de 1,53 million de dollars, soit 2,9 %, par rapport aux crédits ouverts pour l'exercice 2018/19 (52 938 900 dollars).

Ce budget couvre le déploiement d'un maximum de 860 militaires, 69 membres de la police des Nations Unies, 40 membres du personnel recruté sur le plan international (dont 2 emplois de temporaire) et 121 membres du personnel recruté sur le plan national.

La corrélation entre le montant total des ressources demandées pour l'exercice 2019/20 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 Affaires politiques et civiles, composante Militaire, composante Police des Nations Unies et composante Appui). Les effectifs de la Force ont été déterminés composante par composante, si ce n'est que pour la direction exécutive et l'administration, ils l'ont été en fonction des besoins de l'ensemble de la Force.

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

Ressources financières

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

Catégorie	Dépenses (2017/18)	Montant alloué (2018/19)	Dépenses prévues (2019/20)	Variation	
				Montant	Pourcentage
Militaires et personnel de police	23 485,8	22 107,6	21 926,1	(181,5)	(0,8)
Personnel civil	15 036,2	15 365,3	15 231,0	(134,3)	(0,9)
Dépenses opérationnelles	15 455,8	15 466,0	14 253,6	(1 212,4)	(7,8)
Montant brut	53 977,8	52 938,9	51 410,7	(1 528,2)	(2,9)
Recettes provenant des contributions du personnel	2 433,4	2 527,5	2 558,9	31,4	1,2
Montant net	51 544,4	50 411,4	48 851,8	(1 559,6)	(3,1)
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	437,1	592,2	437,4	(154,8)	(26,1)
Total	54 414,9	53 531,1	51 848,1	(1 683,0)	(3,1)

Ressources humaines^a

	Contingents	Police des Nations Unies	Personnel recruté sur le plan international	Personnel recruté sur le plan national ^b	Emplois de temporaire ^c	Total
Direction exécutive et administration						
Effectif approuvé 2018/19	–	–	5	–	–	5
Effectif proposé 2019/20	–	–	4	–	–	4
Composantes						
Affaires politiques et civiles						
Effectif approuvé 2018/19	–	–	12	16	–	28
Effectif proposé 2019/20	–	–	12	19	–	31
Militaire						
Effectif approuvé 2018/19	834	–	2	2	–	838
Effectif proposé 2019/20	834	–	2	1	–	837
Police des Nations Unies						
Effectif approuvé 2018/19	–	69	1	1	–	71
Effectif proposé 2019/20	–	69	1	1	–	71
Appui						
Effectif approuvé 2018/19	26	–	18	100	1	145
Effectif proposé 2019/20	26	–	19	100	2	147
Total						
Effectif approuvé 2018/19	860	69	38	119	1	1 087
Effectif proposé 2019/20	860	69	38	121	2	1 090
Variation nette						
	–	–	–	2	1	3

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

^b Dont 6 postes d'administrateur recruté sur le plan national et 115 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national.

^c Financés à la rubrique Personnel temporaire (autre que pour les réunions) : 2 membres du personnel recruté sur le plan international.

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

I. Mandat et résultats attendus

A. Vue d'ensemble

1. Le mandat de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) a été établi par le Conseil de sécurité dans sa résolution [186 \(1964\)](#). La dernière prorogation en date, jusqu'au 31 janvier 2019, a été autorisée par le Conseil dans sa résolution [2430 \(2018\)](#).

2. La Force a pour mandat d'aider le Conseil de sécurité à atteindre un objectif général, qui est d'assurer la paix et la sécurité à Chypre et le retour à une situation normale.

3. Dans le cadre de cet objectif général, la Force contribuera, au cours de l'exercice budgétaire, à un certain nombre de réalisations, en exécutant les produits clefs présentés dans les tableaux ci-après. Ceux-ci présentent les réalisations et les produits par composante (composante Affaires politiques et civiles, composante Militaire, composante Police des Nations Unies et composante Appui), établis en fonction du mandat de la Force.

4. Les réalisations escomptées sont celles qui permettront d'atteindre, au terme du mandat de la Force, l'objectif fixé par le Conseil de sécurité, tandis que les indicateurs de succès serviront à mesurer les progrès accomplis au cours de l'exercice budgétaire. Les effectifs de la 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 approuvé de 2018/19 est analysée au niveau de chaque composante.

5. Le quartier général de la Force et l'état-major du secteur 2 se trouvent à Nicosie, tout comme le Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de la Force. Les états-majors des secteurs 1 et 4 sont respectivement à Skouriotissa et Famagouste. La Force fournit un appui administratif, logistique et technique au personnel des services organiques, aux contingents et aux membres de la police des Nations Unies déployés dans son quartier général et ses principaux secteurs, ainsi que dans 6 camps, 12 bases de patrouille et postes d'observation et 8 postes de la police des Nations Unies répartis sur l'île.

B. Hypothèses budgétaires et activités d'appui

6. La Conférence sur Chypre, organisée le 12 janvier 2017 par le Secrétaire général avec la participation des dirigeants chypriotes grecs et chypriotes turcs, des puissances garantes et de l'Union européenne en qualité d'observateur, s'est conclue le 6 juillet 2017 sans qu'un accord ait été conclu. Cette conférence visait à trouver des solutions que les deux parties puissent juger acceptables et qui répondent à leurs préoccupations respectives. La rupture des négociations destinées à parvenir à un règlement global de la question chypriote et le manque de dialogue et de coopération entre les deux communautés ont provoqué un regain de tension. En conséquence, d'autres violations du cessez-le-feu se sont produites à l'intérieur et autour de la zone tampon. Il est donc apparu encore plus nécessaire de continuer à renforcer la confiance entre les deux communautés. Étant donné que, de manière générale, les parties prenantes considèrent qu'il est peu probable que le processus de paix progresse dans un avenir immédiat, les attentes et les exigences placées sur la Force devraient s'intensifier. En l'absence de communication directe et continue entre les parties et conformément aux décisions prises par le Conseil de sécurité dans ses résolutions [2398 \(2018\)](#) et [2430 \(2018\)](#), la Force continuera d'appuyer la liaison et le dialogue

avec les parties dans toutes les composantes, y compris les échanges intercommunautaires visant à maintenir la stabilité et le calme, contribuant ainsi à créer des conditions propices à la signature d'un éventuel accord.

7. Le nombre d'activités civiles autorisées et non autorisées menées dans la zone tampon, dont la taille a doublé depuis 2005, devrait continuer d'augmenter. Cette hausse, ainsi que le nombre croissant de réfugiés et de migrants en situation irrégulière qui traversent la zone tampon sans autorisation, risque d'exacerber les tensions, non seulement entre civils mais aussi entre civils et forces adverses. Cette situation pourrait à son tour accroître les tensions au sein même des forces adverses. La Force va devoir redoubler d'efforts pour réduire et maîtriser les éventuels risques de montée des tensions entre les deux communautés. Il importera particulièrement de comprendre le point de vue des populations locales et d'assurer une liaison locale efficace et coordonnée entre les civils et les militaires pour apaiser ces tensions, maintenir un environnement calme et stable dans la zone, et préserver l'intégrité de la zone tampon, en menant des patrouilles de militaires et de policiers, et des activités de liaison, de dialogue et de coordination.

8. La Force appuiera les mesures de confiance visant à créer des conditions propices à la reprise d'un processus de règlement viable, y compris la facilitation de huit comités techniques. Elle poursuivra son étroite collaboration avec les forces adverses pour faire en sorte que les tensions demeurent faibles et pour régler les problèmes de sécurité dans les 47 zones présumées dangereuses à Chypre.

9. En novembre 2017 a été effectué un examen stratégique de la Force (voir [S/2017/1008](#)), dont les recommandations ont été approuvées par le Conseil de sécurité dans sa résolution [2398 \(2018\)](#). L'équipe d'examen a préconisé un renforcement des capacités de liaison et de dialogue de la Force dans toutes ses composantes afin de maintenir la stabilité et le calme, et ainsi de contribuer efficacement à créer des conditions propices à la reprise des pourparlers. L'équipe d'examen a également recommandé la mise en place d'une structure décentralisée, dans le cadre de laquelle le personnel civil, militaire et policier serait transféré du quartier général de la Force vers les secteurs. À titre d'exemple, les spécialistes des affaires civiles internationales seraient transférés à la tête des bureaux intégrés de la coordination des activités civiles dans le secteur et travailleraient plus étroitement avec les organisations locales se trouvant en dehors de Nicosie. Cette recommandation a été mise en œuvre en mai 2018. Parmi les autres recommandations de l'équipe d'examen qui ont été appliquées, on citera la réduction de l'effectif autorisé de 888 à 860 militaires, le rapatriement des neuf véhicules blindés de transport de troupes et des systèmes d'armes associés, ainsi que la création de la Cellule d'analyse conjointe de la mission. La réinstallation des militaires résidant à l'hôtel Ledra Palace aura lieu vers la fin de février 2019, une fois que les travaux de construction des logements leur étant destinés auront été achevés.

10. La Force propose d'achever la mise en œuvre des autres recommandations de l'équipe d'examen en renforçant encore sa capacité de liaison et de dialogue entre les secteurs et en consolidant la Cellule d'analyse conjointe de la mission. En outre, elle propose d'achever la réorganisation de ses structures d'appui, qui a débuté durant l'exercice 2018/19, comme le font les autres missions, dans un souci d'harmonisation, pour en faire des structures axées sur le client et capables d'assurer la prestation de services de bout en bout. Le transfert proposé de la Section des achats à la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement permettra d'achever la restructuration de l'appui aux missions autour des trois piliers suivants : gestion des opérations et des ressources ; services ; gestion de la chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, cette restructuration était préconisée dans l'examen des besoins en personnel civil, mené de novembre 2017 à janvier 2018. L'équipe d'examen a passé en revue la structure et

les capacités de la Force pour s'assurer de leur adéquation avec les priorités fixées et recenser les éventuelles lacunes existantes. Il a été tenu compte, dans l'examen des besoins en personnel civil, des recommandations issues de l'examen stratégique de la Force.

11. Dans sa résolution [2430 \(2018\)](#), le Conseil de sécurité a souligné qu'il était nécessaire de promouvoir les contacts intercommunautaires et la participation de la société civile, en mettant l'accent sur les femmes et les jeunes. Acteur international de confiance, la Force continuera de renforcer son appui à la société civile et tirera parti de sa nouvelle structure décentralisée pour dialoguer et collaborer davantage avec les organisations locales se trouvant en dehors de Nicosie. Les activités de sensibilisation menées auprès de ces organisations se poursuivront parallèlement aux travaux de la Section des affaires civiles, qui s'attachera à cartographier la zone tampon, à évaluer les demandes, à délivrer des permis et à faciliter l'acheminement de l'assistance humanitaire et la tenue de réunions sur les questions religieuses.

12. Dans le cadre de ses efforts visant à contrer les effets disproportionnés et particuliers des conflits armés sur les femmes, le Conseil de sécurité a souligné, dans sa résolution [1325 \(2000\)](#), qu'il importait que ces dernières participent sur un pied d'égalité à tous les efforts visant à maintenir et à promouvoir la paix et la sécurité et qu'elles y soient pleinement associées. Dans la même résolution, il s'est déclaré prêt à incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix et a prié instamment le Secrétaire général de veiller à ce que les opérations sur le terrain comprennent, le cas échéant, une composante femmes. À cet égard, durant l'exercice 2017/18, la Force a commencé à mettre en œuvre son mandat relatif à la prise en compte de la problématique femmes-hommes, tel que prévu dans la Stratégie prospective pour l'égalité des sexes, en mettant plus systématiquement l'accent sur les questions de genre.

13. À Chypre, des enquêtes de perception ont récemment révélé que les craintes que nourrissaient les femmes et leurs besoins en matière de sécurité étaient rarement pris en compte lors des pourparlers de paix. Du fait de l'importance que le Conseil de sécurité accorde, dans sa résolution [2430 \(2018\)](#), à la participation des femmes à toutes les étapes du processus de paix, la Force veillera à davantage tenir compte de la problématique femmes-hommes de manière à réaliser les objectifs définis dans la résolution [1325 \(2000\)](#) du Conseil et dans toutes ses résolutions ultérieures sur les femmes et la paix et la sécurité, dont la plus récente est la résolution [2242 \(2015\)](#).

14. La composante Appui continuera de fournir les services logistiques et administratifs et les services de sécurité nécessaires à l'exécution du mandat de la Force. Comme pour les exercices précédents, les hypothèses principales sur lesquelles reposeront les opérations et les plans de la Force pendant l'exercice 2019/20 sont formulées en fonction des ressources dont elle a besoin pour exécuter pleinement et efficacement son mandat, tout en prenant des initiatives visant à accroître l'efficacité dans la mesure du possible.

15. En ce qui concerne l'engagement continu de la Force à réduire son empreinte écologique, le projet de budget prévoit des crédits devant permettre de continuer à investir dans l'énergie propre et renouvelable, l'installation d'un éclairage intérieur économe en énergie dans quatre de ses camps et la modernisation des installations électriques dans deux de ses camps afin de les rendre conformes aux normes internationales relatives au câblage électrique, que le pays hôte fait respecter. De plus, la Force continuera de remplacer les véhicules à carburant fossile de son parc de véhicules loués par des véhicules à faible taux d'émission qui répondent à des normes européennes strictes en matière d'émissions. Dans le même ordre d'idées, elle poursuivra l'examen de son parc de véhicules légers de transport de passagers dans l'optique d'en remplacer certains par des modèles plus économes en carburant.

C. Coopération avec des missions régionales

16. Dans le cadre de son mandat, la Force continuera de collaborer avec les acteurs internationaux intervenant à Chypre, notamment l'Union européenne et d'autres missions de maintien de la paix dans la région, dont la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD), l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (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. La Force continuera de dépendre de l'appui de la FINUL, notamment en ce qui concerne sa participation à l'initiative régionale de prestation de services informatiques et de communication mise en place à son intention, ainsi qu'à celle de la FNUOD, de la FINUL et de l'ONUST. Elle continuera également de bénéficier de l'appui du Bureau d'appui commun de Koweït, qui est doté d'un poste d'agent des services généraux chargé de traiter les états de paie du personnel recruté sur le plan national et du personnel en uniforme de la Force. En outre, elle participera à des initiatives régionales de formation afin de garantir l'exécution efficace des programmes communs. Enfin, elle demandera de l'aide à la FINUL, selon que de besoin, en ce qui concerne la fourniture de conseils sur le VIH/sida, la déontologie et la discipline, dans le cadre d'initiatives de coopération régionale entre les missions géographiquement proches et d'autres initiatives régionales de formation, pour permettre l'exécution efficace des programmes communs.

D. Partenariats et coordination avec l'équipe de pays

17. La Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de la mission continuera de diriger et de coordonner les différents éléments de l'équipe de pays des Nations Unies à Chypre, à savoir les bons offices du Secrétaire général à Chypre, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, l'Organisation internationale pour les migrations et le Comité des personnes disparues à Chypre, dans le dessein commun de créer un climat propice à l'instauration d'un processus de paix.

18. La Force continuera d'aider la Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de mission dans son rôle de Conseillère spéciale adjointe du Secrétaire général pour Chypre. Lorsqu'il y aura lieu, la Force apportera un soutien technique et logistique au Bureau de la Conseillère spéciale, aux groupes de travail et aux autres groupes d'experts chargés d'examiner les questions d'intérêt commun, ainsi qu'un appui en matière de médias et de communications.

E. Cadres de budgétisation axée sur les résultats

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

Direction exécutive et administration

20. La Représentante spéciale du Secrétaire général et ses collaborateurs immédiats assureront la direction exécutive et l'administration de la mission.

Tableau 1
Ressources humaines : direction exécutive et administration

	Personnel recruté sur le plan international					Total partiel	Personnel recruté sur le plan national	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA-SSG	D-2-D-1	P-5-P-4	P-3-P-2	Service mobile				
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général									
Postes approuvés 2018/19	1	–	–	3	1	5	–	–	5
Postes proposés 2019/20	1	–	1	1	1	4	–	–	4
Variation nette (voir tableau 2)	–	–	1	(2)	–	(1)	–	–	(1)

Personnel recruté sur le plan national : diminution de 1 poste

Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général

Tableau 2
Ressources humaines : équipe de collaborateurs directs de la Représentante spéciale du Secrétaire général

Postes					
Variation	Classe	Titre ou fonction	Modification		Description
+1	P-4	Spécialiste des questions de genre	Reclassement ou déclassement		
-1	P-3	Spécialiste des questions de genre	Reclassement ou déclassement		
-1	P-3	Fonctionnaire d'administration	Transfert		Au Bureau du Chef de l'appui à la mission (voir tableau 11)
Variation nette	-1	(voir tableau 1)			

21. Les postes approuvés pour le Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général sont au nombre de cinq : 1 représentant spécial du Secrétaire général et chef de mission (sous-secrétaire général), 1 attaché d'administration (P-3), 1 assistant spécial/spécialiste des questions politiques (P-3), 1 spécialiste des questions de genre (P-3) et 1 assistant personnel (agent du Service mobile). Le Bureau coordonne les activités de la composante Affaires civiles et politiques, de la composante Militaire, de la composante Police et de la composante Appui. Il supervise également les travaux des points centraux thématiques, notamment ceux qui concernent la déontologie et la discipline, l'exploitation et le harcèlement sexuels, le VIH/sida, l'égalité des sexes et les commissions d'enquête. Il coordonne en outre les travaux de l'équipe de pays des Nations Unies et facilite ceux de la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre, la Représentante spéciale étant aussi l'adjointe du Secrétaire général à cet égard.

22. En ce qui concerne le poste de spécialiste des questions de genre (P-3), le titulaire est actuellement responsable de l'exécution des tâches associées aux questions de genre prescrites dans les résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes et la paix et la sécurité. Dans sa résolution 2430 (2018), le Conseil a souligné que la participation active et le rôle moteur des femmes étaient essentiels au processus politique à Chypre et pouvaient contribuer à assurer la viabilité de tout règlement futur. À cet égard, le rôle du spécialiste des questions de genre et l'étendue de ses responsabilités, qui, lors de la création du poste durant l'exercice 2017/18, avaient

été envisagés comme se limitant aux questions relatives à la problématique femmes-hommes, ont depuis lors été élargis.

23. De manière générale, les responsabilités du spécialiste des questions de genre consistent notamment à assurer la participation pleine et effective des femmes à toutes les étapes du processus de paix, à contrôler la mise en œuvre des objectifs de parité des sexes de la Force (ce qui n'avait pas été envisagé lors de la création du poste), à assurer la participation effective des femmes à tous les aspects des opérations de la Force et à prendre en compte la problématique femmes-hommes dans toutes les fonctions de la Force. À cette fin, le titulaire interagit avec un large éventail d'interlocuteurs spécialisés dans les questions de genre, notamment des autorités locales, des hauts fonctionnaires des ambassades, des femmes membres de groupes d'intérêt ciblés et des représentants de la société civile. Apportant un appui direct aux hauts responsables, le titulaire du poste est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre tous les aspects du plan de travail de la Force relatifs aux questions de genre et doit répondre en interne à la Force et en externe aux parties impliquées dans le processus de paix. En outre, il continuera de contribuer aux travaux du Bureau de la Conseillère spéciale du Secrétaire général et de travailler en étroite collaboration avec lui à la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble du processus de paix en prévision de la reprise éventuelle des négociations politiques. Il continuera également d'appuyer activement les travaux de la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre, en l'absence de capacités consacrées aux questions de genre, si ce n'est une personne référente, contribuant ainsi à accroître les synergies et la cohérence de la mise en œuvre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité à Chypre. Compte tenu de l'ampleur des responsabilités décrites ci-dessus, il est proposé de reclasser de P-3 à P-4 le poste de spécialiste des questions de genre, comme indiqué au tableau 2.

24. Conformément à la recommandation issue de l'examen des besoins en personnel civil décrite au paragraphe 10, et afin de mieux aligner les ressources et les fonctions de la composante Appui et de renforcer les capacités du Bureau du Chef de l'appui à la mission, il est proposé de transférer un poste de fonctionnaire d'administration (P-3) au Bureau du Chef de l'appui à la mission, comme indiqué au tableau 2. Le titulaire de ce poste s'acquitterait des fonctions d'audit et continuerait de servir de personne référente pour les questions relatives à la déontologie et à la discipline, à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et aux pratiques optimales. Il superviserait également les fonctions de gestion des marchés.

Composante 1 : Affaires politiques et civiles

25. La Force continuera de maintenir le calme à l'intérieur et autour de la zone tampon, notamment en renforçant ses capacités de liaison et de dialogue, conformément aux recommandations issues de l'examen stratégique de la Force. À ce titre, elle continuera de consolider sa structure décentralisée, qui a été mise en place à la suite du transfert, en mai 2018, des fonctionnaires chargés des affaires civiles et du personnel de police du quartier général de la Force vers les secteurs. Le recrutement de locuteurs hellénophones et turcophones dans tous les secteurs permettra d'améliorer la liaison et le dialogue avec les communautés et de promouvoir les activités de renforcement de la confiance intercommunautaire. Cette réorganisation du mode de fonctionnement de la Force l'aidera à régler les problèmes entre les deux communautés, à désamorcer les tensions afin d'atténuer les violations éventuelles du cessez-le-feu et à rapprocher les deux communautés, contribuant ainsi à créer un environnement propice à un processus politique renouvelé. Il demeurera prioritaire de mieux faire connaître les activités intercommunautaires, car ce travail renforce l'autorité de la Force.

26. Conformément à la résolution 2430 (2018) du Conseil de sécurité et à ses résolutions antérieures, la Force continuera d'appuyer les activités et les échanges intercommunautaires à l'échelle de l'île, en assurant la liaison entre les représentants de la société civile chypriote et turque et d'autres personnes. Elle continuera de favoriser la prise en main au niveau local de ces activités intercommunautaires en veillant à ce que les représentants de la société civile continuent de les diriger. Elle s'efforcera d'obtenir des parties qu'elles coopèrent plus étroitement afin de mettre en œuvre les mesures de confiance existantes et nouvelles et d'accroître la participation de la société civile au processus de paix. Elle continuera également de fournir une aide humanitaire aux membres des deux communautés, selon que de besoin.

27. Dans le cadre de l'action qu'elle mène pour faire en sorte que les hauts responsables soient bien informés et puissent intervenir lorsque la situation sur le terrain l'exige, la Cellule d'analyse conjointe de la mission continuera d'informer en temps voulu le personnel et les dirigeants de la Force des activités menées dans les deux communautés.

28. Dans la droite ligne de la mission de bons offices du Secrétaire général et de son approche intégrée à l'égard de la Force, cette dernière continuera d'appuyer la Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de la mission, qui est la Conseillère spéciale adjointe du Secrétaire général pour Chypre, dans les efforts qu'elle mène pour favoriser le dialogue et, le cas échéant, la poursuite des négociations entre les dirigeants chypriotes grecs et chypriotes turcs et leurs représentants. La Force apportera également son concours à la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre dans les domaines suivants : politique générale et maintien de la paix ; questions de genre ; communication stratégique ; soutien logistique et administratif ; facilitation de l'assistance technique.

29. Le Bureau de la Représentante spéciale continuera de coordonner l'élaboration du plan de transition en prévision d'un règlement éventuel de la question, conformément aux dispositions de la résolution 2340 (2018) du Conseil de sécurité. La Cellule d'analyse conjointe de la mission fera des analyses et des évaluations prévisionnelles, en consultant divers interlocuteurs externes et en collaborant étroitement avec d'autres composantes, ainsi qu'avec la mission de bons offices du Secrétaire général et les organismes des Nations Unies à Chypre.

Réalisation escomptée
Indicateurs de succès

1.1 Création de conditions plus favorables aux négociations grâce à l'amélioration des rapports entre les communautés chypriote grecque et chypriote turque

1.1.1 Augmentation du nombre de projets conjoints, de manifestations sociales et culturelles, de réunions politiques et économiques et de réunions avec la société civile, ainsi que d'autres activités connexes, organisés sous l'égide de la Force, qui contribuent à renforcer la confiance, les relations intercommunautaires et le mouvement en faveur de la paix sur l'île (2017/18 : 309 ; 2018/19 : 425 ; 2019/20 : 450)

1.1.2 Compréhension et prévention ou règlement de tout problème lié à des activités civiles pouvant susciter des tensions entre les deux parties, avec le concours de la Force

1.1.3 Prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes dans les travaux des organisations de la société civile et dans le cadre d'autres activités liées au processus de paix, et

augmentation de la participation des femmes à ce processus grâce à l'appui fourni par la Force

Produits

- Soutien à la mise en œuvre des mesures de confiance existantes ou nouvelles, poursuite des activités visant à faciliter les travaux des comités techniques et fourniture d'un appui accru aux fins de l'application des décisions de ces derniers, et facilitation des négociations dans le cadre de la mission de bons offices du Secrétaire général, selon qu'il convient
- Échanges hebdomadaires avec les autorités compétentes, les partis politiques et les représentants de la société civile, notamment ceux qui défendent l'égalité des sexes et les droits des femmes, les donateurs et la communauté diplomatique, afin d'élargir et de renforcer la confiance, les rapports intercommunautaires et les activités conjointes
- Application, dans le cadre de l'action générale menée pour améliorer les relations entre les communautés et promouvoir la participation de la société civile à la recherche d'un règlement global de la situation, d'une stratégie d'information et de communication comprenant notamment la production de 360 rapports de suivi des médias, de 120 résumés de la situation et points de presse, de 50 rapports de suivi des médias bilingues de fin de semaine et de 500 notes d'information, ainsi que l'organisation de rencontres régulières avec la presse qui sont l'occasion pour le Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre et la Représentante spéciale de faire des déclarations, selon qu'il convient
- Planification, production et publication de produits destinés aux médias sociaux (300 publications sur Facebook, 500 sur Twitter, 250 sur Flickr et 24 sur YouTube, 200 mises à jour de sites Web et 4 campagnes globales)
- Soutien à l'organisation d'activités de communication concernant le déminage, l'exploitation et les atteintes sexuelles et les problèmes propres aux femmes ((4 vidéos, 10 articles et 3 réunions publiques)
- Renforcement de la capacité de la Force de contribuer au travail des médias des deux communautés et de la presse internationale grâce à 300 présentations de fond, 25 interviews et 25 visites accordées aux médias, et à la publication de 12 déclarations à la presse
- Organisation régulière d'activités visant à faciliter les travaux du Comité technique de l'égalité des sexes et d'autres entités qui défendent ce principe, en collaboration avec la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre, dans le cadre de réunions, d'ateliers ciblés et de manifestations thématiques organisés sur une base mensuelle
- Fourniture d'un appui à la participation pleine et effective des femmes aux travaux intercommunautaires et aux efforts de paix et de sécurité en général, y compris les négociations menées aux fins de la paix et de la réunification, en coordination avec la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre
- Coordination avec la société civile, la communauté diplomatique et d'autres partenaires de l'ONU aux fins de l'exécution des activités concernant les femmes et la paix et la sécurité et fourniture d'un appui au renforcement de l'égalité des sexes dans le cadre d'au moins 50 réunions et ateliers ciblés

Réalisation escomptée

Indicateurs de succès

1.2 Gestion des activités civiles dans la zone tampon et maintien du calme entre les communautés

1.2.1 Maintien du nombre d'activités civiles autorisées dans la zone tampon (2017/18 : 1 654 ; 2018/19 : 2 500 ; 2019/20 : 2 500)

1.2.2 Règlement de toutes les questions soulevées par les communautés minoritaires de l'une et l'autre partie

Produits

- Coordination hebdomadaire des activités relevant des affaires civiles entre les composantes (Affaires civiles, Police des Nations Unies et composante Militaire) au niveau du commandement des différents secteurs
- Vérification et analyse mensuelles des informations (données et cartes) pour soutenir la gestion des activités civiles dans la zone tampon et le reste de l'île
- Collecte hebdomadaire d'informations sur les perceptions de la population locale, notamment des représentants communautaires, des femmes et des jeunes, l'objectif étant de promouvoir un dialogue et des interactions intercommunautaires plus ciblés
- Conduite de visites hebdomadaires auprès de Chypriotes grecs et de maronites de la partie nord et d'échanges avec eux
- Organisation de 6 réunions avec les autorités compétentes pour régler les questions liées, entre autres, au logement, à l'aide sociale, à l'éducation, à la justice et à l'emploi qui touchent les Chypriotes turcs de la partie sud
- Organisation de réunions quotidiennes avec les autorités locales et la population civile en vue de promouvoir le respect des procédures de la Force concernant l'utilisation de la zone tampon à des fins civiles
- Examen quotidien des demandes présentées par des civils désirant accéder à la zone tampon ou y exercer une activité
- Contacts quotidiens avec les autorités centrales aux fins du règlement des problèmes rencontrés par les deux communautés, notamment dans les domaines éducatif, culturel, religieux et environnemental
- Visites mensuelles des lieux de détention et observation de procédures judiciaires, des deux côtés de l'île, afin de contrôler le bien-être et les conditions de détention (notamment la non-discrimination) des prisonniers et détenus issus de minorités et fourniture d'une escorte lors des visites familiales, selon que de besoin
- Facilitation, grâce aux contacts avec les autorités compétentes et des groupes de la société civile de part et d'autre, de pèlerinages et autres manifestations religieuses ou culturelles dans des lieux situés des deux côtés de l'île ou dans la zone tampon et fourniture d'escortes, selon que de besoin
- Fourniture de conseils juridiques sur des questions relatives à l'exécution du mandat de la Force et aux activités civiles dans la zone tampon

*Réalisation escomptée**Indicateurs de succès*

1.3 Amélioration de la compréhension des facteurs influant sur l'exécution du mandat de la Force au moyen des travaux d'une cellule d'analyse conjointe de la mission

1.3.1 Publication, par la Cellule d'analyse conjointe de la mission et à l'intention des dirigeants de la Force, de rapports analytiques sur les affaires politiques et civiles, les questions de sécurité ainsi que d'autres faits nouveaux susceptibles d'influer sur le contexte politique et opérationnel dans lequel intervient la Force (2017/18 : 0 ; 2018/19 : 6 ; 2019/20 : 6)

Produits

- Élaboration et mise en œuvre à l'échelle de la Force d'un plan de collecte d'informations et diffusion, auprès de la Représentante spéciale du Secrétaire général et Chef de la mission, de plus de 6 produits analytiques et évaluations prévisionnelles en vue de l'aider à prendre des décisions fondées sur des données d'observation

- Liaison hebdomadaire avec un réseau de contacts issus du milieu politique, de la société civile et du secteur de la sécurité, l'objectif étant de recueillir des informations provenant de diverses sources afin de permettre à la Force d'établir des rapports analytiques sur les affaires politiques et civiles et les questions de sécurité à l'intention de ses dirigeants

Tableau 3
Ressources humaines : composante 1 (Affaires politiques et civiles)

Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international						Personnel recruté sur le plan national ^a	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA-SSG	D-2-D-1	P-5-P-4	P-3-P-2	Service mobile	Total partiel			
Bureau du Conseiller principal									
Postes approuvés 2018/19	–	1	3	–	1	5	–	–	5
Postes proposés 2019/20	–	1	3	–	1	5	2	–	7
Variation nette (voir tableau 4)	–	–	–	–	–	–	2	–	2
Section des affaires civiles									
Postes approuvés 2018/19	–	–	3	1	1	5	13	–	18
Postes proposés 2019/20	–	–	3	1	1	5	16	–	21
Variation nette (voir tableau 5)	–	–	–	–	–	–	3	–	3
Section de l'information									
Postes approuvés 2018/19	–	–	1	1	–	2	3	–	5
Postes proposés 2019/20	–	–	1	1	–	2	1	–	3
Variation nette (voir tableau 6)	–	–	–	–	–	–	(2)	–	(2)
Total (personnel civil)									
Postes approuvés 2018/19	–	1	7	2	2	12	16	–	28
Postes proposés 2019/20	–	1	7	2	2	12	19	–	31
Variation nette	–	–	–	–	–	–	3	–	3

^a Administrateurs et agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan national : augmentation de 3 postes

Bureau du Conseiller principal

Tableau 4
Ressources humaines : Cellule d'analyse conjointe de la mission

		Postes		
Variation	Classe	Titre ou fonction	Modification	Description
+2	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant aux relations et liaisons		
Variation nette	+2	(voir tableau 6)		

30. Les postes approuvés pour le Bureau du Conseiller principal sont au nombre de cinq : 1 conseiller principal (D-1), 1 analyste principal de l'information (Affaires

politiques) et chef du Centre d'analyse conjointe de la mission (P-5), 1 spécialiste des questions politiques (P-4), 1 juriste (P-4) et 1 assistant administratif (agent du Service mobile). Le Bureau du Conseiller principal est chargé de superviser et de coordonner les travaux de la Section des affaires politiques et de la Section des affaires juridiques de la Force. Le Conseiller principal supervise et coordonne également les travaux du Bureau de l'information et de la Section des affaires civiles. Il a en outre pour responsabilité de coordonner les travaux de toutes les composantes de la Force au nom du Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général, ainsi que des questions courantes dont s'occupe l'équipe de pays des Nations Unies. Il supervise enfin la planification des activités de la Force.

31. Les titulaires des deux postes figurant dans le tableau 4 exercent des fonctions pour deux unités administratives et resteront responsables des fonctions et activités du poste d'assistant d'information au nom du porte-parole de la Force. Ils travailleront dans les locaux de la Cellule d'analyse conjointe de la mission, conformément aux recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil, et rempliront des fonctions à l'appui des activités de la Cellule, fournissant des analyses politiques sur la base de sources médiatiques et des analyses intégrées fondées, notamment, sur des informations recueillies auprès de toutes les composantes. La Cellule a été créée en application des recommandations issues de l'examen stratégique dans le dessein d'appuyer le renforcement des activités de liaison et de participation communautaire de la Force.

Section des affaires civiles

Tableau 5

Ressources humaines : Section des affaires civiles

<i>Postes</i>					
<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>		<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+2	Administrateur recruté sur le plan national	Spécialiste des affaires civiles (adjoint de 1 ^{re} classe)		Création	
+1	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant administratif		Transfert	Depuis le Bureau de la commandante de la force (voir tableau 8)
Variation nette	+3				

32. Les postes approuvés pour la Section des affaires civiles sont au nombre de 18 : 1 chef de la Section (P-5), 7 spécialistes des affaires civiles (2 P-4, 1 P-3, 4 AN), 1 assistant administratif (agent du Service mobile), 3 assistants aux relations et liaisons (agent des services généraux), 2 assistants à l'information (agent des services généraux), 2 assistants d'équipe/de secrétariat (agent des services généraux) et 2 assistants (gestion des programmes) (agent des services généraux).

33. L'approbation du transfert, en mai 2018, de membres du personnel affectés aux affaires civiles recrutés sur les plans international et national du quartier général de la Force aux secteurs, conformément aux recommandations issues de l'examen stratégique, a permis de renforcer les capacités de liaison et de dialogue de la Force dans toutes ses composantes. Le renforcement de la présence civile dans chacun des trois secteurs a contribué à l'enrichissement des connaissances locales, à la continuité de la compréhension des problèmes persistants et à la coordination entre les composantes, et a permis d'élargir le réseau de relations dans les communautés, aidant ainsi la Force à gérer plus efficacement les activités civiles dans la zone tampon et à renforcer la confiance et les interactions entre communautés. Au niveau des secteurs,

le tableau d'effectifs de la Section des affaires civiles comprend quatre postes (administrateurs recrutés sur le plan national), soit actuellement deux dans le secteur 2 et deux dans le secteur 4, afin que des interlocuteurs turcophones et hellénophones soient disponibles dans chaque secteur. En conséquence, le secteur 1, à l'ouest de la zone tampon, n'est pas appuyé par des administrateurs recrutés sur le plan national.

34. Afin de renforcer les travaux de la Section des affaires civiles dans le secteur 1, il est proposé de créer deux postes de spécialiste des affaires civiles (adjoint de 1^{re} classe) (administrateur recruté sur le plan national), comme indiqué au tableau 5. Les titulaires contribueraient à l'exécution de la stratégie de renforcement de la confiance entre les communautés grâce à des activités de liaison, de concertation et de communication avec les responsables des communautés et de la société civile, amélioreraient les relations avec les dirigeants des communautés locales et communiqueraient avec des organisations non gouvernementales, des représentants de la société civile, des femmes, des jeunes et d'autres partenaires. La création des deux postes permettrait de veiller à ce que des interlocuteurs turcophones et hellénophones soient disponibles dans chaque secteur. La Force serait ainsi en mesure de repérer les possibilités de renforcement de la confiance, de promouvoir, de faciliter et d'appuyer des projets et activités intercommunautaires sur les questions d'intérêt commun pour les deux parties dans le secteur 1 et d'évaluer et d'analyser les conclusions et résultats des activités intercommunautaires afin d'en mesurer les effets sur les membres des communautés et sur la promotion de la confiance intercommunautaire.

35. Conformément aux recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil, il est proposé de transférer le poste d'assistant administratif du Bureau de la commandante de la force à la Section des affaires civiles, comme le montre le tableau 5, afin de renforcer les activités de liaison et de dialogue avec les communautés dans les secteurs (voir par. 39 ci-dessous).

Section de l'information

Tableau 6

Ressources humaines : Section de l'information

		<i>Postes</i>		
<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
-2	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant d'information		
Variation nette	-2	(voir tableau 4)		

36. Les fonctions des postes figurant dans le tableau 6 sont décrites au paragraphe 31 ci-dessus.

Composante 2 : composante Militaire

37. La composante Militaire de la Force continuera de donner la priorité aux activités visant à maintenir le calme et la stabilité dans la zone tampon afin de favoriser la création de conditions propices aux négociations. Des activités de liaison et de dialogue avec les forces en présence seront menées à tous les niveaux pour prévenir les violations du statu quo militaire et y remédier au besoin. La principale priorité demeurera d'empêcher toute détérioration des conditions de sécurité, qui risquerait de nuire au processus politique. Les officiers militaires affectés à des fins

de dialogue et continuité dans les secteurs, conformément aux recommandations issues de l'examen stratégique de la Force, permettront de renforcer la collaboration, de mieux apprécier la situation et de préserver les connaissances de la structure organisationnelle, de façon à maintenir et à développer les mesures de renforcement de la confiance, y compris le déminage, l'évacuation des positions et l'apaisement des tensions le long des lignes de cessez-le-feu. À l'appui de ces objectifs, la Force augmentera le nombre de réunions de liaison militaire avec les forces en présence, du niveau des secteurs au commandement de la Force, ce qui se traduira par davantage d'échanges d'informations et une capacité accrue de régler les points contentieux et de désamorcer les tensions.

38. La Force continuera de s'acquitter de ses tâches relatives au maintien des lignes de cessez-le-feu et à l'intégrité de la zone tampon des Nations Unies en poursuivant la mise en place de ses patrouilles motorisées. Elle continuera également de s'employer à réduire les tensions entre les forces en présence et d'appliquer de manière équitable les directives figurant dans l'aide-mémoire établi en 2018, qui énonce les règles d'accès et d'utilisation de la zone tampon. Elle assurera la promotion et la mise en œuvre des mesures de confiance et de renforcement de la confiance à l'appui des pourparlers, notamment l'ouverture de nouveaux points de passage et la réduction de la menace que représentent les engins non explosés et les mines. Elle continuera d'examiner l'efficacité et l'efficacités de la composante Militaire afin de mieux appuyer les opérations de maintien de la paix. La composante Militaire continuera d'apporter, selon qu'il convient, son soutien aux composantes Police et Affaires civiles de la Force et à la mission de bons offices du Secrétaire général à Chypre.

<i>Réalisation escomptée</i>	<i>Indicateurs de succès</i>
2.1 Maintien du cessez-le-feu et de l'intégrité de la zone tampon des Nations Unies	2.1.1. Maintien du nombre de violations du cessez-le-feu à son minimum (2017/18 : 222 ; 2018/19 : 250 ; 2019/20 : 250)

Produits

- 84 128 jours-personne de patrouille motorisée, dont 77 064 jours-personne de patrouille (3 personnes par patrouille x 494 patrouilles par semaine x 52 semaines) ; 3 640 jours-personne de patrouille conjointe avec la police des Nations Unies (2 personnes par patrouille x 35 patrouilles par semaine x 52 semaines) ; 208 jours-personne de patrouille conjointe avec le Bureau intégré de la coordination des activités civiles dans le secteur (1 personne par patrouille x 4 patrouilles par semaine x 52 semaines) ; 3 216 jours-personne de patrouille aérienne (4 personnes par patrouille x 67 patrouilles par mois x 12 mois)
- 5 720 jours-personne de patrouille motorisée effectués par le groupe des observateurs militaires et des officiers de liaison, dont 1 872 dans le secteur 1 (2 personnes par patrouille x 18 patrouilles par semaine x 52 semaines) ; 1 560 dans le secteur 2 (2 personnes par patrouille x 15 patrouilles par semaine x 52 semaines) ; 2 288 dans le secteur 4 (2 personnes par patrouille x 22 patrouilles par semaine x 52 semaines)
- 10 248 jours-personne de service dans des installations des Nations Unies dans 6 camps, dont 3 294 dans le secteur 1, au Camp San Martin (5 personnes x 366 jours) et au Camp Roca (4 personnes x 366 jours) ; 2 196 dans le secteur 2, à la caserne Wolseley (6 personnes x 366 jours) ; 1 830 dans le secteur 4, au Camp Général Stefanik (4 personnes x 366 jours) et au Camp Szent István (1 personne x 366 jours) ; 2 928 dans la zone protégée par les Nations Unies (8 personnes x 366 jours)
- 12 078 jours-personne de service en poste d'observation permanent (11 postes x 1 personne par poste x 3 roulements x 366 jours)
- 366 jours-personne de service en poste d'observation de jour (1 poste x 1 personne x 366 jours)
- 23 790 jours-personne de service pour assurer la sécurité des installations des Nations Unies dans 6 camps, dont 2 928 dans le secteur 1, aux camps San Martin et Roca (2 personnes x 2 camps x 2 roulements

x 366 jours) ; 2 928 dans le secteur 2, à la caserne Wolseley (8 personnes x 366 jours) ; 4 392 dans le secteur 4, aux camps Général Stefanik et Szent István (3 personnes x 2 camps x 2 roulements x 366 jours) ; 13 542 dans la zone protégée par les Nations Unies (37 personnes x 366 jours)

- 1 122 heures de patrouille et d'appui aériens (93,5 heures de vol par mois x 12 mois) sur toute la longueur de la zone tampon
- 8 682 contacts quotidiens de liaison avec les forces en présence, à tous les niveaux, sur les questions concernant la zone tampon, se répartissant comme suit : 2 256 au quartier général de la Force (14 contacts par semaine x 52 semaines x 3 officiers de liaison ; 3 contacts par mois avec la commandante de la force x 12 mois ; 3 contacts par mois avec le chef d'état-major x 12 mois) et 6 426 au niveau des secteurs (15 contacts x 366 jours ; 18 activités préalablement annoncées par semaine x 52 semaines)
- 46 848 jours-personne de service dans une section de réserve d'intervention rapide, dont 18 666 en position d'astreinte à 2 heures (17 personnes par section x 3 secteurs x 366 jours) ; 9 882 en position d'astreinte à 30 minutes (9 personnes x 3 secteurs x 366 jours) ; 16 104 au niveau de la réserve mobile de la Force en position d'astreinte à 2 heures (22 personnes par section x 2 sections x 366 jours) ; 2 196 jours-personne de réserve d'intervention rapide (3 personnes x 2 sections x 366 jours)
- 1 098 jours-personne dans une réserve d'intervention rapide hélicoptérée en position d'astreinte à 30 minutes (3 personnes x 1 hélicoptère x 366 jours) ; 3 660 jours-personne de patrouille de police militaire (2 personnes de la police militaire de la Force par patrouille x 5 patrouilles par jour x 366 jours)
- Surveillance quotidienne de la zone tampon par télévision en circuit fermé, système de localisation de cibles, GPS et moyens d'observation nocturne
- 3 850 jours-personne d'appui, dont 1 250 auprès des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, des missions de bons offices et des autres participants aux activités de renforcement de la confiance, de réconciliation et d'aide humanitaire et aux réunions des dirigeants et représentants des deux parties ; 150 lors de manifestations officielles ; 500 aux activités de réapprovisionnement en fournitures humanitaires ; 1 950 sous la forme d'une aide militaire lors de manifestations locales, notamment de pèlerinages, de commémorations, de manifestations et de rencontres entre communautés
- Entretien et surveillance de 11 592 mètres de clôture entourant les 4 champs de mines restants dans la zone tampon ; planification de la lutte antimines et réalisation d'enquêtes non techniques ; directives techniques sur les engins explosifs et la gestion sans risques des munitions ; consignes sur les engins explosifs en vue de permettre au Comité des personnes disparues à Chypre de mener ses activités en toute sécurité ; sensibilisation au danger des mines et des restes explosifs de guerre afin d'appuyer les mesures de protection de la Force et les mesures de confiance, et de faciliter le retour à la normale

Facteurs externes

Les forces en présence coopèrent.

Tableau 7

Ressources humaines : composante 2 (composante Militaire)

<i>Catégorie</i>	<i>Total</i>
<i>I. Contingents</i>	
Effectif approuvé 2018/19	834
Effectif proposé 2019/20	834
Variation nette	–

II. Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international						Personnel recruté sur le plan national ^a	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA-SSG	D-2-D-1	P-5-P-4	P-3-P-2	Service mobile	Total partiel			
Bureau de la commandante de la force									
Postes approuvés 2018/19	–	1	–	–	1	2	2	–	4
Postes proposés 2019/20	–	1	–	–	1	2	1	–	3
Variation nette	–	–	–	–	–	–	(1)	–	(1)
Total (I et II)									
Effectif approuvé 2018/19	–	1	–	–	1	2	2	–	838
Effectif proposé 2019/20	–	1	–	–	1	2	1	–	837
Variation nette (voir tableau 8)	–	–	–	–	–	–	(1)	–	(1)

^a Agents des services généraux.

Personnel recruté sur le plan international : diminution de 1 poste

Bureau de la commandante de la force

Tableau 8

Ressources humaines : Bureau de la commandante de la force

Variation	Classe	Postes		
		Titre ou fonction	Modification	Description
-1	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant administratif	Transfert	À la Section des affaires civiles (voir tableau 5)
Variation nette	-1			

39. Conformément aux recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil tendant à renforcer l'appui administratif à la Section des affaires civiles à la suite de sa décentralisation géographique, effectuée pour donner suite à l'examen stratégique de la Force, il est proposé que le poste d'assistant administratif (agent des services généraux recruté sur le plan national) soit transféré depuis le Bureau de la commandante de la force, comme indiqué au tableau 8. Les fonctions attachées à ce poste seront réparties entre le reste des membres du personnel du Bureau de la commandante de la force.

Composante 3 : Police des Nations Unies

40. Conformément au mandat de la Force, la composante Police continuera de contribuer au maintien de l'ordre public dans la zone tampon en s'employant avant tout à renforcer la confiance entre les deux communautés et les services de police et à gérer les activités civiles dans la zone tampon. Pour ce faire, la Police des Nations Unies devra fournir un appui accru aux autres composantes en intensifiant ses activités de patrouille grâce à l'application des recommandations issues de l'examen stratégique de la Force et en continuant de mettre à profit ses relations avec les autorités et services de police et les organisations non gouvernementales des deux parties afin de définir de meilleures stratégies de lutte contre la criminalité et de faciliter au besoin les enquêtes sur les infractions commises dans la zone tampon. À cet égard, elle continuera de rechercher des moyens de promouvoir la coopération entre les autorités policières des deux parties dans les affaires pénales touchant les

deux communautés. Ces efforts lui permettront également de renforcer son appui aux composantes militaire et civile de la Force. Par ailleurs, la police des Nations Unies continuera de prêter son concours à la mission de bons offices du Secrétaire général concernant l'application des mesures de confiance. En particulier, elle facilitera les réunions du Comité technique de la criminalité et des questions pénales et apportera une assistance technique aux activités de la salle de communication mixte, qu'elle supervisera. Elle continuera aussi de contribuer au bon fonctionnement de sept points de passage.

*Réalisation escomptée**Indicateurs de succès*

3.1 Renforcement du maintien de l'ordre dans la zone tampon des Nations Unies

3.1.1 Diminution du nombre d'atteintes à la sécurité ou de violations graves grâce au renforcement des mesures de prévention, notamment au renforcement de la liaison et de la collaboration avec les services de police des deux parties, d'autres entités chargées du maintien de l'ordre et les populations locales (2017/18 : 410 ; 2018/19 : 150 ; 2019/20 : 145)

Produits

- 6 588 jours-personne de patrouille de la police des Nations Unies (2 membres de la police par équipe x 9 équipes de police x 366 jours)
- 2 562 jours-personne de surveillance des points de passage assurée par la police des Nations Unies (1 membre de la police par point de passage x 7 points de passage x 366 jours)
- 520 jours-personne d'aide humanitaire fournie par la police des Nations Unies aux Chypriotes grecs et aux maronites dans la partie nord et aux Chypriotes turcs dans la partie sud (2 membres de la police x 5 jours par semaine x 52 semaines)
- 3 952 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies aux activités liées à la réglementation de l'utilisation de la zone tampon à des fins civiles (7 membres de la police x 5 jours par semaine x 52 semaines = 1 820 ; 41 membres de la police x 1 jour par semaine x 52 semaines = 2 132)
- 312 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies aux activités de liaison avec les autorités de police des deux parties et d'autres entités chargées du maintien de l'ordre (2 membres de la police x 3 jours de réunion par semaine x 52 semaines)
- 728 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies à l'organisation d'escortes au point de passage de Limnitis/Yeşilirmak (2 membres de la police par jour x 7 jours par semaine x 52 semaines)
- 48 jours-personne d'assistance technique de la police des Nations Unies au Comité technique de la criminalité et des questions pénales (1 membre de la police x 1 jour de réunion par semaine x 48 semaines)
- 260 jours-personne de contribution de la police des Nations Unies aux activités de liaison et de surveillance de la salle de communication mixte (1 membre de la police x 5 jours par semaine x 52 semaines)

Facteurs externes

Les autorités policières des deux parties coopèrent.

Tableau 9

Ressources humaines : composante 3 (Police des Nations Unies)

<i>Catégorie</i>	<i>Total</i>
I. <i>Police des Nations Unies</i>	
Effectif approuvé 2018/19	69

<i>Catégorie</i>									<i>Total</i>
Effectif proposé 2019/20									69
Variation nette									–
	<i>Personnel recruté sur le plan international</i>						<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	<i>Total</i>
<i>II. Personnel civil</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>			
Bureau de la Conseillère principale pour les questions de police									
Postes approuvés 2018/19	–	–	1	–	–	1	1	–	2
Postes proposés 2019/20	–	–	1	–	–	1	1	–	2
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total (I et II)									
Effectif approuvé 2018/19	–	–	1	–	–	1	1	–	71
Effectif proposé 2019/20	–	–	1	–	–	1	1	–	71
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–

^a Agents des services généraux.

Composante 4 : Appui

41. La composante Appui continuera de fournir des services efficaces et performants afin d'aider la Force à s'acquitter de son mandat, en exécutant les produits prévus, en améliorant la qualité des services et en réalisant des gains d'efficacité, et de veiller au respect des normes de déontologie et de discipline de l'Organisation et à la protection du personnel et des civils contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Il s'agira notamment de fournir des services au personnel militaire et civil partout où la Force mène des activités, ainsi qu'un soutien logistique, notamment la livraison de matériel, de rations et de carburant, au personnel militaire. La composante Appui veillera en permanence à faire preuve d'excellence opérationnelle en fournissant une gamme complète de services, essentiellement dans les domaines suivants : audit et contrôle des risques et de la conformité ; transport aérien ; budget, finances et information financière ; administration du personnel civil et du personnel en tenue ; installations, infrastructures et génie ; gestion du carburant ; technologies géospatiales, informatique et télécommunications ; soins médicaux ; gestion de la chaîne d'approvisionnement ; sécurité ; gestion des véhicules et transport terrestre. 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.

Réalisation escomptée

Indicateurs de succès

4.1 Fourniture à la Force de services d'appui rapides, efficaces, efficients et responsables

4.1.1 Pourcentage des heures de vol approuvées qui ont été utilisées (à l'exclusion des opérations de recherche et de sauvetage et d'évacuation sanitaire secondaire et primaire) (2017/18 : 96,0 % ; 2018/19 : ≥ 90,0 % ; 2019/20 : ≥ 90,0 %)

4.1.2 Pourcentage annuel moyen des postes autorisés soumis à un recrutement international qui ne sont pas pourvus (2017/18 : 5,4 % ; 2018/19 : 10,0 % ; 2019/20 : 7,0 %)

4.1.3 Pourcentage annuel moyen de femmes parmi le personnel civil recruté sur le plan international (2017/18 : 50,0 % ; 2018/19 : \geq 50,0 % ; 2019/20 : \geq 50,0 %)

4.1.4 Nombre moyen de jours civils nécessaires au recrutement sur une liste de réserve, de la publication des avis de vacance de poste à la sélection des candidats, pour les postes des classes P-3 à D-1 et SM-3 à SM-7 (2017/18 : données non disponibles ; 2018/19 : données non disponibles ; 2019/20 : \leq 101)

4.1.5 Nombre moyen de jours civils nécessaires au recrutement à des postes spécifiques, de la publication des avis de vacance de poste à la sélection des candidats, pour les postes des classes P-3 à D-1 et SM-3 à SM-7 (2017/18 : données non disponibles ; 2018/19 : données non disponibles ; 2019/20 : \leq 120)

4.1.6 Score global sur le tableau de bord environnemental de l'Administration (2017/18 : 74 ; 2018/19 : 100 ; 2019/20 : 100)

4.1.7 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) (2017/18 : 88,6 % ; 2018/19 : \geq 85,0 % ; 2019/20 : \geq 85,0 %)

4.1.8 Respect de la politique de gestion des risques concernant la sécurité du travail sur le terrain (2017/18 : 100 % ; 2018/19 : 100 % ; 2019/20 : 100 %)

4.1.9 Score global concernant l'indice de performance en matière de gestion du matériel de l'Administration, sur la base de 20 indicateurs clefs de résultats (2017/18 : 1 827 ; 2018/19 : \geq 1 800 ; 2019/20 : \geq 1 800)

4.1.10 Pourcentage, au 30 juin, de membres des contingents dont l'hébergement est fourni par l'ONU et est conforme aux normes, comme prévu dans les mémorandums d'accord (2017/18 : 100,0 % ; 2018/19 : 100,0 % ; 2019/20 : 100,0 %)

4.1.11 Respect par les fournisseurs des normes de l'ONU relatives à la livraison et à la qualité des rations ainsi qu'à la gestion des stocks (2017/18 : 99,5 % ; 2018/19 : \geq 95,0 % ; 2019/20 : \geq 95 %)

4.1.12 Nombre mensuel d'accidents de la route (2017/18 : 4,25 ; 2018/19 : 3 ; 2019/20 : 3)

*Produits***Amélioration de la qualité des services**

- Mise en œuvre du plan d'action pour l'environnement dans l'ensemble de la zone de la mission, conformément à la stratégie environnementale de l'Administration
- Appui à la mise en œuvre de la stratégie et du plan détaillé de gestion de la chaîne d'approvisionnement de l'Administration
- Mise en place de structures normalisées dans la mission

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

- Application des recommandations formulées par le Bureau des services de contrôle interne devant être mises en œuvre d'ici à la fin de l'année (31 décembre) et de toute autre recommandation non encore appliquée formulée par le Comité des commissaires aux comptes au cours d'exercices budgétaires antérieurs et acceptée par la direction

Services de transports aériens

- Exploitation et entretien de 3 hélicoptères
- Exécution des 1 122 heures de vol prévues par des prestataires militaires aux fins des patrouilles et des missions d'observation, de recherche et sauvetage et d'évacuation sanitaire primaire et secondaire
- Contrôle des normes de sécurité aérienne pour 3 appareils, ainsi que 18 aérodromes et sites de poser

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

- Fourniture, dans la limite des pouvoirs délégués, de services budgétaires, financiers et comptables concernant un budget de 51,8 millions de dollars, comprenant des contributions volontaires en nature chiffrées à 0,4 million de dollars
- 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 au personnel civil

- Fourniture, dans la limite des pouvoirs délégués, de services de gestion des ressources humaines à un effectif maximal autorisé de 161 civils (38 agents recrutés sur le plan international, 121 agents recrutés sur le plan national et 2 temporaires), notamment d'un appui direct en ce qui concerne le traitement des indemnités, prestations et avantages, le recrutement, la gestion des postes, l'établissement du budget et la gestion de la performance
- Organisation d'activités de formation dans la zone de la mission (bénéficiaires : 195 membres du personnel civil, soit 45 agents recrutés sur le plan international et 150 sur le plan national) et appui à la formation organisée à l'extérieur de la zone de la mission (bénéficiaires : 41 membres du personnel civil, soit 20 agents recrutés sur le plan international et 21 sur le plan national)
- Appui au traitement de 38 demandes de voyage en dehors de la zone de la mission à des fins autres que la formation et de 41 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 portant sur 57 installations de la mission réparties entre 26 sites, y compris le traitement d'un nombre annuel moyen de 3 400 demandes de services
- Exécution de 6 projets de rénovation et d'aménagement, y compris l'entretien de 75 km de route et de 18 aérodromes et sites de poser
- Exploitation et entretien de 49 groupes électrogènes appartenant à l'ONU

- Exploitation et entretien d'installations d'approvisionnement en eau et de traitement des eaux appartenant à l'ONU, dont 6 stations de traitement et de purification de l'eau réparties dans 4 sites
- Fourniture de services de gestion des déchets, y compris de collecte et d'élimination des déchets liquides et solides, dans 26 sites
- Fourniture de services de nettoyage, d'entretien des périmètres, de lutte phytosanitaire et de blanchisserie dans 26 sites

Services de gestion du carburant

- Gestion de l'approvisionnement et du stockage de 980 796 litres de carburant (222 000 litres pour les opérations aériennes, 577 200 litres pour les transports terrestres et 181 596 litres pour les groupes électrogènes et d'autres installations) et de lubrifiants dans les points de distribution et les installations de stockage de l'île

Services de technologies

- Fourniture de 351 radios portatives, de 237 radios mobiles pour véhicules et de 50 radios fixes, et des services d'appui y afférents
- Exploitation et maintenance d'un réseau de téléphonie, de télécopie, de visioconférence et d'échange de données, de 8 centraux téléphoniques, de 34 liaisons hertziennes et de 5 terminaux de réseau satellitaire mondial à large bande, et gestion de 421 forfaits pour téléphones satellitaires et mobiles
- Fourniture de 265 ordinateurs et de 45 imprimantes pour un effectif moyen de 295 utilisateurs civils et en tenue, ainsi que de 180 ordinateurs et 19 imprimantes destinés aux membres des contingents, et fourniture de services d'appui connexe et d'autres services communs
- Services d'appui et de maintenance de 6 réseaux locaux ou longue distance dans 26 sites
- Analyse de données géospatiales portant sur une surface d'environ 10 000 km², mise à jour des couches topographiques et thématiques et production de 300 cartes environ

Services médicaux

- Exploitation et entretien de centres médicaux appartenant à l'ONU (3 centres ou dispensaires de niveau I et 8 postes de premiers secours) et appui à des centres médicaux appartenant aux contingents (2 centres de niveau I) et à des centres médicaux appartenant à l'ONU (4 centres de niveau I) répartis dans 6 sites
- Entretien des dispositifs d'évacuation sanitaire vers 7 centres médicaux (2 de niveau III et 5 de niveau IV) répartis dans 4 sites dans la zone de la Force

Services de gestion de la chaîne d'approvisionnement

- Fourniture, 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 pour un montant estimé à 5,3 millions de dollars
- Dans la limite des pouvoirs délégués, gestion et comptabilisation des immobilisations corporelles et des stocks avec ou sans valeur marchande, ainsi que des équipements dont la valeur est inférieure au seuil d'immobilisation, d'un coût historique total de 16,1 millions de dollars, et communication de l'information y relative

Services au personnel en tenue

- Déploiement, relève et rapatriement d'un effectif maximum autorisé de 929 militaires et policiers (53 officiers d'état-major, 807 membres des contingents et 69 policiers des Nations Unies)
- Inspection et vérification du matériel majeur appartenant aux contingents et contrôle du respect des normes relatives au soutien logistique autonome, et établissement de rapports à ce sujet, pour 3 unités militaires réparties dans 4 sites

- Fourniture et stockage de rations, y compris de combat, et d'eau en bouteille pour un effectif moyen de 802 militaires (y compris les officiers d'état-major)
- Appui au traitement des demandes d'indemnités et prestations pour un effectif moyen de 869 militaires et policiers
- Appui au traitement de 9 demandes de voyage en dehors de la zone de la mission à des fins autres que la formation et de 3 demandes de voyage à des fins de formation

Services de gestion des véhicules et de transport terrestre

- Exploitation et entretien de 198 véhicules appartenant à l'ONU (135 véhicules légers de transport de passagers, 12 véhicules à usage spécial, 4 ambulances, 2 véhicules blindés, et 45 autres véhicules, remorques et attelages spécialisés), 23 véhicules appartenant aux contingents et 66 véhicules de location, et fourniture de services de sécurité routière et d'autres services de transport

VIH/sida

- En collaboration avec le Groupe du VIH/sida de la FINUL, organisation de 2 campagnes de consultation et de dépistage confidentiels du VIH, dans le cadre d'une démarche volontaire, à l'intention de toutes les catégories de personnel de la Force
- Diffusion de messages en faveur des changements sociaux et comportementaux nécessaires à la prévention du VIH, au moyen notamment de la sensibilisation, de l'éducation par les pairs, de l'information et de supports de communication à l'intention de tout le personnel de la Force

Sécurité

- Établissement, actualisation et présentation de documents essentiels relatifs à la sécurité, notamment le plan de sécurité pour le pays, les évaluations des risques de sécurité, les comptes rendus d'incident, les mises à jour et bilans relatifs à la sécurité et les rapports portant sur les opérations d'évacuation et de réception
- Mise en œuvre de mesures anti-incendie adéquates afin de garantir une intervention efficace en cas d'incendie, d'atténuer les dégâts et de prévenir les risques, dans l'ensemble des installations de l'ONU
- Délivrance de plus de 1 300 cartes d'identité des Nations Unies et de badges d'accès à la zone protégée par les Nations Unies aux différentes catégories de personnel qui doivent pouvoir accéder à cette zone et au camp des Bérêts bleus
- Coordination des services de protection rapprochée des hauts responsables de la Force et des personnalités en visite
- Contrôle des conditions de sécurité aux domiciles de l'agent habilité ou de la Chef de la mission et d'autres membres du personnel
- Initiation aux questions de sécurité, formation de base à la prévention des incendies et exercices d'évacuation en cas d'incendie à l'intention de tous les nouveaux membres du personnel

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, des cas de force majeure, des modifications apportées au mandat au cours de l'exercice et le non-respect par le Gouvernement du pays hôte des dispositions de l'accord sur le statut des forces.

Tableau 10
Ressources humaines : composante 4 (Appui)

<i>Catégorie</i>									<i>Total</i>
I. Contingents									
Effectif approuvé 2018/19									26
Effectif proposé 2019/20									26
Variation nette									–
<i>Personnel recruté sur le plan international</i>									
II. Personnel civil	<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>	<i>Personnel recruté sur le plan national^a</i>	<i>Volontaires des Nations Unies</i>	<i>Total</i>
Section de la sécurité									
Postes approuvés 2018/19	–	–	1	–	1	2	3	–	5
Postes proposés 2019/20	–	–	1	–	1	2	3	–	5
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bureau du Chef de l'appui à la mission									
Équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission									
Postes approuvés 2018/19	–	1	1	–	1	3	5	–	8
Postes proposés 2019/20	–	1	–	1	1	3	3	–	6
Variation nette (voir tableau 11)	–	–	(1)	1	–	–	(2)	–	(2)
Section des achats									
Postes approuvés 2018/19	–	–	1	–	–	1	7	–	8
Postes proposés 2019/20	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Variation nette (voir tableau 12)	–	–	(1)	–	–	(1)	(7)	–	(8)
Pilier Gestion des opérations et des ressources									
Postes approuvés 2018/19	–	–	2	1	7	10	26	–	36
Postes proposés 2019/20	–	–	2	1	7	10	26	–	36
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Emplois de temporaire approuvés ^b 2018/19	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Emplois de temporaire proposés ^b 2019/20	–	–	–	1	–	1	–	–	1
Variation nette (voir tableau 13)	–	–	–	1	–	1	–	–	1
Total partiel									
Effectif approuvé 2018/19	–	–	2	1	7	10	26	–	36
Effectif proposé 2019/20	–	–	2	2	7	11	26	–	37
Variation nette (voir tableau 13)	–	–	–	1	–	1	–	–	1
Section de la prestation de services									
Postes approuvés 2018/19	–	–	–	1	1	2	43	–	45
Postes proposés 2019/20	–	–	1	–	1	2	43	–	45

II. Personnel civil	Personnel recruté sur le plan international					Total partiel	Personnel recruté sur le plan national ^a	Volontaires des Nations Unies	Total
	SGA-SSG	D-2-D-1	P-5-P-4	P-3-P-2	Service mobile				
Variation nette (voir tableau 14)	–	–	1	(1)	–	–	–	–	–
Emplois de temporaire approuvés ^b 2018/19	–	–	–	–	1	1	–	–	1
Emplois de temporaire proposés ^b 2019/20	–	–	–	–	1	1	–	–	1
Variation nette	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total partiel									
Effectif approuvé 2018/19	–	–	–	1	2	3	43	–	46
Effectif proposé 2019/20	–	–	1	–	2	3	43	–	46
Variation nette (voir tableau 14)	–	–	1	(1)	–	–	–	–	–
Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement									
Postes approuvés 2018/19	–	–	–	–	–	–	16	–	16
Postes proposés 2019/20	–	–	2	–	–	2	25	–	27
Variation nette (voir tableau 15)	–	–	2	–	–	2	9	–	11
Personnel civil									
Postes approuvés 2018/19	–	1	5	2	10	18	100	–	118
Postes proposés 2019/20	–	1	6	2	10	19	100	–	119
Variation nette	–	–	1	–	–	1	–	–	1
Emplois de temporaire approuvés ^b 2018/19	–	–	–	–	1	1	–	–	1
Emplois de temporaire proposés ^b 2019/20	–	–	–	1	1	2	–	–	2
Variation nette	–	–	–	1	–	1	–	–	1
Total partiel (personnel civil)									
Effectif approuvé 2018/19	–	1	5	2	11	19	100	–	119
Effectif proposé 2019/20	–	1	6	3	11	21	100	–	121
Variation nette	–	–	1	1	–	2	–	–	2
Total (I et II)									
Effectif approuvé 2018/19	–	1	5	2	11	19	100	–	145
Effectif proposé 2019/20	–	1	6	3	11	21	100	–	147
Variation nette	–	–	1	1	–	2	–	–	2

^a Agents des services généraux.

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

Personnel recruté sur le plan international : augmentation de 1 poste et de 1 emploi de temporaire

Bureau du Chef de l'appui à la mission

Tableau 11

Ressources humaines : équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission

<i>Postes</i>				
<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+1	P-3	Fonctionnaire d'administration	Transfert	Depuis le Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général (voir tableau 2)
-1	P-5	Chef adjoint de l'appui à la mission	Réaffectation	À la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement (voir tableau 15)
-1	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant administratif	Transfert	
-1	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant aux réclamations	Transfert	
Variation nette	-2			

42. Les postes approuvés pour l'équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission sont au nombre de huit : 1 chef de l'appui à la mission (D-1), 1 chef adjoint de l'appui à la mission (P-5), 1 fonctionnaire d'administration (Service mobile), 2 assistants administratifs (agents des services généraux), 2 assistants d'équipe et 1 assistant aux réclamations (agent des services généraux). Le Bureau du Chef de l'appui à la mission est chargé de fournir des services administratifs, logistiques, techniques et opérationnels efficaces et performants à l'ensemble de la Force afin de l'aider à mener ses activités.

43. Dans le cadre de la restructuration de la composante Appui de la Force et conformément aux recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil (voir par. 10 ci-dessus), il est proposé de transférer le poste de fonctionnaire d'administration (P-3) depuis le Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général, comme indiqué dans le tableau 11. La personne occupant ce poste viendrait s'ajouter aux effectifs du Bureau du Chef de l'appui à la mission, l'idée étant de mieux exploiter les moyens de la Force et de mieux les faire concorder avec ses missions là où ils seraient mis à profit plus avantageusement à la faveur de fonctions transversales essentielles. Elle serait chargée d'aider le Chef de l'appui à la mission en apportant des capacités cruciales à l'exercice des principales fonctions de supervision, notamment s'agissant de la gestion des marchés ainsi que de la coordination des audits et de la suite qui y est donnée. En outre, elle continuerait de travailler directement avec le Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général sur les questions liées à la déontologie et à la discipline, à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et aux bonnes pratiques.

44. Pour mener à son terme la restructuration de la composante Appui de la Force dans le cadre de la stratégie d'harmonisation des structures d'appui des missions mise en place par le Département de l'appui aux missions en 2017, il est proposé de réaffecter le poste de chef adjoint de l'appui à la mission à la Section de la gestion

de la chaîne d'approvisionnement, en tant que poste de chef de la Section, et de transférer les postes d'assistant administratif et d'assistant aux réclamations du Bureau du Chef de l'appui à la mission à la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, comme indiqué au paragraphe 50 ci-après.

Section des achats

Tableau 12

Ressources humaines : Section des achats

<i>Postes</i>				
<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
-1	P-4	Fonctionnaire chargé des achats	Transfert	À la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement (voir tableau 15)
-7	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant aux achats	Transfert	
Variation nette	-8			

45. Le transfert de la Section des achats est décrit au paragraphe 50 ci-après.

Pilier Gestion des opérations et des ressources : Section de la gestion des ressources humaines

Tableau 13

Ressources humaines : Section de la gestion des ressources humaines

<i>Emploi de temporaire</i>				
<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+1	P-3	Spécialiste des ressources humaines	Création	
Variation nette	+1	(voir tableau 10)		

46. Les postes approuvés pour la Section de la gestion des ressources humaines sont au nombre de six : 1 chef de la gestion des ressources humaines (P-4), 4 assistants chargés des ressources humaines (agents des services généraux) et 1 assistant chargé des voyages (agent des services généraux). La Section de la gestion des ressources humaines, qui relève du pilier Gestion des opérations et des ressources, s'acquitte des fonctions de gestion des ressources humaines de la Force, à savoir notamment : a) le recrutement et la promotion du personnel ; b) le recrutement des consultants et des vacataires ; c) le classement et la gestion des postes ; d) l'administration des droits à prestation du personnel, des consultants, des vacataires et autres ; e) l'administration du système d'évaluation et de perfectionnement du personnel. La Section est également chargée d'apporter un appui au Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général et au Comité des personnes disparues pour ce qui concerne la gestion des ressources humaines.

47. Des lacunes persistantes en matière de capacités opérationnelles et de capacités de gestion ont retardé la mise en œuvre des plans et programmes visant à fournir un appui efficace et performant et à améliorer la qualité des services dans les différentes branches de la gestion des ressources humaines. En particulier, l'enquête de

satisfaction à l'échelle mondiale qui a été récemment menée auprès des clients a permis de mettre en évidence des insuffisances dans les domaines suivants : formation et perfectionnement professionnels, recrutement et entrée en fonctions du personnel. Ces éléments jugés essentiels à la gestion des ressources humaines ont systématiquement enregistré des taux élevés d'insatisfaction des clients ces dernières années. C'est pourquoi, comme indiqué dans le tableau 13, il est proposé de créer un emploi de temporaire dans le but d'apporter à la Section les qualités d'encadrement et les compétences de gestion du changement nécessaires pour remédier à ces insuffisances.

Section de la prestation de services

Tableau 14

Ressources humaines : Section de la prestation de services

<i>Postes</i>				
<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+1	P-4	Responsable des services	Reclassement	
-1	P-3	Chef de la Section du génie	Reclassement	
Variation nette				

48. Le tableau d'effectifs approuvé pour la Section de la prestation de services comprend 1 emploi de temporaire (Service mobile) et 45 postes : 1 P-3, 1 agent du Service mobile et 43 agents des services généraux recrutés sur le plan national. La Section de la prestation de services est chargée de la gestion des rations, des services de transport aérien, des services de transport terrestre et des travaux de construction, d'entretien et de remise en état des installations, y compris les pistes de patrouille et les sites de poser, ainsi que de la gestion des équipements collectifs et des questions d'hygiène du milieu et de sécurité. Elle a également pour tâche d'améliorer la performance, la réactivité et l'efficacité de la prestation de services de sorte que les usagers en soient plus satisfaits.

49. Dans le cadre de la stratégie d'harmonisation des structures d'appui des missions et de la restructuration proposée pour l'exercice 2018/19, la Section de la prestation de services a été élargie pour absorber la Section du génie et de la gestion des installations. Compte tenu des nouvelles responsabilités dont la Section doit s'acquitter depuis que le plan de restructuration a été approuvé, et comme indiqué dans les recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil, il est proposé de reclasser le poste de chef de la Section du génie (P-3) en poste de Responsable des services (P-4), comme indiqué dans le tableau 14. Ce reclassement permettrait de doter la Section des qualités d'encadrement et des compétences techniques nécessaires compte tenu de l'évolution de son périmètre d'activité et de ses responsabilités de direction. La personne occupant ce poste assurerait la direction et la supervision de toutes les fonctions de prestation de services dans l'ensemble de la Force. Une structure d'encadrement plus claire permettrait de renforcer la responsabilité et le contrôle de la prestation des services de génie et de transport ainsi que des services essentiels. La ou le Responsable des services rendrait directement compte au Chef de l'appui à la mission.

Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement

Tableau 15

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

<i>Postes</i>				
<i>Variation</i>	<i>Classe</i>	<i>Titre ou fonction</i>	<i>Modification</i>	<i>Description</i>
+1	P-5	Chef de la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement	Réaffectation	Depuis l'équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission (voir tableau 11)
+1	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant administratif	Transfert	Depuis l'équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission (voir tableau 11)
+1	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant aux réclamations	Transfert	
+1	P-4	Fonctionnaire chargé des achats	Transfert	Depuis la Section des achats (voir tableau 12)
+7	Agent des services généraux recruté sur le plan national	Assistant aux achats	Transfert	
Variation nette	+11			

50. Conformément aux recommandations issues de l'examen des besoins en personnel civil, la Section des achats (8 postes approuvés) sera transférée depuis le Bureau du Chef de l'appui à la mission. En outre, comme indiqué dans le tableau 15, il est proposé de transférer le poste de chef adjoint de l'appui à la mission (P-5) de l'équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission à la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, en tant que poste de chef de la Section, afin d'y apporter les qualités d'encadrement nécessaires, de favoriser la bonne mise en œuvre de la stratégie de transition et de veiller à ce que les fonctions de gestion de la chaîne d'approvisionnement soient bien intégrées dans l'ensemble de la mission. De même, comme indiqué au tableau 15, il est proposé de transférer les postes d'assistant administratif et d'assistant aux réclamations depuis l'équipe de collaborateurs directs du Chef de l'appui à la mission. L'assistant administratif aiderait le Chef de la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement à s'acquitter des tâches administratives courantes et à coordonner le travail des groupes relevant de la Section. L'assistant aux réclamations serait chargé de la gestion du matériel et des fonctions d'entreposage relevant des attributions de la Section.

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 (2017/18)	Montant alloué (2018/19)	Dépenses prévues (2019/20)	Variation	
				Montant (4) = (3) - (2)	Pourcentage (5) = (4)/(2)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Militaires et personnel de police					
Observateurs militaires	–	–	–	–	–
Contingents	21 052,8	19 524,3	19 470,9	(53,4)	(0,3)
Police des Nations Unies	2 433,0	2 583,3	2 455,2	(128,1)	(5,0)
Unités de police constituées	–	–	–	–	–
Total partiel	23 485,8	22 107,6	21 926,1	(181,5)	(0,8)
Personnel civil					
Personnel recruté sur le plan international	6 284,5	6 396,8	6 151,4	(245,4)	(3,8)
Personnel recruté sur le plan national	8 601,9	8 830,5	8 801,9	(28,6)	(0,3)
Volontaires des Nations Unies	–	–	–	–	–
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	149,8	138,0	277,7	139,7	101,2
Personnel fourni par des gouvernements	–	–	–	–	–
Total partiel	15 036,2	15 365,3	15 231,0	(134,3)	(0,9)
Dépenses opérationnelles					
Observateurs électoraux civils	–	–	–	–	–
Consultants et services de consultants	37,7	33,1	51,0	17,9	54,1
Voyages	229,4	259,8	256,3	(3,5)	(1,3)
Installations et infrastructures	6 847,9 ^a	7 326,2	6 344,2	(982,0)	(13,4)
Transports terrestres	2 842,7	2 187,2	2 257,2	70,0	3,2
Opérations aériennes	2 297,6	2 565,3	2 354,7	(210,6)	(8,2)
Opérations maritimes ou fluviales	23,2	–	–	–	–
Communications et informatique	1 681,5 ^b	1 655,7	1 580,4	(75,3)	(4,5)
Santé	173,9	300,2	300,2	–	–
Matériel spécial	–	–	–	–	–
Fournitures, services et matériel divers	1 321,9 ^c	1 138,5	1 109,6	(28,9)	(2,5)
Projets à effet rapide	–	–	–	–	–
Total partiel	15 455,8	15 466,0	14 253,6	(1 212,4)	(7,8)
Total brut	53 977,8	52 938,9	51 410,7	(1 528,2)	(2,9)
Recettes provenant des contributions du personnel	2 433,4	2 527,5	2 558,9	31,4	1,2
Total net	51 544,4	50 411,4	48 851,8	(1 559,6)	(3,1)
Contributions volontaires en nature (budgétisées) ^d	437,1	592,2	437,4	(154,8)	(26,1)
Total	54 414,9	53 531,1	51 848,1	(1 683,0)	(3,1)

^a Les dépenses comptabilisées au titre des installations et des infrastructures se sont élevées à 6 824 200 dollars. Il y a été ajouté 23 700 dollars aux fins de comparaison avec les ressources approuvées pour 2018/19 et les prévisions de dépenses pour 2019/20.

^b Montant combiné des dépenses comptabilisées au titre des communications (678 300 dollars) et de l'informatique (1 003 200 dollars) aux fins de comparaison avec les ressources approuvées pour 2018/19 et les prévisions de dépenses pour 2019/20.

^c Les dépenses comptabilisées au titre des fournitures, des services et du matériel divers se sont élevées à 1 345 600 dollars. Il y a été ajouté 23 700 dollars aux fins de comparaison avec les ressources approuvées pour 2018/19 et les prévisions de dépenses pour 2019/20.

^d Les prévisions de dépenses pour 2019/20 tiennent compte des 437 400 dollars versés par le Gouvernement chypriote.

B. Contributions non budgétisées

51. Le montant prévu des contributions non budgétisées pour l'exercice 2019/20 est le suivant :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant prévu</i>
Contributions prévues par l'accord sur le statut des forces ^a	892,5
Contributions volontaires en nature (non-budgétisées)	–
Total	892,5

^a Valeur marchande des postes d'observation des Nations Unies et des locaux à usage de bureaux et logements mis gracieusement à la disposition de la Force par le Gouvernement chypriote pour les contingents et les unités de police constituées, y compris le complexe du quartier général de la Force.

C. Gains d'efficience

52. Il est tenu compte dans les prévisions de dépenses pour l'exercice 2019/20 des mesures ci-après, qui visent à accroître l'efficience :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant</i>	<i>Mesure</i>
Opérations aériennes	126,2	Réduction des heures de vol (66 heures en moins) par rapport aux heures de vol approuvées pour l'exercice 2018/19, conformément à l'initiative du Secrétaire général visant à améliorer l'efficacité et l'efficience des opérations aériennes des Nations Unies
Total	126,2	

D. Taux de vacance

53. Les prévisions de dépenses pour l'exercice 2019/20 ont été établies sur la base des taux de vacance suivants :

(En pourcentage)

<i>Catégorie</i>	<i>Taux effectif 2017/18</i>	<i>Taux budgétisé 2018/19</i>	<i>Projection 2019/20</i>
Militaires et personnel de police			
Observateurs militaires	–	–	–
Contingents	2,8	6,7	6,7
Police des Nations Unies	1,4	3,0	3,0
Unités de police constituées	–	–	–

<i>Catégorie</i>	<i>Taux effectif 2017/18</i>	<i>Taux budgétisé 2018/19</i>	<i>Projection 2019/20</i>
Personnel civil			
Personnel recruté sur le plan international	5,4	10,0	7,0
Personnel recruté sur le plan national			
Administrateurs recrutés sur le plan national	50,0	25,0	16,7
Agents des services généraux recrutés sur le plan national	1,7	2,0	2,0
Emplois de temporaire ^a			
Personnel recruté sur le plan international	–	50,0	25,0

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

54. Les taux proposés pour les militaires et le personnel de police tiennent compte du déploiement planifié de 802 militaires. D'une manière générale, les taux proposés pour l'ensemble du personnel 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

55. Les ressources nécessaires pour l'exercice 2019/20, calculées sur la base des taux standard de remboursement au titre du matériel majeur et du soutien logistique autonome, s'élèvent à 824 400 dollars et se répartissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant prévu</i>		<i>Total</i>
	<i>Contingents</i>	<i>Unités de police constituées</i>	
Matériel majeur	649,6	–	649,6
Soutien logistique autonome	174,8	–	174,8
Total	824,4	–	824,4

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

F. Formation

56. Les dépenses de formation prévues pour l'exercice 2019/20 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie</i>	<i>Montant prévu</i>
Voyages	
Voyages au titre de la formation	78,2
Fournitures, services et matériel divers	
Honoraires, fournitures et services	32,4
Total	110,6

57. Le nombre de participants prévus pour l'exercice 2019/20, 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 2017/18</i>	<i>Nombre prévu 2018/19</i>	<i>Nombre proposé 2019/20</i>	<i>Nombre effectif 2017/18</i>	<i>Nombre prévu 2018/19</i>	<i>Nombre proposé 2019/20</i>	<i>Nombre effectif 2017/18</i>	<i>Nombre prévu 2018/19</i>	<i>Nombre proposé 2019/20</i>
Formation interne ^a	1	52	45	4	173	150	–	1 679	1 620
Formation externe ^b	9	12	20	19	11	21	1	3	3
Total	10	64	65	23	184	171	1	1 682	1 623

^a La formation interne pour l'exercice 2017/18 a été mise à jour pour tenir compte de la formation obligatoire sur la déontologie et la discipline.

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

58. Le programme de formation pour l'exercice 2019/20, au titre duquel des crédits d'un montant de 110 600 dollars ont été demandés, vise à renforcer les compétences techniques du personnel de la Force. Les séances de formation porteront sur la déontologie et la discipline, l'accent étant mis sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, l'administration, le budget, les finances, les médias sociaux et les multimédias, l'informatique, la direction, le développement organisationnel, la gestion des ressources humaines, l'ingénierie, les achats, la gestion des contrats et la gestion de la chaîne logistique.

G. Services de détection des mines et de déminage

59. Les dépenses prévues au titre des services de détection des mines et de déminage pour l'exercice 2019/20 s'établissent comme suit :

(En milliers de dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de dépenses</i>	<i>Montant prévu</i>
Fournitures, services et matériel divers	
Services de détection des mines et de déminage	320,1

60. Au cours de l'exercice 2019/20, la Force poursuivra ses activités de déminage, contribuant ainsi aux mesures de confiance. Le projet de budget pour l'exercice

2019/20 comprend un montant de 320 100 dollars qui servira à financer des services qui seront gérés et supervisés par le Service de la lutte antimines et sous-traités par le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets. Le montant prévu couvrira les frais liés à l'administration du personnel, aux voyages et au matériel et les autres dépenses opérationnelles.

61. Les activités seront menées dans le but d'atteindre les résultats suivants : a) réalisation de constats préalables et planification de la lutte antimines afin de faciliter la poursuite du déminage dans les zones désignées par les dirigeants chypriotes grecs et chypriotes turcs comme devant être déminées en vue de la conclusion d'un accord de règlement ; b) réalisation de repérages non techniques sur les sites prioritaires, y compris les sites sensibles du patrimoine culturel dans la zone tampon ; c) apport de compétences spécialisées et de conseils sur les questions relatives aux dangers liés aux explosifs et à la gestion des munitions ; d) fourniture au Comité des personnes disparues à Chypre de conseils techniques quant aux engins explosifs sur les lieux de sépulture afin de permettre à ce dernier d'assurer la sécurité de son personnel et de ses opérations ; e) sensibilisation du personnel de la Force aux dangers liés aux mines et aux restes explosifs de guerre. Le programme contribuera à réduire les risques liés aux mines et aux restes explosifs de guerre, qui constituent une menace pour les soldats de la paix et le personnel de la Force ; renforcera la protection de la Force ; facilitera l'appui apporté par la Force aux mesures visant à renforcer la confiance entre les communautés et aux préparatifs menés en vue d'un accord de règlement, et permettra ainsi d'atteindre un objectif commun, celui d'une Chypre exempte de mines.

III. Analyse des variations¹

62. 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>	
Police des Nations Unies	(128,1)	(5,0 %)

• Paramètres budgétaires : modification des taux de change

63. La diminution des ressources demandées tient essentiellement à la dépréciation de l'euro par rapport au dollar des États-Unis, qui entraîne une baisse des dépenses prévues au titre de l'indemnité de subsistance (missions), le taux de change retenu étant de 0,876 euro pour 1 dollar, contre 0,837 euro pour 1 dollar dans le budget approuvé de l'exercice 2018/19.

	<i>Variation</i>	
Personnel recruté sur le plan international	(245,4)	(3,8 %)

• Gestion : modification des coûts salariaux

64. La diminution des ressources demandées s'explique principalement par la baisse des traitements du personnel recruté sur le plan international due à la révision du barème des traitements. Cette diminution est en partie contrebalancée par le reclassement proposé de deux postes de la classe P-3 à la classe P-4, lié au

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

renforcement des capacités de prise en compte de la problématique femmes-hommes et à la création du poste de chef du pilier Services, ainsi que par l'application d'un taux de vacance moins élevé (7,0 % contre 10,0 % dans le budget approuvé pour 2018/19).

	<i>Variation</i>	
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	139,7	101,2 %

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

65. L'augmentation des ressources demandées tient principalement à la création proposée d'un emploi de temporaire, avec application d'un taux de vacance de 50,0 %, et au financement de la part des dépenses revenant à la Force au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) aux fins des activités d'appui à la mise en service d'Umoja-Extension 2 et d'autres initiatives transversales.

	<i>Variation</i>	
Consultants et services de consultants	17,9	54,1 %

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

66. L'augmentation des ressources demandées s'explique principalement par le fait qu'il est proposé d'engager quatre consultants (deux dans le budget approuvé pour l'exercice 2018/19) possédant les compétences requises pour fournir un appui technique aux projets intercommunautaires, et de recourir à des services de consultants pour évaluer les installations de la Force sur le plan environnemental conformément au plan environnemental de celle-ci.

	<i>Variation</i>	
Installations et infrastructures	(982,0)	(13,4 %)

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

67. La diminution des ressources demandées s'explique principalement par : a) la non-reconduction de dépenses non renouvelables, inscrites au budget approuvé pour l'exercice 2018/19 au titre de services de construction et de l'achat de locaux préfabriqués destinés à accueillir le personnel militaire, les soldats qui résidaient à l'hôtel Ledra Palace ayant été réinstallés ; b) la baisse prévue de la consommation d'électricité ; c) la non-reconduction de dépenses non renouvelables, inscrites au budget approuvé pour l'exercice 2018/19 au titre de la modernisation du système de vidéosurveillance. Cette diminution est en partie contrebalancée par l'augmentation des ressources demandées au titre des services d'entretien, qui tient principalement à la hausse du coût des services de restauration et de nettoyage liée à un nouveau contrat de services d'entretien.

	<i>Variation</i>	
Opérations aériennes	(210,6)	(8,2 %)

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

68. La diminution des ressources demandées s'explique par la baisse du nombre d'heures de vol aux fins des activités de patrouille et des opérations d'observation (1 122 contre 1 188 inscrites au budget approuvé pour l'exercice 2018/19), comme

suite à l'initiative du Secrétaire général visant à améliorer l'efficacité et l'efficience des opérations aériennes des Nations Unies.

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

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

a) Ouverture d'un crédit de 51 410 700 dollars aux fins du fonctionnement de la Force pour l'exercice de 12 mois allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020, dont un montant de 22 783 900 dollars financé au moyen des contributions volontaires des Gouvernements chypriote (16 283 900 dollars) et grec (6 500 000 dollars) ;

b) Mise en recouvrement d'un montant de 2 385 567 dollars pour la période allant du 1^{er} au 31 juillet 2019 ;

c) Mise en recouvrement d'un montant de 26 241 233 dollars, correspondant au solde du crédit dont l'ouverture est demandée aux alinéas a) et b) ci-dessus, pour la période allant du 1^{er} août 2019 au 30 juin 2020, si le Conseil de sécurité décide de proroger le mandat de la Force, à raison de 2 385 567 dollars par mois.

V. Récapitulatif des mesures prises pour donner suite aux décisions et demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 70/286, 72/290 et 72/292 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>
<p>Prie le Secrétaire général d'améliorer le ratio entre le personnel des services organiques et le personnel d'appui, une attention particulière étant accordée à la possibilité de transférer certaines fonctions à des agents recrutés sur le plan national, notamment celles exercées par des agents du Service mobile, de sorte que la structure des effectifs civils permette aux missions de s'acquitter efficacement de leur mandat et soit conforme aux meilleures pratiques adoptées en matière de dotation en effectifs, toutes missions confondues (par. 20)</p>	<p>Le ratio entre le personnel des services organiques et le personnel d'appui a été évalué dans le cadre de l'examen des besoins en personnel civil, qui a été effectué après l'achèvement de l'examen stratégique de la Force. Le ratio pour l'exercice 2018/19 (0,3) est légèrement meilleur que celui de l'exercice précédent.</p>
<p>Demande instamment au Secrétaire général de tout faire pour réduire les délais de recrutement des membres du personnel affectés aux missions, dans le respect des dispositions qui régissent le recrutement du personnel de l'Organisation, d'accroître la transparence de la procédure de recrutement à tous les stades et de rendre compte des mesures prises et des résultats obtenus dans le cadre de son prochain rapport d'ensemble (par. 22)</p>	<p>La Force continue de tout faire pour réduire les délais de recrutement du personnel tout en respectant les directives et les dispositions relatives au recrutement, ce qui accroît la transparence du processus de sélection du personnel à tous les stades.</p>
<p>Est consciente du rôle que les femmes jouent dans les questions de paix et de sécurité, sous tous leurs aspects, se déclare préoccupée par le déséquilibre entre les sexes qui existe dans les effectifs des opérations de maintien de la paix, en particulier aux échelons supérieurs, prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour recruter des femmes dans les opérations de maintien de la paix et les retenir au service des missions, en particulier pour ce qui est de nommer des femmes à des postes de direction de niveau élevé, dans le plein respect du principe d'une répartition géographique équitable et conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, en songeant notamment aux femmes originaires des pays fournisseurs de contingents et de personnel de police, et engage vivement les États Membres, dans les cas qui s'y prêtent, à rechercher des candidates aptes à assumer des fonctions dans le système des Nations</p>	<p>La Force continue de promouvoir une représentation plus équilibrée des sexes dans ses efforts de recrutement et de rétention à tous les niveaux, en particulier à des postes de direction, dans le plein respect du principe de la répartition géographique équitable.</p>

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)

Sait que les opérations de maintien de paix font face à des demandes et à des difficultés croissantes et évoluent dans des environnements instables, et prie le Secrétaire général de renforcer les capacités et la norme « 10-1-2 » concernant les délais de prise en charge des blessés, grâce notamment à l'augmentation des moyens, à la formation et à l'éducation, et de continuer à chercher des solutions novatrices dans ce domaine (par. 32)

Prie le Secrétaire général de veiller, à titre prioritaire, à la sécurité des informations et des communications dans les missions, notamment celles recueillies au moyen de systèmes de drones aériens (par. 35)

Rappelle la position collective et unanime selon laquelle un seul cas avéré d'exploitation et d'agression 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 agressions sexuelles (par. 70 ; voir aussi par. 71, 76 et 79 à 82)

Dans le cadre des efforts visant à atténuer l'empreinte environnementale des opérations de maintien de la paix, la Force installera des projecteurs de sécurité fonctionnant à l'énergie solaire dans divers camps pour remplacer les projecteurs fonctionnant à l'énergie électrique et remplacera les anciens systèmes de production d'énergie par des groupes électrogènes hybrides alimentés au diesel. De plus, elle a achevé l'installation de deux stations de traitement des eaux usées visant à réduire la pollution.

La Force respecte pleinement la norme « 10-1-2 » concernant les délais de prise en charge des blessés grâce à l'augmentation des moyens, à la formation et à l'éducation ; elle forme notamment tous les nouveaux militaires aux premiers secours afin qu'ils puissent administrer les premiers soins dans les 10 minutes, dispose d'un plan d'action qui permet d'évacuer les blessés, par voie aérienne ou terrestre, vers les installations médicales de niveau II disponibles dans toutes les zones de mission dans l'heure et a la capacité d'accéder à des installations de niveau supérieur (niveaux III et IV) dans les deux heures. Elle continuera à chercher des solutions novatrices dans ce domaine.

Ainsi qu'elle y était tenue, la Force a pleinement respecté les principes régissant la sécurité informatique définis par le Siège et s'est dotée de procédures concernant l'utilisation de ses systèmes informatiques et de ses systèmes de télécommunications. Elle n'utilise pas de systèmes de drones aériens.

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 Force, pour donner suite aux demandes formulées aux paragraphes 70, 71, 76 et 79 à 82 de la résolution.

Demandes transversales formulées dans la résolution sur le financement de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine

(Résolution 72/290)

Décision ou demande

Mesures prises

Souligne que les activités relatives aux programmes sont essentielles à l'exécution du mandat de la Mission et qu'il faut établir un lien direct entre les deux (par. 12)

Les activités de déminage sont directement liées au mandat de la Force.

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Questions transversales

(A/70/742 et résolution 70/286 de l'Assemblée générale)

Demande ou recommandation

Mesures prises

Le Comité consultatif partage la préoccupation du Comité des commissaires aux comptes concernant la poursuite et la fréquence des transferts de ressources entre catégories de dépenses et rubriques budgétaires et à l'intérieur de celles-ci, dans les missions de maintien de la paix (par. 31)

La Force continue de surveiller de près le niveau et la fréquence des transferts de ressources, qui ont un caractère exceptionnel et sont pleinement étayés, justifiés et exécutés en vertu de la délégation de pouvoirs financiers.

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)

Au moment de l'établissement du présent rapport, la Force ne comptait aucun poste vacant depuis plus de deux ans.

Le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution 69/307, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'atténuer l'impact environnemental global des missions de maintien de la paix. À cet égard, il réaffirme également qu'il importe de veiller à ce que les mesures qui sont jugées les plus efficaces, notamment celles qui portent sur l'élimination, l'enlèvement et le recyclage des biens et matériaux des missions, continuent d'être appliquées en priorité et sans relâche (voir A/68/782, par. 120). Le Comité consultatif attend avec intérêt la version actualisée des politiques de gestion de l'environnement et de gestion des déchets et ne doute pas que les incidences spécifiques qui découleront de l'impact de ces politiques dans les missions figureront dans le prochain rapport sur l'aperçu général, qui rendra également compte de l'état d'avancement de la mise en œuvre du projet de Service d'assistance technique rapide pour les questions environnementales et climatiques et de la poursuite des efforts déployés pour promouvoir d'autres technologies

La Force continue d'atténuer son impact environnemental global en mettant en œuvre des projets d'économie d'énergie, tels que la construction de centrales photovoltaïques et l'installation de projecteurs de sécurité fonctionnant à l'énergie solaire. De plus, elle reverdit actuellement certaines zones de ses camps en plantant des arbres donnés par le gouvernement hôte.

Les cahiers des charges concernant la fourniture de biens et de services à la Force comportent désormais des dispositions relatives à l'environnement. Le plan d'action global pour l'environnement (2017-2018) de la Force a été approuvé le 31 août 2017 et met l'accent sur les cinq principaux piliers de la stratégie environnementale de l'Administration concernant les missions (énergie, eau et eaux usées, déchets solides, pratiques ayant une incidence plus générale et gestion de l'environnement). L'exécution du plan d'action est

*Demande ou recommandation**Mesures prises*

exploitant des sources d'énergie renouvelables dans les opérations de maintien de la paix (par. 94)

une responsabilité collective, assumée par l'ensemble de la Force et toutes les parties prenantes.

Le Comité consultatif attend avec intérêt d'examiner les résultats de l'analyse en cours sur la possibilité de remplacer une partie du parc de véhicules légers par des berlines, des véhicules polyvalents ou des véhicules de substitution (par. 160)

La Force dispose actuellement de 26 berlines louées, soit 14 % de son parc de véhicules légers.

La Force a lancé une procédure d'appel d'offres afin d'acheter quatre véhicules hybrides et de réduire ainsi les niveaux d'émissions de dioxyde de carbone des véhicules et, partant, son empreinte environnementale globale.

Financement de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre

([A/72/789/Add.3](#))

*Demande ou recommandation**Mesures prises*

Le Comité consultatif compte que les examens des besoins en personnel seront réalisés rapidement, et les conclusions prises en compte dans les futurs projets de budget (par. 13).

Un examen des besoins en personnel civil de la Force a été effectué de novembre 2017 à janvier 2018, compte tenu des recommandations issues de l'examen stratégique de la Force réalisé par le Conseil de sécurité en octobre et novembre 2017. Les recommandations formulées à l'issue de l'examen concernant la création du poste de chef du Centre d'analyse conjointe de la mission et le transfert de trois postes de membres du personnel recrutés sur le plan international (Affaires civiles) du quartier général de la Force aux secteurs ont été appliquées pendant l'exercice 2018/19, tandis que l'application des autres recommandations (transfert de trois postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national et achèvement de la restructuration de la composante mission) est prise en compte dans le projet de budget pour l'exercice 2019/20.

Annexe I

Définitions

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

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

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

B. Terminologie se rapportant à l'analyse des variations

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

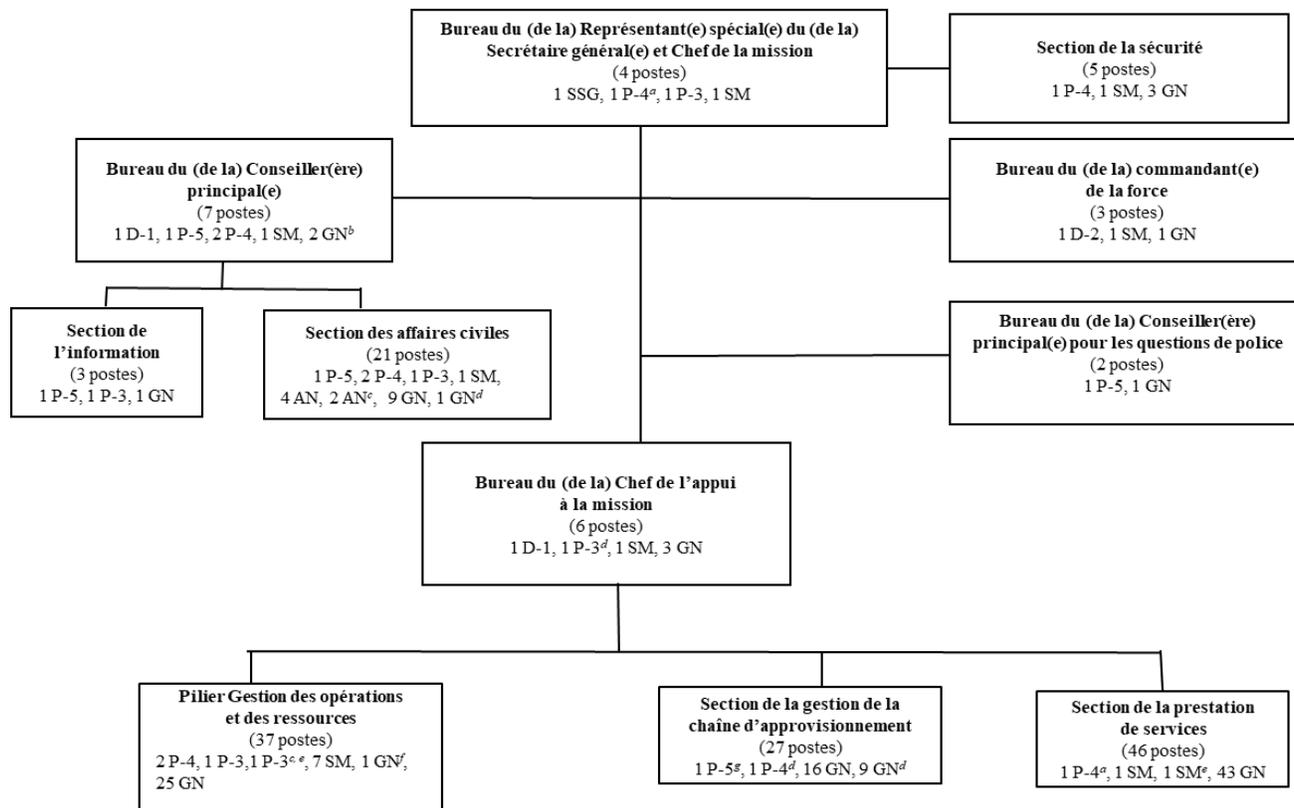
- **Mandat** : Variations liées à la modification de la portée ou de la nature du mandat, ou à une révision des réalisations escomptées dans le cadre du mandat.

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

Annexe II

Organigrammes

A. Services organiques et administratifs



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.

^a Reclassement.

^b Agents exerçant des fonctions pour deux unités administratives.

^c Nouveau poste ou emploi de temporaire.

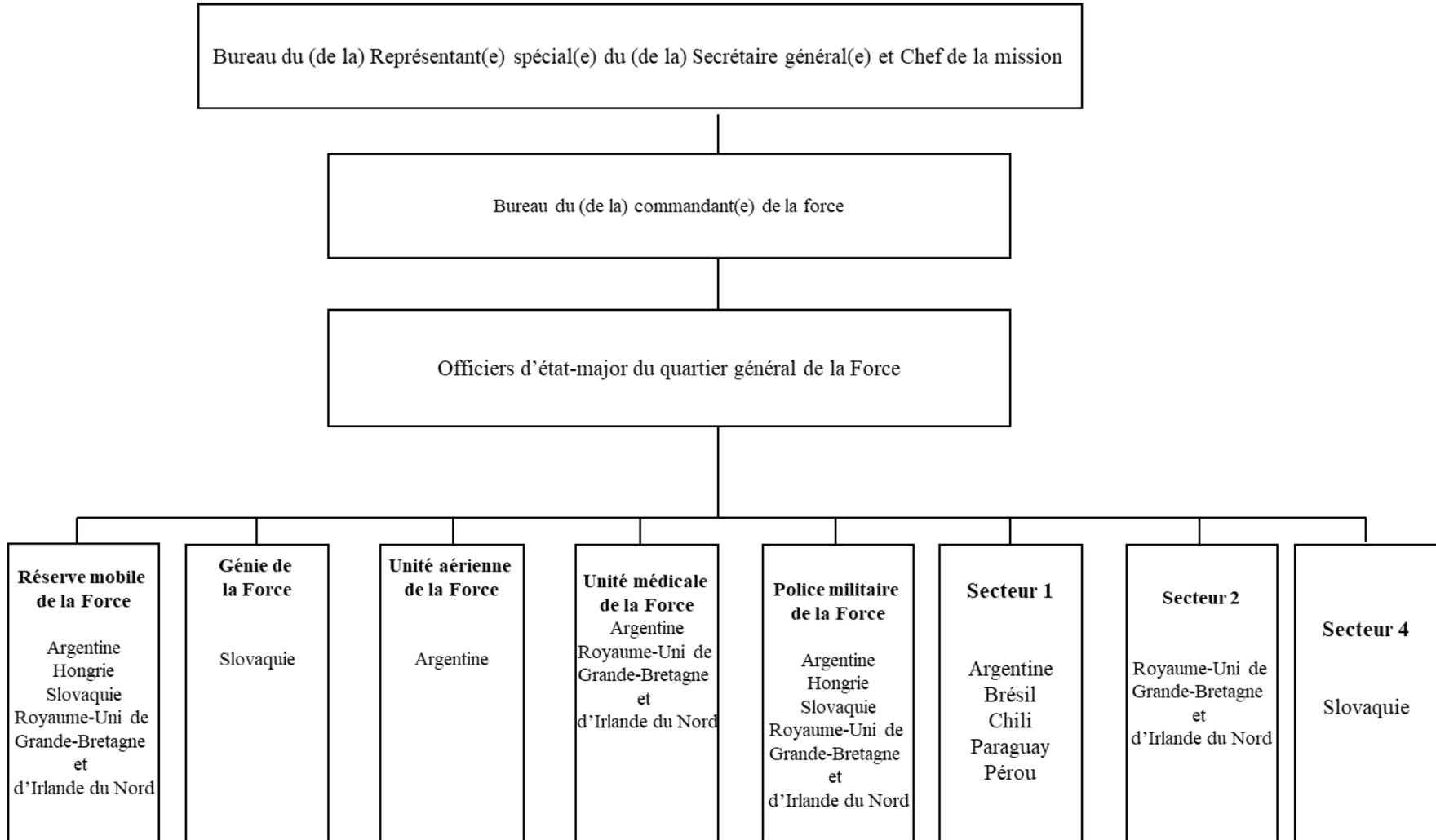
^d Transfert.

^e Financé au moyen des fonds réservés au personnel temporaire (autre que pour les réunions).

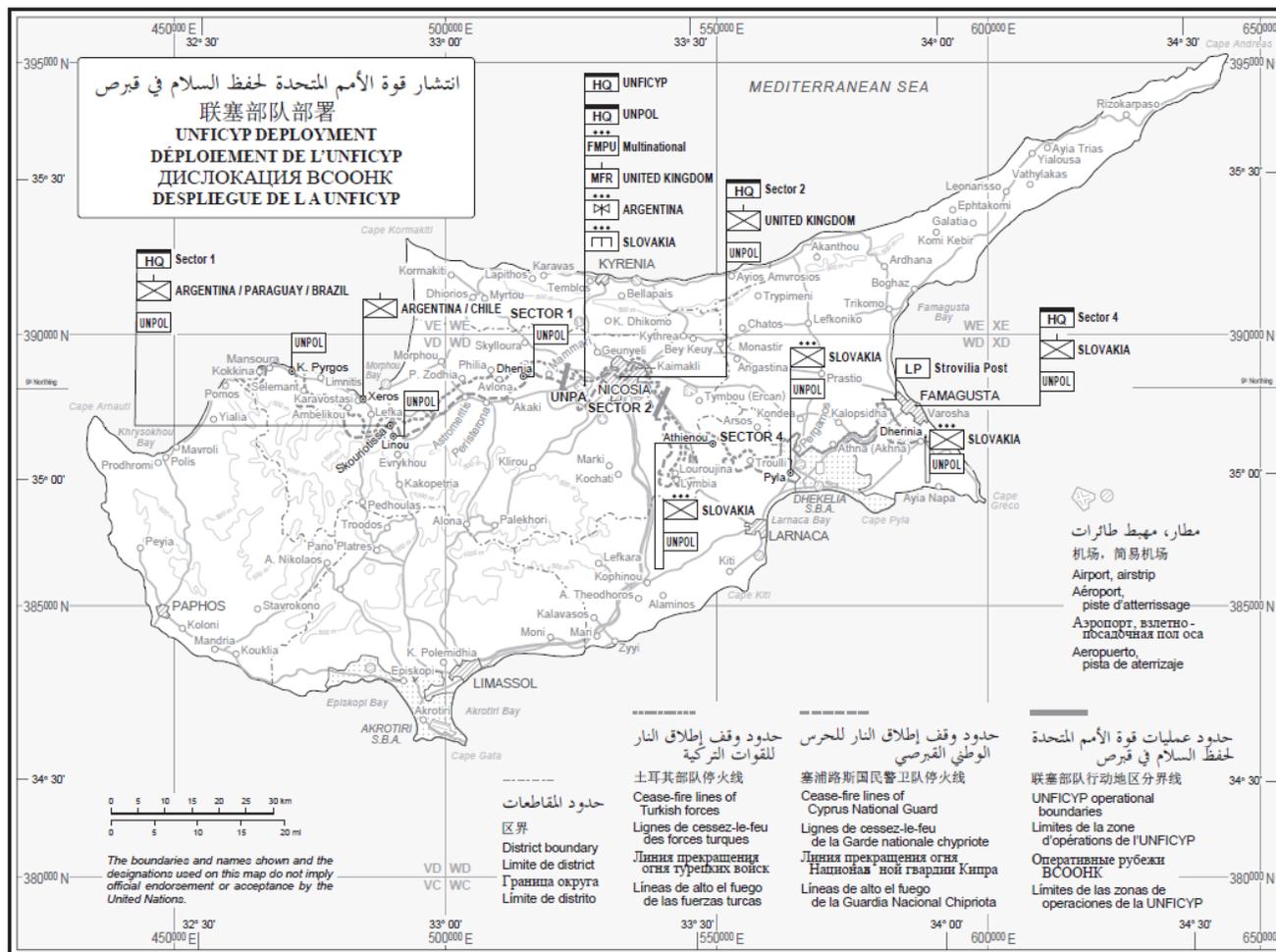
^f Basé au Bureau d'appui commun de Koweït.

^g Réaffectation.

B. Composante Militaire



Carte



Map No. 2030 Rev. 98 UNITED NATIONS
 February 2019

Office of Information and Communications Technology
 Geospatial Information Section