Nations Unies A/60/726

Assemblée générale

Distr. générale
20 mars 2006
Français
Original: anglais

Soixantième session
Point 151 de l'ordre du jour
Financement de la Mission des Nations Unies au Soudan

Budget de la Mission des Nations Unies au Soudan pour l'exercice allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007

Rapport du Secrétaire général

Table des matières

Page

I. Mandats et résultats attendus 4

II. Ressources nécessaires 71

A. Vue d'ensemble 71

B. Matériel appartenant aux contingents **:** matériel majeur et soutien logistique autonome . 72

C. Formation 73

D. Désarmement, démobilisation et réintégration 74

III. Analyse des variations 75

IV. Décisions que l'Assemblée générale devra prendre 80

V. Récapitulatif des mesures de suivi prises pour donner suite aux décisions et demandes de l'Assemblée générale et aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, approuvées par l'Assemblée générale 81

A. Assemblée générale 81

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires 90

Annexe

Organigrammes 93

Carte 96

06-27828 (F) 180406 190406

Résumé

Le présent rapport porte sur le budget de la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS) pour l'exercice allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007, dont le montant s'élève à 1 081 659 300 dollars.

Ce budget couvre le déploiement de 750 observateurs militaires, 9 250 soldats, 715 membres de la police des Nations Unies, 1 136 fonctionnaires internationaux, 3 345 agents recrutés sur le plan national et 231 Volontaires des Nations Unies. En outre, les postes de 7 fonctionnaires internationaux et de 3 agents recrutés sur le plan national pour le Groupe de la déontologie et de la discipline seront financés au moyen des crédits ouverts au titre du personnel temporaire.

La corrélation entre le montant total des ressources demandées pour l'exercice allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007 et l'objectif de la Mission est expliquée dans des tableaux axés sur les résultats, qui présentent une analyse par composante (processus de paix, sécurité, gouvernance, aide humanitaire, relèvement et réinsertion, et appui). Les effectifs constituant les ressources humaines de la Mission ont été déterminées composante par composante, sauf dans le cas du personnel chargé de la direction exécutive et de l'administration, qui sert l'ensemble de la Mission.

Ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis; l'exercice budgétaire court du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007.)

Catégorie de dépenses	*Dépenses (2004/05)*	*Montant alloué (2005/06)*	*Dépenses prévues (2006/07)*	*Variation*	
				Montant	*Pourcentage*
Militaires et personnel de police	15 168,6	244 483,3	317 489,3	73 006,0	29,9
Personnel civil	17 353,4	91 663,3	192 343,7	100 680,4	109,8
Dépenses opérationnelles	186 343,7	633 322,2	571 826,3	(61 495,9)	(9,7)
Montant brut	**218 865,7**	**969 468,8**	**1 081 659,3**	**112 190,5**	**11,6**
Recettes provenant des contributions du personnel	2 090,2	12 661,6	20 329,8	7 668,2	60,6
Montant net	**216 775,5**	**956 807,2**	**1 061 329,5**	**104 522,3**	**10,9**
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	–	–	–	–	–
Total	**218 865,7**	**969 468,8**	**1 081 659,3**	**112 190,5**	**11,6**

Ressources humaines[a]

Catégorie de personnel	*Observateurs militaires*	*Contingents*	*Police des Nations Unies*	*Personnel recruté sur le plan international*	*Personnel recruté sur le plan national*[b]	*Volontaires des Nations Unies*[c]	**Total**
Direction exécutive et administration							
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	78	91	1	**170**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	80	95	3	**178**
Composantes							
Processus de paix							
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	30	149	21	**200**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	30	149	21	**200**
Sécurité							
Effectif autorisé 2005/06	750	9 250	–	6	199	–	**10 205**
Effectif proposé 2006/07	750	9 250	–	7	199	–	**10 206**
Gouvernance							
Effectif autorisé 2005/06	–	–	715	149	362	88	**1 314**
Effectif proposé 2006/07	–	–	715	149	362	88	**1 314**
Aide humanitaire, relèvement et réinsertion							
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	113	124	67	**304**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	118	124	74	**316**
Appui							
Effectif autorisé 2005/06[d]	–	–	–	684	1 768	31	**2 483**
Effectif proposé 2006/07[d]	–	–	–	759	2 416	45	**3 220**
Total							
Effectif autorisé 2005/06	750	9 250	715	1 060	2 693	208	**14 676**
Effectif proposé 2006/07	750	9 250	715	1 143	3 345	231	**15 434**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**83**	**652**	**23**	**758**

[a] Effectif autorisé/proposé le plus élevé.

[b] Comprend les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.

[c] Comprend les Volontaires des Nations Unies recrutés tant sur le plan international que sur le plan national.

[d] Comprend les postes temporaires prévus pour le Groupe de la déontologie et de la discipline (1 D-2, 3 P-4, 1 P-2, 2 agents du Service mobile, 2 administrateurs recrutés sur le plan national et 1 agent des services généraux recruté sur le plan national) financés au moyen des crédits ouverts au titre du personnel temporaire.

Les décisions que l'Assemblée générale devra prendre sont présentées au chapitre IV du présent rapport.

I. Mandat et résultats attendus

1. Le mandat de la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS) a été établi par le Conseil de sécurité dans sa résolution 1590 (2005) du 24 mars 2005. Ce mandat a été prorogé par le Conseil, le plus récemment dans sa résolution 1627 (2005) du 23 septembre 2005.

2. La Mission a pour mandat d'aider le Conseil de sécurité à atteindre un objectif général qui est de réaliser la réconciliation nationale et d'arriver à une paix et une stabilité durables dans un Soudan prospère et uni, où les droits de l'homme sont respectés et la protection de tous les citoyens est assurée.

3. Dans le cadre de cet objectif général, la Mission contribuera, au cours de l'exercice budgétaire 2006/07, 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 – processus de paix, sécurité, gouvernance, aide humanitaire, relèvement et réinsertion et appui – conformément aux principales tâches définies par le Secrétaire général au paragraphe 28 de son rapport publié sous la cote S/2005/57.

4. Les réalisations escomptées sont celles qui permettront d'atteindre, au terme du mandat de la Mission, l'objectif fixé par le Conseil, tandis que les indicateurs de succès serviront à mesurer les progrès accomplis au cours de l'exercice budgétaire. Compte tenu des retards importants enregistrés dans la mise en place d'un certain nombre de commissions dont la création était demandée dans l'Accord de paix global, très peu de progrès ont pu être réalisés en ce qui concerne certains produits prévus dans le projet de budget pour 2005/06, et ceux-ci ont été repris dans le projet de budget pour 2006/07. Les effectifs constituant les ressources humaines de la Mission ont été déterminés composante par composante, sauf dans le cas du personnel chargé de la direction exécutive et de l'administration, qui sert l'ensemble de la Mission. La variation des effectifs et des ressources financière y compris les reclassements est analysée, composante par composante.

5. Les produits décrits dans le présent document budgétaire correspondent à la contribution que la MINUS apporte dans le cadre du système des Nations Unies au Soudan. Bon nombre de tâches prévues dans l'Accord de paix global et dans les protocoles y relatifs, et reprises dans le rapport du Secrétaire général sur la création d'une opération d'appui au processus de paix au Soudan (S/2005/57), seront à terme exécutées au moyen des fonds extrabudgétaires des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, qui viendront compléter l'action de la Mission. Dans les domaines prioritaires de programmation qui revêtent une importance capitale à la fois pour le processus de paix et pour la réussite de l'ensemble du système des Nations Unies au Soudan, la Mission fournira des services cruciaux de direction, de coordination et de facilitation aux parties à l'Accord de paix et aux organismes, fonds, programmes et bureaux des Nations Unies, lesquels seront responsables de la mise en œuvre de ces activités cruciales en fonction de leurs domaines de compétence respectifs et des mandats qui leur auront été confiés par la communauté internationale. Cette répartition des tâches apparaît dans les plans de travail annuels et dans les documents d'appel de fonds des Nations Unies pour le Soudan.

Structure

6. La Mission est dotée d'une structure de zone unifiée et décentralisée comportant un quartier général de la Mission à Khartoum et un bureau de terrain à Juba, dans le Sud-Soudan. Si la taille, la structure et le nombre des antennes peuvent changer en fonction de l'évolution de la situation, les bureaux qui relèvent directement du quartier général de la Mission à Khartoum sont les suivants : un bureau régional pour le Darfour à El Fasher, avec trois antennes à Nyala, El Geneina et Zalingei, et des bureaux régionaux à Kassala, Ed Damazin, Abyei et Kadugli. Relèvent directement du bureau de terrain de Juba trois antennes, à Malakal, Wau et Rumbek, ainsi que de multiples bases d'opérations d'équipes d'observateurs militaires. Le quartier général de la Mission à Khartoum est le principal interlocuteur du Gouvernement d'unité nationale et le bureau de Juba est le principal interlocuteur du Gouvernement du Sud-Soudan, comme prévu dans l'Accord de paix global. Le bureau régional d'El Fasher fait office de centre de planification, de logistique et d'opérations pour l'ensemble du Darfour. Le Représentant spécial du Secrétaire général dirige la Mission et coordonne les activités des autres organismes, fonds, programmes et bureaux des Nations Unies au Soudan, selon une démarche unifiée et globale permettant de faire face aux défis du processus de paix, conformément au paragraphe 3 de la résolution 1590 (2005) du Conseil de sécurité. Ceci permet d'éviter le gaspillage des efforts en assurant la mise en commun et le renforcement mutuel des ressources existantes et prévues en vue de la mise en œuvre du mandat de la Mission. Par ailleurs, la MINUS coordonne ses activités avec celles des organisations non gouvernementales nationales et internationales et des donateurs bilatéraux.

7. Les effectifs et la structure proposés sont fondés sur le mandat de la Mission et sont dictés par un certain nombre de facteurs, dont la taille du pays et la collaboration et la coordination avec les interlocuteurs soudanais, conformément à l'Accord de paix global, ainsi que la nécessité de répartir les ressources entre les deux principales zones d'intervention de la Mission, à savoir le Darfour et Juba. L'équipe de direction de la Mission, composée du Représentant spécial du Secrétaire général, du Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général, du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général et du commandant de la Force, est basée au quartier général de la MINUS à Khartoum. Les quatre membres de l'équipe de direction se relaient au bureau de terrain de Juba, afin d'assurer la cohérence des politiques et de montrer que la Mission a une approche unifiée dans tout le pays. Le bureau de terrain de Juba est doté de toutes les différentes fonctions organiques de la Mission et le personnel chargé de ces fonctions relève directement de son directeur. Cependant, dans un souci de cohérence et d'unité, les deux représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général et les chefs de division et de section continuent à donner des orientations générales au bureau de Juba et à ses composantes. Chaque directeur de bureau régional ou d'antenne est responsable de la supervision générale du personnel civil du bureau ou de l'antenne qu'il dirige. En outre, les membres du personnel de ces bureaux régionaux et antennes doivent rendre compte de leurs activités aux bureaux fonctionnels auxquels ils sont rattachés au quartier général de la Mission.

8. Les personnes ci-après relèvent directement du Représentant spécial du Secrétaire général : le Représentant spécial adjoint principal; le Représentant spécial adjoint, coordonnateur résident et coordonnateur des opérations humanitaires; le commandant de la Force; le Directeur de l'administration; le porte-parole; le

conseiller principal pour les questions de sécurité; et l'administrateur général chargé des questions de déontologie (dont le poste est financé au moyen des crédits ouverts au titre du personnel temporaire). La Mission a réexaminé les relations entre le Bureau du Représentant spécial et le bureau de terrain de Juba, d'une part, et les bureaux régionaux, de l'autre. Suite à ce réexamen, les rapports hiérarchiques entre Khartoum et le bureau de terrain de Juba et les bureaux régionaux de Kadugli, Ed Damazin, Abyei, El Fasher et Kassala ont été révisés, et il est proposé qu'au lieu de faire rapport directement au Représentant spécial, les chefs du bureau de terrain et des bureaux régionaux fassent rapport à son bureau par l'intermédiaire du Chef de cabinet.

9. Le Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général dirigera les activités inscrites au programme dans les domaines fonctionnels ci-après : affaires civiles, affaires politiques, police des Nations Unies, état de droit, système judiciaire et services consultatifs de l'administration pénitentiaire, droits de l'homme, assistance électorale, et communication et information.

10. Le Représentant spécial adjoint du Secrétaire général dirigera les activités inscrites au programme dans les domaines fonctionnels ci-après : aide humanitaire; désarmement, démobilisation et réinsertion; retour, relèvement et réinsertion; coordination des activités de développement; protection, VIH/sida; et prise en compte des problèmes concernant les femmes.

Direction exécutive et administration

11. Sous la direction du Représentant spécial du Secrétaire général, la direction générale et l'administration d'ensemble de la Mission sont assurés par le Bureau du Représentant spécial qui est géré par un chef de cabinet (D-2). Ce bureau comprend le Bureau de la planification stratégique dont la création est proposée, le Bureau des affaires juridiques, le Centre commun d'analyse de la Mission et le Bureau du porte-parole. Les collaborateurs immédiats du Représentant spécial adjoint principal et du Représentant spécial adjoint sont également inclus dans la rubrique Direction exécutive et administration dans la mesure où les produits liés à leurs responsabilités se retrouvent dans plus d'une composante.

Tableau 1
Ressources humaines : direction exécutive et administration

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	1	1	–	5	2	**9**	9	–	**18**
Effectif proposé 2006/07[c]	1	–	1	5	2	**9**	9	–	**18**
Variation nette	**–**	**(1)**	**1**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	6	8	10	5	**29**	59	–	**88**
Effectif proposé 2006/07	–	6	8	10	5	**29**	59	–	**88**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	1	7	8	15	7	**38**	68	–	**106**
Effectif proposé 2006/07	1	6	9	15	7	**38**	68	–	**106**
Variation nette	**–**	**(1)**	**1**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureau du Chef de cabinet									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	–	1	1	1	1	**4**	5	1	**10**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	2	2	**7**	8	1	**16**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**1**	**1**	**3**	**3**	**–**	**6**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	1	–	**1**	–	–	**1**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**1**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	1	1	1	1	**4**	5	1	**10**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	3	2	**8**	8	1	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**2**	**1**	**4**	**3**	**–**	**7**
Bureau de la planification stratégique									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	2	–	–	**2**	–	2	**4**
Variation nette	**–**	**–**	**2**	**–**	**–**	**2**	**–**	**2**	**4**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	2	–	–	**2**	–	2	**4**
Variation nette	**–**	**–**	**2**	**–**	**–**	**2**	**–**	**2**	**4**
Bureau des affaires juridiques									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	2	1	1	**4**	3	–	**7**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	1	1	**5**	3	–	**8**
Variation nette	**–**	**1**	**–**	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	2	1	1	**4**	3	–	**7**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	1	1	**5**	3	–	**8**
Variation nette	**–**	**1**	**–**	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**
Centre commun d'analyse de la Mission									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	3	5	–	**8**	3	–	**11**
Effectif proposé 2006/07	–	–	3	9	–	**12**	5	–	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**4**	**–**	**4**	**2**	**–**	**6**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	3	5	–	**9**	3	–	**11**
Effectif proposé 2006/07	–	–	3	9	–	**12**	5	–	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**4**	**–**	**4**	**2**	**–**	**6**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Bureau du porte-parole									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	2	–	–	**2**	1	–	**3**
Effectif proposé 2006/07	–	–	2	–	–	**2**	1	–	**3**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	2	–	–	2	1	–	**3**
Effectif proposé 2006/07	–	–	2	–	–	2	1	–	**3**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureau de l'auditeur résident									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	4	4	2	**10**	1	–	**11**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**(4)**	**(4)**	**(2)**	**(10)**	**(1)**	**–**	**(11)**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	4	4	2	**10**	1	–	**11**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**(4)**	**(4)**	**(2)**	**(10)**	**(1)**	**–**	**(11)**
Bureau du Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	1	–	1	1	2	**5**	3	–	**8**
Effectif proposé 2006/07	1	–	2	1	2	**6**	3	–	**9**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	1	–	1	1	2	**5**	3	–	**8**
Effectif proposé 2006/07	1	–	2	1	2	**6**	3	–	**9**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**
Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général									
Quartier général									
Effectif autorisé 2005/06	1	1	1	1	1	**5**	3	–	**8**
Effectif proposé 2006/07	1	1	1	1	1	**5**	3	–	**8**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	1	–	–	1	**2**	4	–	**6**
Effectif proposé 2006/07	–	1	–	–	1	**2**	4	–	**6**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	1	2	1	1	2	**7**	7	–	**14**
Effectif proposé 2006/07	1	2	1	1	2	**7**	7	–	**14**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total									
Effectif autorisé 2005/06	3	10	22	28	15	**78**	91	1	**170**
Effectif proposé 2006/07	3	10	23	30	14	**80**	95	3	**178**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**2**	**(1)**	**2**	**4**	**2**	**8**

[a] Comprend les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.
[b] Comprend les Volontaires des Nations Unies, recrutés tant sur le plan international que sur le plan national.
[c] En ce qui concerne le poste du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, qui exerce également les fonctions de coordonnateur résident du PNUD, 50 % seulement de son coût total ont été inscrits au budget.

Justification

Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général

Quartier général de la Mission

- **Déclassement du poste d'économiste D-1 à P-5**

Dans le cadre des efforts qu'elle continue de déployer pour accroître l'efficacité d'ensemble de sa structure, la Mission a conclu, à l'issue de sa première année d'expérience, que les fonctions incombant au titulaire de ce poste pourraient être exercées par un fonctionnaire de la classe P-5. En conséquence, il est proposé de déclasser le poste d'économiste de D-1 à P-5.

Bureau du Chef de cabinet

Quartier général de la Mission

- **Création d'une cellule de liaison avec les bureaux locaux comprenant deux postes de fonctionnaire international et trois postes d'agent recruté sur le plan national**

Maintenant que, conformément à la nouvelle structure hiérarchique proposée, le bureau de terrain de Juba et les bureaux régionaux font rapport au Représentant spécial du Secrétaire général par l'intermédiaire du Chef de cabinet, le poste P-4 existant de fonctionnaire chargé de l'établissement des rapports au Bureau du Chef de cabinet a été transformé en poste de chef de cabinet assistant, dont le titulaire sera appuyé par une cellule de liaison avec les bureaux locaux. Celle-ci se composera d'un fonctionnaire chargé des rapports (P-2), qui aidera à rédiger des documents directifs et les procédures opérationnelles, des déclarations officielles et des rapports sur les principales questions intersectorielles, et de deux attachés de liaison (administrateurs recrutés sur le plan national), dont l'un s'occupera principalement du Sud-Soudan, y compris Abyei, Kadugli et Ed Damazin, et l'autre des bureaux régionaux d'El Fasher et de Kassala. La Cellule de liaison bénéficiera de l'appui d'un assistant administratif (agent du Service mobile) qui assurera la liaison avec les groupes chargés des programme et de l'appui administratif et restera en contact régulier avec les assistants spéciaux des cadres supérieurs sur les questions touchant le fonctionnement du bureau de terrain et des bureaux régionaux, et d'un employé de bureau (agent des services généraux recruté sur le plan national).

- **Transfert d'un poste P-4 d'administrateur de programmes chargé des pratiques optimales du Centre commun d'analyse de la Mission au Bureau du Chef de Cabinet**

Dans le cadre des efforts continus de la Mission en vue d'accroître l'efficacité de sa structure, il est proposé de transférer le poste P-4 d'administrateur de programmes chargé des pratiques optimales du Centre commun d'analyse de la Mission au Bureau de Chef de cabinet, afin que les pratiques optimales soient appliquées à tous les niveaux de la Mission.

Bureau de terrain de Juba

- **Création d'un poste supplémentaire P-3 d'administrateur de programmes chargé des pratiques optimales**

Comme la Mission est arrivée au stade critique où tout son personnel est déployé, il est indispensable que les informations soient saisies à mesure que les événements se déroulent sur le terrain afin qu'il soit possible de tirer rapidement les enseignements de l'expérience acquise et de mettre en œuvre sans tarder les mesures correctives nécessaires. Il est donc proposé de créer un poste P-3 d'administrateur de programmes chargé des pratiques optimales au bureau de terrain de Juba.

Bureau de la planification stratégique

Quartier général de la Mission

- **Création d'un bureau de la planification stratégique doté de quatre postes de fonctionnaire international**

À l'heure actuelle, la Mission ne dispose d'aucune capacité de planification d'ensemble permettant d'assurer une planification coordonnée et globale pour tous les aspects non militaires de ses activités et pour suivre la mise en œuvre de ses plans. Le bureau de la planification stratégique dont la création est proposée au Bureau du Chef de cabinet veillera à ce que le mandat de la Mission et son plan d'exécution soient effectivement traduits en activités cohérentes à tous les niveaux de la Mission et mettra en place un mécanisme systématique de responsabilité fondé sur une planification rationnelle et l'établissement de rapports sur la réalisation de produits définis dans les délais convenus. Le bureau sera dirigé par un spécialiste (P-5) chargé de la planification stratégique de la Mission, qui fournira des orientations pour la formulation de politiques et de procédures de planification stratégique; veillera à ce que tous les éléments de la Mission reçoivent des avis cohérents sur les méthodes de planification de la Mission; supervisera le suivi périodique du plan d'exécution, de ses mises à jour périodiques et des rapports d'activité; veillera à ce qu'une formation aux méthodes de planification englobant le concept de budgétisation axée sur les résultats soit dispensée systématiquement, notamment en organisation des stages de formation, et en réglant des questions spécifiques de capacité en matière de planification sur la base d'une analyse continue de la qualité des produits; assurera la coordination de la planification des activités de la Mission avec celles des organismes des Nations Unies conformément à une approche unifiée; et sera chargé de l'établissement de plans spécifiques, notamment le plan d'exécution des activités de la Mission et de la révision périodique de ces plans.

Le spécialiste de la planification stratégique bénéficiera de l'appui d'un planificateur (P-4), chargé de formuler des politiques et procédures de planification dans le cadre d'une mission unifiée; de donner des avis aux différents éléments de la Mission sur les méthodes de planification de la Mission; de procéder à des examens périodiques, de préparer des révisions et de rédiger des rapports d'activité; et d'évaluer les besoins en matière de formation, d'élaborer un programme global de formation sur les méthodes de planification et de suivre son exécution. Le Bureau de la planification stratégique comprendra également deux planificateurs (Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international) dont l'un axera ses travaux sur le nord du pays et l'autre sur le sud.

Bureau des affaires juridiques

Quartier général de la Mission

- **Reclassement du poste de juriste de P-5 à D-1 et création d'un poste de fonctionnaire international**

On s'attend à ce que les institutions issues de l'Accord de paix global qui ont été remises en place jusqu'à présent aient un impact de plus en plus important sur les activités de la Mission, ce qui créera des problèmes sur le plan juridique et accroîtra la complexité des travaux du Bureau des affaires juridiques. La Mission devra en particulier faire face à des problèmes juridiques complexes liés aux questions de privilèges et d'immunités, et le Représentant spécial du Secrétaire général aura besoin des avis d'un conseiller expérimenté pour les délibérations et négociations prolongées qui se tiendront à des niveaux très élevés. Il est en conséquence proposé de reclasser à D-1 le poste actuel de juriste classé à P-5. Il est en outre proposé de créer un poste P-4 pour un juriste chargé de fournir des avis juridiques sur l'appui à fournir en vue de l'application des résolutions 1591 (2005) et 1593 (2005) du Conseil de sécurité; d'assurer le suivi de toutes les questions découlant de la mise en œuvre de l'Accord sur le statut des forces en vertu du principe « un pays, deux systèmes », en particulier des arrangements supplémentaires; et de fournir des avis aux entités de la MINUS sur les incidences juridiques des travaux relatifs à la mise en œuvre de l'Accord de paix global.

Centre commun d'analyse de la Mission

Quartier général de la Mission

- **Création de cinq postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de deux postes d'agent recruté sur le plan national**

Le Centre commun d'analyse de la Mission a pour tâche principale d'établir des rapports analytiques sur le Sud-Soudan et la mise en œuvre de l'Accord de paix global, le Darfour, la situation dans l'est du Soudan et la situation dans des pays voisins comme le Tchad, ainsi que les rapports spécifiques sur les risques de caractère économique et social. À l'heure actuelle, le Centre concerne la plus grande partie de ses ressources à la production de 100 rapports de situation quotidiens et hebdomadaires par mois. Avec le déploiement d'observateurs militaires et de personnel dans les bureaux régionaux et les antennes, le nombre de rapports reçus des bureaux locaux augmente constamment. Considérant la taille de la Mission et la complexité et la portée de ses activités, il est proposé de créer les postes supplémentaires ci-après pour lui permettre de faire face à la complexité croissante de l'information qu'elle est appelée à traiter tout en s'acquittant des autres tâches principales décrites plus haut : un poste P-4 de spécialiste de la gestion de l'information chargé d'établir le plan de collecte de l'information et de répartir et coordonner les ressources disponibles à cette fin; deux poste P-2 pour des fonctionnaires de l'information chargés de s'occuper du volume croissant de l'information en provenance de sources de plus en plus nombreuses; deux postes d'administrateur recruté sur le plan national pour des fonctionnaires de l'information, dont l'un sera chargé de la collecte d'informations auprès des médias locaux et régionaux et d'assurer la liaison avec les milieux universitaires au Soudan et l'autre d'analyser l'environnement politique et culturel au Soudan; un poste P-2 pour un fonctionnaire chargé des rapports ayant pour tâche de recueillir, de regrouper et d'éditer les rapports de situation quotidiens, hebdomadaires et mensuels; et un poste P-2 pour un analyste de l'information qui procédera à des évaluations et à des analyses intersectorielles dans différents domaines, notamment les questions et les problèmes intertribaux et intratribaux, les mécanismes traditionnels de règlement des conflits, les lois et les coutumes traditionnelles.

Ainsi qu'il est expliqué plus haut à la rubrique relative au Bureau du Chef de cabinet, l'administrateur de programmes chargé de l'étude des pratiques optimales (P-4) doit être transféré à ce bureau.

Bureau de l'auditeur résident

Quartier général de la Mission

- **Transfert des ressources nécessaires pour le Bureau de l'auditeur résident au projet de budget pour le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix**

Les 11 postes qui composent le Bureau de l'auditeur résident (1 P-5, 3 P-4, 4 P-3, 2 agents du Service mobile et 1 agent des services généraux recruté sur le plan national) sont inscrits au projet de budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour le présent exercice, et ne figurent donc plus au tableau d'effectifs de la Mission.

Bureau du Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général

Quartier général de la Mission

- **Création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international**

L'expérience a montré que le Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général a besoin d'un administrateur expérimenté à même de lui fournir des avis et de procéder à des analyses sur des questions intersectorielles concernant toutes les composantes de la Mission, et de le seconder dans l'exécution de ses tâches de coordination et de supervision. Il est donc proposé de créer au Bureau du Représentant spécial

adjoint principal du Secrétaire général un poste P-5 pour un coordonnateur/conseiller chargé de coordonner les travaux des quatre comités directeurs (état de droit; droits de l'homme et protection; retours, relèvement et réinsertion; et désarmement, démobilisation et réinsertion); de coordonner de manière efficace les mesures adoptées rapidement par toutes les composantes pour faire face aux problèmes qui se posent au niveau des programmes et concernent plusieurs unités ou ont trait à plusieurs domaines thématiques; d'aider le Représentant spécial adjoint principal à identifier d'éventuelles synergies dans les activités des différentes composantes de manière à améliorer leur performance à terme; d'aider le Représentant spécial adjoint principal à définir des orientations sur des questions intersectorielles, et de contribuer à l'élaboration de politiques différentes qui tiennent compte des vues et des apports de toutes les unités organiques compétentes et, enfin, de contribuer à la rédaction de documents directifs et de déclarations.

Composante 1 : processus de paix

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
1.1 Un Soudan démocratique et pacifique où le pouvoir et les richesses sont équitablement partagés entre les différentes régions et où la question du statut final du Sud-Soudan est réglée de manière pacifique	1.1.1 Promulgation de la loi électorale nationale adoptée par le parlement national et création de la Commission électorale nationale par décret présidentiel 1.1.2 Organisation du recensement national de la population par le Conseil pour le recensement conformément à l'Accord de paix global et à la Constitution nationale provisoire 1.1.3 Participation de toutes les parties aux réunions de la Commission politique du cessez-le-feu pour assurer la supervision, le contrôle et le suivi de la mise en œuvre de l'Accord sur un cessez-le-feu permanent et des arrangements de sécurité 1.1.4 Participation de toutes les parties aux réunions de la Commission du bilan et de l'évaluation pour suivre la mise en œuvre de l'Accord de paix global 1.1.5 Conduite des activités de la Commission nationale du pétrole conformément aux dispositions de l'Accord de paix global

Produits

- Consultations sur le processus de paix entre le Représentant spécial du Secrétaire général et le Président, le Premier Vice-Président et le Vice-Président du Soudan sur une base mensuelle avec d'autres hauts responsables du Gouvernement d'unité nationale et avec le Gouvernement du Sud-Soudan sur une base hebdomadaire
- Consultations mensuelles sur le processus de paix entre le Représentant spécial du Secrétaire général et les hauts responsables de la MINUS avec les dirigeants des partis et les groupements en dehors de l'Accord de paix global
- Participation aux réunions périodiques des mécanismes créés en application de l'Accord de paix global, en particulier la Commission politique du cessez-le-feu, et fourniture d'un appui en matière de secrétariat à ces mécanismes

- Réunions hebdomadaires avec des représentants de la société civile, les partis politiques, des agents de l'État et d'autres intervenants dans les 15 États afin de promouvoir la participation de la société civile au processus de réconciliation et de fournir des avis sur les mesures de confiance
- Médiation entre les parties en cas de divergences sur l'interprétation de l'Accord de paix global
- Consultations et coordination périodiques avec l'Union africaine, les envoyés spéciaux au Soudan, les organisations régionales, les États voisins et les missions de maintien de la paix des Nations Unies dans les pays voisins ainsi qu'avec le corps diplomatique à Khartoum, à l'appui de la mise en œuvre de l'Accord de paix global
- Quatre rapports du Secrétaire général et quatre réunions d'information au Conseil de sécurité sur le Soudan
- Réunions hebdomadaires du Représentant spécial du Secrétaire général et des hauts responsables de la Mission avec les représentants des fonds, programmes et organismes des Nations Unies et réunions périodiques avec des représentants du corps diplomatique et de la communauté des donateurs pour examiner et améliorer l'efficacité des interventions de la communauté internationale au Soudan sur les plans politique et diplomatique
- Campagne multimédia de soutien à l'Accord de paix global, au processus politique démocratique, au dialogue national et à la réconciliation, notamment par des émissions radiophoniques dans les langues locales, à Khartoum, à Juba, et dans quatre régions (24 heures par jour, sept jours sur sept), points de presse hebdomadaires, bulletins mensuels, site Web constamment actualisé en anglais et en arabe, produits vidéo mensuels à l'intention de la télévision locale et internationale, réunions mensuelles avec des personnalités soudanaises et ouverture de huit centres de promotion dans les zones urbaines
- Formation de 120 journalistes locaux aux techniques et pratiques de base du journalisme, en ce qui concerne
- Conseils au Gouvernement d'unité nationale et au Gouvernement du Sud-Soudan sur les préparatifs des
- Organisation d'ateliers mensuels dans 12 points du Soudan sur les modalités de mise en œuvre de la
- Assistance, grâce à la fourniture d'experts électoraux, pour veiller à ce que les données recueillies au cours du
- Mise en œuvre de 55 projets à effet rapide à l'appui du processus de paix, notamment activités de secours et

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
1.2 Règlement pacifique des conflits dans les	1.2.1 Respect des Protocoles de N'Djamena et d'Abuja, de la 1.2.2 Participation de représentants des mouvements rebelles 1.2.3 Signature d'accords de paix par les parties à d'autres

Produits

Tableau 2
Ressources humaines : composante 1, processus de paix

	Personnel international						*Personnel recruté sur le plan national* [a]	*Volontaires des Nations Unies* [b]	**Total**
	SGA/ SSG	*D-2/ D-1*	*P-5/ P-4*	*P-3/ P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**			
Groupe de l'assistance électorale									
Siège									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	1	1	–	**2**	2	–	**4**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	1	–	**2**	2	–	**4**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	**–**	–	–	**–**	–	**–**	**–**	–
Effectif proposé 2006/07	–	**–**	–	–	**–**	–	**–**	**–**	–
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	–	1	1	–	**2**	2	–	**4**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	1	–	**2**	2	–	**4**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureau de la communications et de l'information									
Siège									
Effectif autorisé 2005/06	–	1	5	3	7	**16**	45	5	**66**
Effectif proposé 2006/07	–	1	6	2	7	**16**	45	5	**66**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**(1)**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif autorisé 2005/06	–	**–**	7	2	**3**	**12**	102	16	**130**
Effectif proposé 2006/07	–	**–**	7	2	**3**	**12**	102	16	**130**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif autorisé 2005/06	–	1	12	5	10	**28**	147	21	**196**
Effectif proposé 2006/07	–	1	13	4	10	**28**	147	21	**196**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**(1)**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total									
Effectif autorisé 2005/06	–	1	13	6	10	**30**	149	21	**200**
Effectif proposé 2006/07	–	1	14	5	10	**30**	149	21	**200**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**(1)**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

[a] Comprend les administrateurs et agents des services généraux recrutés sur le plan national.
[b] Comprend les Volontaires des Nations Unies recrutés tant sur le plan international que sur le plan national.

Justification

Bureau de la communication et de l'information

Quartier général de la Mission

- **Reclassement du poste de fonctionnaire de l'information (producteur vidéo) (P-3) en poste de chef du Groupe de la vidéo et de la presse (P-5)**

Compte tenu des problèmes complexes auxquels il doit faire face, le programme d'information de la Mission a besoin de moyens importants en matière de gestion et de communication avec le public. De tels moyens existent à l'heure actuelle au Groupe de la radio du programme d'information, comme le montre le classement à P-5 du poste de son chef. Il n'en va pas de même au Groupe de la vidéo et de la presse, dont le chef occupe un poste P-3. Or ce groupe comprend tout le personnel d'information autre que le personnel radio, notamment des spécialistes en matière de vidéo, de création de sites Web, de presse écrite et de campagnes spéciales, ainsi que le personnel des centres de communication, et, compte tenu du niveau des compétences professionnelles requises pour ce poste et de l'étendue des responsabilités qui s'y rattachent, il faudrait que son titulaire soit un spécialiste de l'information chevronné ayant une expérience pratique directe aussi bien des aspects techniques de l'information que de la gestion des programmes de grande envergure. Il est en conséquence proposé de reclasser le poste P-3 de fonctionnaire de l'information (producteur vidéo) en poste P-5 de chef du Groupe de la vidéo et de la presse, à la fois pour assurer la gestion d'ensemble des produits d'information dans les domaines de la vidéo et de la presse et pour superviser les fonctions de communication avec le grand public exercées par la Mission dans tout le Soudan. Le Chef du Groupe de la vidéo et de la presse sera chargé de concevoir, mettre au point et superviser l'exécution d'une campagne d'information multilingue et multiculturelle qui touche tous les publics.

Composante 2 : sécurité

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
2.1 Respect par les parties du cessez-le-feu permanent et des arrangements de sécurité visés dans l'Accord de paix global du 9 janvier 2005	2.1.1 Absence de violations graves du cessez-le-feu permanent et des arrangements de sécurité (2004/05 : 0; 2005/06 : 0; 2006/07 : 0)
	2.1.2 Vingt-six réunions, dans chacun des sept secteurs, des mécanismes de cessez-le-feu, dont font partie la Commission militaire mixte du cessez-le-feu, la Commission militaire mixte de zone et les équipes militaires mixtes, conformément aux dispositions du cessez-le-feu permanent et aux arrangements de sécurité
	2.1.3 Absence de l'Armée populaire de libération du Soudan (SPLA) dans le Sud-Soudan, à l'exception du personnel affecté aux unités mixtes intégrées soudanaises (2004/05 : 40 000; 2005/06 : 40 000; 2006/07 : 0)
	2.1.4 Absence des Forces armées soudanaises du Sud-Soudan, à l'exception du personnel affecté aux unités mixtes intégrées soudanaises (2004/05 : 83 000; 2005/06 : 75 000; 2006/07 : 0)
	2.1.5 Stabilisation du nombre total de troupes des Forces armées soudanaises et de la SPLA au sein des unités mixtes intégrées (2004/05 : 0; 2005/06 : 39 000;

	2.1.5 Stabilisation du nombre total de troupes des Forces armées soudanaises et de la SPLA au sein des unités mixtes intégrées (2004/05 : 0; 2005/06 : 39 000; 2006/07 : 39 000)
	2.1.6 Signature d'un accord entre les Forces armées soudanaises et la SPLA dans le cadre du Conseil de défense conjoint, portant sur une doctrine militaire et un code de conduite communs pour les unités mixtes intégrées

Produits

- Présidence des réunions bimensuelles de la Commission militaire mixte du cessez-le-feu pour faciliter le respect du cessez-le-feu
- Présidence des réunions bimensuelles des Commissions militaires mixtes de zone dans six secteurs et à Kassala pour surveiller et vérifier les plaintes pour violations présumées et régler les différends, ainsi que pour faire rapport à la Commission militaire mixte du cessez-le-feu.
- Réunions de liaison régulières des hauts responsables de la MINUS avec les donateurs, consacrées à la mise en place par les Forces armées soudanaises et la SPLA d'unités mixtes intégrées
- Appui à l'équipe de pays des Nations Unies et aux organismes humanitaires internationaux et nationaux dans tout le pays, sous la forme de prestation de services de sécurité, y compris, le cas échéant, de réunions d'information sur la sécurité et d'une aide à l'évacuation, à l'ensemble des organismes de secours (en plus de l'appui fourni directement au personnel des Nations Unies)
- 236 520 jours de patrouille motorisée/homme assurés par les observateurs militaires des Nations Unies pour surveiller et vérifier l'exécution des activités et des engagements auxquels les parties ont souscrit au titre du cessez-le-feu permanent et des arrangements de sécurité, enquêter sur les violations et aider à accroître la confiance dans le cadre des équipes militaires mixtes (à raison de 4 observateurs militaires par patrouille, 9 patrouilles par base d'équipe d'observateurs, 18 bases d'observateurs pendant 365 jours)
- 219 000 jours/homme assurés par quatre unités de la Réserve de la Force de la taille d'une compagnie chacune pour protéger les activités du personnel des Nations Unies dans tout le Soudan (à raison de 150 hommes par compagnie, 4 compagnies pendant 365 jours)
- 102 200 jours/homme assurés par sept sections de la Réserve tactique pour empêcher les violations dans chacun des secteurs (à raison de 40 hommes par section par secteur, 7 secteurs pendant 365 jours)
- 328 500 jours de patrouille motorisée et pédestre/homme pour surveiller et vérifier la position, les effectifs et les déplacements de toutes les parties afin d'assurer la sécurité des observateurs (à raison de 15 hommes par patrouille, 3 patrouilles par compagnie, 20 compagnies pendant 365 jours)
- 175 200 jours/homme pour tenir des postes de contrôle routier fixes ou mobiles (à raison de 10 hommes par poste, 2 postes par compagnie, 24 compagnies pendant 365 jours)
- 23 360 heures de patrouille fluviale pour sécuriser et garder ouverts les axes de communication et escorter des péniches de transport (à raison de 8 hommes par bateau, 8 bateaux pendant 365 jours)
- 721 240 jours/homme pour assurer la sécurisation des installations fixes et la protection des sites où se trouvent les équipes et du quartier général opérationnel (1 976 hommes pendant 365 jours)
- 10 560 heures de patrouille aérienne pour des missions de patrouille, reconnaissance et investigation en rapport avec le cessez-le-feu (à raison de 16 hélicoptères, 55 heures par hélicoptère et par mois, pendant 12 mois)

Facteurs externes

Les pays fournissant des contingents continuent de fournir les moyens militaires nécessaires. Les parties continuent de coopérer avec la Mission pour faciliter l'application du concept des opérations.

Tableau 3
Ressources humaines : composante 2, sécurité

Catégorie	**Total**
I. Observateurs militaires	
Effectif approuvé 2005/06	**750**
Effectif proposé 2006/07	**750**
Variation nette	**–**
II. Contingents	
Effectif approuvé 2005/06	**9 250**
Effectif proposé 2006/07	**9 250**
Variation nette	**–**

	Personnel recruté sur le plan international								
III. Personnel civil	*SGA/SSG*	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total général**
Bureau du commandant de la Force									
Siège									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	–	–	2	**3**	4	–	**7**
Effectif proposé 2006/07	–	2	–	–	2	**4**	4	–	**8**
Variation nette	**–**	**1**	**–**	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**
Terrain									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	1	–	1	**3**	195	–	**198**
Effectif proposé 2006/07	–	1	1	–	1	**3**	195	–	**198**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total, personnel civil									
Effectif approuvé 2005/06	–	2	1	–	3	**6**	199	–	**205**
Effectif proposé 2006/07	–	3	1	–	3	**7**	199	–	**206**
Variation nette	**–**	**1**	**–**	**–**	**–**	**1**	**–**	**–**	**1**
Total général (I à III)									
Effectif approuvé 2005/06									**10 205**
Effectif proposé 2006/07									**10 206**
Variation nette									**1**

Justification

Bureau du commandant de la Force

État-major de la Mission

- **Création d'un poste de fonctionnaire international supplémentaire**

  Compte tenu de la taille, de la complexité et de la portée de la Mission, il est proposé de créer un poste de commandant adjoint de la force (D-1) pour aider le commandant de la Force à répondre aux besoins de la Mission en matière de sécurité.

Composante 3 : gouvernance

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
3.1 Mise en place, aux échelons du pays et du Sud-Soudan, d'une autorité gouvernementale qui administrera la population dans la ligne d'une gouvernance fondée sur la justice, la transparence, la volonté populaire et l'intégrité	3.1.1 Augmentation de la proportion de postes dans la fonction publique du pays qui sont occupés par des personnes originaires du Sud-Soudan (2004/05 : 10 %; 2005/06 : 15 %; 2006/07 : 20 %)
	3.1.2 Adoption par le Gouvernement du Sud-Soudan d'une politique et d'un plan d'action opérationnel pour l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes
	3.1.3 Enregistrement des organisations non gouvernementales dans tout le Soudan, avec droit d'appel auprès d'un organe indépendant (2005/06 : 3; 2006/07 : 20)
	3.1.4 Adoption d'une loi sur la liberté d'association par le Gouvernement d'unité nationale et le Gouvernement du Sud-Soudan
	3.1.5 Création de la Commission du Sud-Soudan pour la lutte contre la corruption, conformément à la Constitution du Sud-Soudan

Produits

- Avis donnés à la Commission de la fonction publique du Sud-Soudan et surveillance des activités dans le cadre de réunions mensuelles, y compris grâce à la hiérarchisation des priorités et des besoins par rapport à la création d'une administration civile au Sud-Soudan
- Organisation tous les mois à Juba, Malakal, Rumbek et Wau d'ateliers sur la gouvernance et les responsabilités d'une administration civile, à l'intention de représentants du Gouvernement du Sud-Soudan, des organisations de la société civile et des autorités traditionnelles afin de faire mieux connaître le fonctionnement des systèmes démocratiques et d'encourager la participation des citoyens
- Formation de 31 Soudanais à diverses fonctions d'administration civile pour créer un bassin de recrutement de fonctionnaires qualifiés
- Tenue tous les mois d'ateliers destinés aux organisations non gouvernementales et aux organisations de la société civile, visant à les sensibiliser davantage aux droits que leur confère l'Accord de paix global
- Organisation de réunions mensuelles avec l'Assemblée nationale pour donner des avis sur les droits des

- Organisation de réunions mensuelles avec l'Assemblée nationale pour donner des avis sur les droits des citoyens prévus par l'Accord de paix global
- Avis donnés à l'occasion de réunions mensuelles avec le Gouvernement du Sud-Soudan et de quatre ateliers ciblés destinés aux décideurs et aux planificateurs, consacrés à l'élaboration et à l'application de politiques, de plans et d'activités visant à généraliser une perspective antisexiste dans tous les secteurs de l'administration civile, y compris la création dans chaque ministère d'un poste de coordonnateur pour les questions concernant les femmes
- Organisation de deux ateliers sur la prise en compte du souci de l'égalité des sexes et de l'équilibre entre les sexes à l'intention des partis politiques du Sud-Soudan; de 10 ateliers sur les qualités de chef et la sensibilisation aux questions d'égalité des sexes à l'intention de femmes susceptibles de se présenter à des fonctions électives, à tenir dans différentes localités du Sud-Soudan; et de six ateliers dans le Sud-Soudan sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité des sexes à l'intention de responsables tant du Gouvernement d'unité nationale que du Gouvernement du Sud-Soudan

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
3.2 Instauration de l'état de droit au Soudan, notamment sous la forme d'une magistrature indépendante et d'une administration pénitentiaire professionnelle	3.2.1 Conformité des constitutions du pays, du Sud-Soudan et des États avec l'Accord de paix global pour ce qui est de l'état de droit
	3.2.2 Adoption par le Gouvernement d'unité nationale du plan de réforme de l'administration pénitentiaire
	3.2.3 Nomination des membres des cours suprêmes constitutionnelle et nationale par la présidence, sur recommandation de la Commission nationale des services judiciaires

Produits

- Douze réunions du groupe de donateurs chargé de la promotion de l'état de droit et de la gouvernance avec des organismes des Nations Unies, notamment le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), des donateurs et les homologues soudanais pour faire appliquer la politique générale unifiée qui régira l'instauration de l'état de droit
- Douze réunions avec de hauts fonctionnaires soudanais, d'autres parties et des acteurs de la vie politique et de la société civile, pour soulever des points liés à l'état de droit et veiller à ce que tous les intervenants respectent l'indépendance et n'essaient pas de contourner les institutions essentielles créées sous l'égide de l'Accord de paix global, comme la Commission nationale de révision constitutionnelle
- Avis donnés aux parties, dans le cadre de réunions mensuelles avec des membres de la Commission nationale des services judiciaires et de l'Assemblée législative du Sud-Soudan, sur la mise en place et le fonctionnement de la Commission et sur le fonctionnement de l'Assemblée législative
- Organisation de six ateliers consacrés à l'état de droit et aux procédures judiciaires, pour 60 membres du personnel judiciaire, juges et membres des commissions établies en vertu de l'Accord de paix global
- Organisation de 16 ateliers portant sur la conciliation du droit coutumier et de la législation gouvernementale, destinés à 320 anciens, à des chefs de groupes ethniques, à des magistrats locaux des *boma* (structure villageoise traditionnelle), à des membres du système judiciaire, à des représentants de l'ordre des avocats, à des groupes de la société civile, à des dirigeants de mouvements étudiants et à des groupes de femmes

- Avis donnés aux responsables des services pénitentiaires dans le nord (Khartoum) et le sud du Soudan ainsi qu'à leurs équipes de gestion, et concertations avec les donateurs internationaux dans le cadre de réunions mensuelles et de contacts hebdomadaires, sur des questions cruciales de politique et de gestion pénitentiaires
- Élaboration d'un plan de formation pour les autorités pénitentiaires soudanaises et établissement et mise en œuvre de programmes de formation pour tous les échelons du personnel pénitentiaire soudanais, notamment la production de matériel pédagogique sur les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et l'approche de l'administration pénitentiaire tenant compte des droits de l'homme
- 10 cours de brève durée dispensés sur place à des gardiens de prison en activité au Sud-Soudan et mise au point d'un programme de formation des nouvelles recrues de l'administration pénitentiaire
- Organisation de 10 ateliers dans la région d'Abyei, le Kordofan méridional, l'État du Nil bleu, à Juba, à Rumbek, à Wau, dans l'est du Haut-Nil, à Hamesh Koreb et dans deux autres villes du sud, pour encourager les décideurs, les organisations non gouvernementales, les associations féminines et les milieux scolaires et universitaires à s'investir dans une culture de la paix et pour recenser les types de violences commises contre les femmes (résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité) dans diverses zones de conflit du sud, de l'ouest et de l'est du Soudan
- Avis donnés sur les critères à observer pour la présélection et le recrutement d'ex-combattants dans l'administration pénitentiaire soudanaise
- Coordination de réunions mensuelles tenues en divers endroits du Soudan avec des gardiens de prison soudanais, des organisations non gouvernementales, des associations féminines, des spécialistes des droits de l'homme et le PNUD pour formuler un plan de réforme des prisons du nord et du sud du Soudan et le faire appliquer
- Publication, en collaboration avec les parties prenantes nationales et à l'intention du Gouvernement et des donateurs, d'un rapport d'évaluation sur les systèmes judiciaire et pénitentiaire au Darfour en vue de recenser les moyens de renforcer ces systèmes dans la région
- Deux visites dans des établissements pénitentiaires de Khartoum et de Juba pour évaluer la situation des femmes et des filles et communiquer les résultats obtenus aux autorités nationales, dans le but de donner des avis et d'assurer un parrainage pour favoriser la mise en conformité avec les normes internationales

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
3.3 Progrès de la réconciliation nationale dans l'ensemble du Soudan	3.3.1 Lancement par le Gouvernement d'unité nationale d'une campagne médiatique visant à promouvoir la réconciliation nationale et le processus d'apaisement
	3.3.2 Révision des programmes scolaires nationaux par le Ministère de l'éducation, selon les recommandations faites par l'Assemblée nationale afin d'y intégrer l'enseignement de la réconciliation nationale
	3.3.3 Promulgation par le Gouvernement d'unité nationale d'une loi portant création d'un conseil pour la mise en valeur et la promotion des langues nationales
	3.3.4 Augmentation du nombre total d'États régionaux dans lesquels sont organisés des forums de réconciliation et de dialogue (2004/05 : 0; 2005/06 : 5; 2006/07 : 15)

Produits

- Organisation de 24 réunions avec des responsables gouvernementaux soudanais à tous les niveaux, ainsi qu'avec des représentants des organes législatifs et judiciaires et de la société civile, afin de les informer des pratiques optimales et des enseignements tirés de l'application de la justice transitionnelle et des mécanismes de réconciliation, pour mettre un terme à la culture d'impunité
- Organisation chaque semaine, dans 10 localités du Soudan, de réunions avec des organisations de la société civile (notamment des universités, des associations de défense des droits de l'homme, des groupes de consolidation de la paix, des associations de jeunes, des partis politiques et des organisations religieuses) sur les moyens de favoriser la paix, le règlement des conflits et la réconciliation
- Organisation, dans 17 localités, de 204 réunions entre des organisations de la société civile et des instances gouvernementales en vue de faciliter le dialogue entre elles et le bon déroulement du processus de paix
- Organisation de 34 ateliers dans tout le pays, avec la participation d'organisations non gouvernementales, d'autorités traditionnelles et d'autres acteurs de la société civile, pour identifier et organiser au niveau local des activités qui renforcent le processus de paix, le règlement des conflits et la réconciliation, grâce aux mécanismes traditionnels et autres
- Organisation de points de presse hebdomadaires, de tables rondes mensuelles avec des journalistes, et d'exposés destinés au grand public dans le Sud-Soudan, y compris distribution de 30 000 livrets sur l'Accord de paix global et d'exemplaires de ce dernier pour mieux faire comprendre la portée qu'il a et le rôle que joue la MINUS au Soudan
- Organisation de deux ateliers avec le Ministère du bien-être social et du développement, pour lui donner des conseils en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes
- Organisation de 42 ateliers sur la participation des jeunes à la vie sociale, culturelle et politique, en collaboration avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le PNUD, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), les autres organismes des Nations Unies intéressés et des organisations non gouvernementales locales et internationales
- Organisation, en collaboration avec les organismes des Nations Unies et les organisations de la société civile, notamment les organisations non gouvernementales, de cinq ateliers pour former des jeunes femmes aux activités de promotion de la paix
- Traduction dans les langues locales et diffusion de documents de sensibilisation à la condition féminine, notamment la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité (10 000 exemplaires)
- Organisation chaque mois de groupes de travail dans tous les États, notamment avec la participation d'organisations de la société civile et de représentants des autorités traditionnelles et du gouvernement, dans le but de mettre au point, au niveau des États, des programmes d'accompagnement de la société soudanaise dans sa transition de la guerre à une paix durable
- Organisation de réunions mensuelles pour conseiller les commissions sur les droits fonciers en place aux échelons du pays, du sud et des États au regard des questions relatives à l'utilisation de la terre et au régime foncier dans le cadre de l'Accord de paix global, et pour assurer un suivi
- Mise en œuvre de 65 projets à effet rapide concernant la gouvernance

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
3.4 Création des institutions de gouvernance nécessaires pour assurer la promotion et la protection des droits de l'homme au Soudan	3.4.1 Ratification par le Gouvernement d'unité nationale de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de

3.4 Création des institutions de gouvernance nécessaires pour assurer la promotion et la protection des droits de l'homme au Soudan	3.4.1 Ratification par le Gouvernement d'unité nationale de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants 3.4.2 Augmentation du nombre de bureaux de la Commission indépendante des droits de l'homme pour le Soudan ouverts dans les États (2004/05 : 0; 2005/06 : 2; 2006/07 : 5) 3.4.3 Adoption par le Gouvernement d'unité nationale et le Gouvernement du Sud-Soudan d'une législation tenant compte des droits de l'homme, conformément aux instruments internationaux ratifiés dans ce domaine 3.4.4 Promulgation par l'assemblée d'une loi visant à établir des commissions des droits de l'homme indépendantes dans le pays et le Sud-Soudan 3.4.5 Augmentation du nombre total d'affaires de violations des droits de l'homme instruites par les autorités judiciaires soudanaises (2004/05 : 0; 2005/06 : 10; 2006/07 : 50)

Produits

- Coprésidence des réunions mensuelles du sous-comité du Mécanisme conjoint d'application chargé de porter les questions relatives aux droits de l'homme à l'attention du Gouvernement d'unité nationale
- Chaque semaine, surveillance des violations des droits de l'homme commises, notamment les sévices sexuels et la violence sexiste, au Darfour et ailleurs, et établissement de rapports pour la MINUS, les donateurs et le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)
- Participation chaque mois à des réunions organisées par le Gouvernement d'unité nationale et des comités d'État au Darfour afin de mettre en œuvre les plans d'action du Gouvernement d'unité nationale visant à éliminer les sévices sexuels et la violence sexiste au Darfour
- Assistance apportée à la Commission indépendante des droits de l'homme, sous la forme d'ateliers de formation destinés à favoriser l'élaboration des plans d'action de la Commission et à renforcer sa capacité à les mettre en œuvre
- Assistance au Ministère de la justice du Gouvernement d'unité nationale et au Gouvernement du Sud-Soudan pour harmoniser les lois nationales concernant les droits de l'homme et les normes internationales relatives aux droits de l'homme, avec quatre notes de synthèse comportant des observations sur les lois à modifier
- Organisation de huit ateliers sur la sensibilisation aux droits de l'homme, destinés aux députés du pays et du Sud-Soudan et au personnel parlementaire
- Visites mensuelles dans des centres de détention à Khartoum, au Darfour, dans le Sud-Soudan et dans d'autres régions du pays, pour surveiller la situation en matière de droits de l'homme, en aviser les donateurs, le HCDH et l'équipe de pays des Nations Unies, et assurer un suivi avec le Gouvernement

- Organisation de six ateliers pour le personnel de police du Gouvernement d'unité nationale et du Gouvernement du Sud-Soudan, le personnel pénitentiaire, d'autres fonctionnaires chargés de l'administration de la justice et la communauté juridique, afin de les sensibiliser aux normes internationales relatives aux droits de l'homme, notamment les droits de la femme et de l'enfant
- Tenue de deux ateliers destinés à la société civile et consacrés aux mécanismes de responsabilisation, notamment la Commission nationale des droits de l'homme
- Mise sur pied de six ateliers pour les organisations de la société civile, afin de leur faire mieux comprendre la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention contre la torture, et de les aider à élaborer des plans de campagne pour les faire ratifier
- Organisation de quatre ateliers pour le Gouvernement d'unité nationale et la société civile soudanaise, consacrés aux règles à suivre en matière de présentation de rapports en vertu des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, en particulier le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Publication et diffusion auprès des fonctionnaires soudanais, des membres du système judiciaire et des organisations de la société civile, de publications (5 000 manuels et affiches) consacrées aux questions relatives aux droits de l'homme visées dans l'Accord de paix global et la charte des droits figurant dans la Constitution nationale de transition, la Constitution du Sud-Soudan et les constitutions des États

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
3.5 Restructuration de la nouvelle police du Gouvernement du Sud-Soudan issue de la SPLA et de la police existante du Gouvernement d'unité nationale en des services respectueux des normes internationalement acceptables et pratiquant une police démocratique	3.5.1 Mise en place d'un groupe composé de hauts représentants de la police du Gouvernement d'unité nationale et du Gouvernement du Sud-Soudan, de la MINUS et d'autres acteurs intéressés, chargé de rendre systématique la collaboration entre les parties pour les questions relatives à la police, spécifiquement en ce qui concerne l'établissement de commissariats de police pilotes et la formation de la police aux normes internationalement acceptables
	3.5.2 Adoption par le Gouvernement d'unité nationale et le Gouvernement du Sud-Soudan d'un document-cadre sur l'organisation de la police, qui décrira les structures de la police, ses modalités de commandement et de contrôle, la délégation d'autorité et la mise d'éléments d'appui à la disposition de la police
	3.5.3 Adoption par le Gouvernement d'unité nationale et le Gouvernement du Sud-Soudan de modalités de recrutement des agents de police visant à tenir compte des composantes ethniques et culturelles de la communauté et de l'équilibre entre les sexes

Produits

- Rencontres mensuelles avec les responsables de la police du Gouvernement du Sud-Soudan et du Gouvernement d'unité nationale pour mettre au point un dispositif de coordination
- Réunions mensuelles avec les organismes des Nations Unies, notamment le PNUD, les donateurs, le Gouvernement d'unité nationale et le Gouvernement du Sud-Soudan, représentés par les responsables de leurs forces de police, pour formuler la politique générale unifiée qui guidera la création et la formation des services de police et en surveiller l'application

- Avis donnés au Gouvernement d'unité nationale et au Gouvernement du Sud-Soudan sur le fonctionnement d'un service de police respectueux des normes internationalement acceptables en matière de police, grâce à des réunions mensuelles avec leurs responsables des forces de police, à des propositions écrites, comme le document-cadre sur l'organisation de la police, à des programmes de formation et à des interactions quotidiennes
- Organisation de 150 séminaires, programmes de formation de formateurs, stages de formation élémentaire et de remise à niveau, cours de gestion et d'acquisition de compétences spécialisées et ateliers de sensibilisation à la condition féminine, pour former 3 000 agents de police
- Réunions d'évaluation hebdomadaires avec des représentants de la société civile et des autorités locales, coutumières et religieuses, pour évaluer leurs attentes et leurs besoins en matière de police, et pour surveiller le fonctionnement de la police, évaluer sa conformité aux normes internationalement acceptables et définir l'aide que pourraient lui apporter les bailleurs de fonds
- Consultations et coordination avec les donateurs bilatéraux par le biais de réunions bimensuelles en vue d'élaborer et d'exécuter des projets de renforcement des capacités et de formation professionnelle de la police
- Conseils donnés aux services de police du Sud-Soudan pour la formulation de politiques de protection des femmes, notamment par l'intermédiaire de 15 ateliers de formation de formateurs sur les sévices sexuels et la violence sexiste, et de conseils pour la création dans les commissariats de police de cellules de protection des femmes et des jeunes, qui seraient saisies des affaires de violences contre ces groupes vulnérables

Facteurs externes

Les pays qui fournissent des policiers veillent à ce que leurs policiers soient compétents. Les donateurs apportent les moyens financiers et techniques nécessaires pour renforcer les capacités de la police. Le Gouvernement d'unité nationale, le Gouvernement du Sud-Soudan et les forces de police soudanaises coopèrent avec la police des Nations Unies.

Tableau 4
Ressources humaines : composante 3, gouvernance

Catégorie	**Total**
I. Police des Nations Unies	
Effectif approuvé 2005/06	**715**
Effectif proposé 2006/07	**715**
Variation nette	**–**

	Personnel recruté sur le plan international								
II. Personnel civil	*SGA/SSG*	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3 à P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Division des affaires civiles									
Siège									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	2	–	1	**4**	9	4	**17**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	–	1	**4**	9	4	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Terrain									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	17	12	–	**30**	53	45	**128**
Effectif proposé 2006/07	–	1	17	12	–	**30**	53	45	**128**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	2	19	12	1	**34**	62	49	**145**
Effectif proposé 2006/07	–	2	19	12	1	**34**	62	49	**145**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Division des affaires politiques									
Siège									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	6	4	1	**12**	5	–	**17**
Effectif proposé 2006/07	–	1	6	4	1	**12**	5	–	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Terrain									
Effectif approuvé 2005/06	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Effectif proposé 2006/07	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

II. Personnel civil	*Personnel recruté sur le plan international*								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3 à P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	6	4	1	**12**	5	–	**17**
Effectif proposé 2006/07	–	1	6	4	1	**12**	5	–	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Chef de la police									
Siège									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	2	1	1	**5**	18	–	**23**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	1	1	**5**	18	–	**23**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Terrain									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	2	–	–	**2**	146	–	**148**
Effectif proposé 2006/07	–	–	2	–	–	**2**	146	–	**148**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	4	1	1	7	164	–	171
Effectif proposé 2006/07	–	1	4	1	1	7	164	–	171
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Section de l'état de droit, du système judiciaire et des services consultatifs de l'administration pénitentiaire									
Siège									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	4	3	1	**9**	13	–	**22**
Effectif proposé 2006/07	–	1	4	3	1	**9**	13	–	**22**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Terrain									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	4	6	–	**10**	11	2	**23**
Effectif proposé 2006/07	–	–	4	6	–	**10**	11	2	**23**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	8	9	1	**19**	24	2	**45**
Effectif proposé 2006/07	–	1	8	9	1	**19**	24	2	**45**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

II. Personnel civil	*Personnel recruté sur le plan international*								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3 à P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Section des droits de l'homme									
Siège									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	5	5	1	**12**	9	–	**21**
Effectif proposé 2006/07	–	1	5	5	1	**12**	9	–	**21**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Terrain									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	17	39	1	**57**	88	30	**175**
Effectif proposé 2006/07	–	–	17	39	1	**57**	88	30	**175**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	22	44	2	**69**	97	30	**196**
Effectif proposé 2006/07	–	1	22	44	2	**69**	97	30	**196**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Groupe consultatif sur l'égalité des sexes									
Siège									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	1	1	1	**3**	3	2	**8**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	1	1	**3**	3	2	**8**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Terrain									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	2	3	–	**5**	7	5	**17**
Effectif proposé 2006/07	–	–	2	3	–	**5**	7	5	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	3	4	1	**8**	10	7	**25**
Effectif proposé 2006/07	–	–	3	4	1	**8**	10	7	**25**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total, personnel civil									
Effectif approuvé 2005/06	–	6	62	74	7	**149**	362	88	**599**
Effectif proposé 2006/07	–	6	62	74	7	**149**	362	88	**599**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

	Personnel recruté sur le plan international							
II. Personnel civil	*SGA/SSG*	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3 à P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Total général (I et II)									
Effectif approuvé 2005/06									**1 314**
Effectif proposé 2006/07									**1 314**
Variation nette									**–**

[a] Comprend les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.
[b] Comprend les Volontaires des Nations Unies recrutés sur les plans tant international que national.

Composante 4 : assistance humanitaire, relèvement et réinsertion

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
4.1 Satisfaction des besoins essentiels des civils soudanais touchés par le conflit et la sécheresse et atténuation des répercussions du conflit sur leurs conditions de vie	4.1.1 Fourniture d'une aide humanitaire à 100 % des personnes déplacées et des réfugiés enregistrés retournant au Sud-Soudan, dans les États du Kordofan et du Nil bleu et dans la zone d'Abyei (2004/05 : 0 %, 2005/06 : 100 %, 2006/07 : 100 %)
	4.1.2 2,5 millions de personnes touchées par le conflit et la sécheresse au Darfour ont accès aux secours indispensables à leur survie
	4.1.3 Aide à la réinsertion des rapatriés fournie à 100 % des communautés d'accueil recevant un grand nombre de rapatriés au Sud-Soudan, dans le Kordofan méridional, dans la zone d'Abyei et dans le Nil bleu (2004/05 : 0 %, 2005/06 : 100 %, 2006/07 : 100 %)
	4.1.4 Retour de 25 % de la population déplacée du Darfour, actuellement estimée à 1,8 million, 180 jours au plus tard après le rétablissement garanti de la sécurité et de l'aide dans les zones de retour

Produits

- Liaison hebdomadaire avec les autorités dans tout le pays et entretiens quotidiens avec l'Union africaine afin de faciliter l'acheminement de l'aide humanitaire et de permettre aux institutions spécialisées de l'ONU, dont l'UNICEF, le Programme alimentaire mondial (PAM) et le PNUD, et aux organisations non gouvernementales de fournir des secours d'urgence
- Coordination hebdomadaire de l'aide humanitaire apportée par l'équipe de pays des Nations Unies et plus de 100 organisations non gouvernementales locales et internationales partenaires employant plus de 10 000 personnes, notamment établissement de plans d'action humanitaire communs pour l'équipe de pays et les partenaires concernés
- Réunions de coordination hebdomadaires avec le PNUD, l'UNICEF, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et le Programme alimentaire mondial (PAM), ainsi que des organisations non gouvernementales, afin d'assurer la cohérence des activités de lutte antimines menées dans le cadre d'un programme complet de déminage des Nations Unies au Soudan et des activités antimines menées à l'appui de l'Accord de paix global

- Mobilisation de 1,5 milliard de dollars de ressources extrabudgétaires pour financer des activités de secours et coordination des donateurs à cette fin, notamment en leur fournissant des informations, en les associant aux réunions de coordination, en assurant le suivi financier de leurs contributions (pour que les parties prenantes nationales et internationales puissent connaître à tout moment le montant des fonds disponibles) et en organisant des conférences de donateurs
- Coprésidence du Mécanisme conjoint d'application, réunions bilatérales avec les autorités du Gouvernement d'unité nationale et du Gouvernement du Sud-Soudan et entretiens réguliers avec les parties au conflit du Darfour et quotidiens avec l'Union africaine afin de sensibiliser toutes les parties à la nécessité de respecter les principes humanitaires
- Coordination quotidienne de l'application du dispositif civilo-militaire entre les organismes humanitaires, la MINUS et l'Union africaine
- Campagne d'information s'adressant aux personnes devant retourner dans le Sud ou au Darfour, afin qu'elles puissent prendre des décisions éclairées, par des émissions radiophoniques quotidiennes d'une heure, des brochures, des publications imprimées, les sites Web et une représentation théâtrale par mois
- En cas de besoin, fourniture d'une escorte assurant la sécurité des convois humanitaires
- Coordination de l'aide internationale au rapatriement librement consenti des réfugiés et des personnes déplacées au Sud-Soudan, en collaboration avec l'ONU et les organisations non gouvernementales qui travaillent avec elle et avec le Gouvernement d'unité nationale et le Gouvernement du Sud-Soudan, grâce à l'élaboration d'une politique de rapatriement concertée
- Suivi de l'exécution d'un plan opérationnel commun de rapatriement destiné à orienter l'action de l'équipe de pays des Nations Unies et des organisations non gouvernementales, afin d'éviter toute interruption de l'aide et d'assurer la complémentarité des activités d'aide humanitaire des organismes participant, d'avoir connaissance des incidents relatifs à la protection des réfugiés et d'y remédier, et de faire en sorte, par le biais d'enquêtes et d'évaluations, que les rapatriés bénéficient des services voulus le long des itinéraires de rapatriement
- Mise à jour et suivi d'un plan de rapatriement et de relèvement commun à l'équipe de pays des Nations Unies et aux organisations non gouvernementales ayant pour objet d'aider les personnes déplacées et les réfugiés à rentrer chez eux au Darfour dans un environnement protégé et d'apporter un appui aux retours librement consentis, si les circonstances le permettent·
- Mise en œuvre de 80 projets à effet rapide visant à offrir aux personnes déplacées et aux réfugiés des possibilités de retour à long terme

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
4.2 Désarmement, démobilisation et réinsertion des membres des forces et des groupes armés, en tenant compte notamment des besoins particuliers des femmes et des enfants associés à ces groupes, et contrôle et destruction des armes	4.2.1 Adoption par le Gouvernement d'unité nationale et le Gouvernement du Sud-Soudan d'un programme pluriannuel de désarmement, démobilisation et réintégration 4.2.2 Augmentation du nombre total d'ex-combattants désarmés et démobilisés, notamment parmi les adultes, les enfants et les membres de groupes spéciaux (femmes et handicapés) [2004/05 : 0; 2005/06 : 37 500 (10 000 adultes, 17 000 enfants, 10 500 membres de groupes spéciaux); 2006/07 : 112 500 (85 000 adultes, 17 000 enfants, 10 500 membres de groupes spéciaux)]

	4.2.3 Augmentation du nombre total d'ex-combattants participant à la réintégration, notamment parmi les adultes, les enfants et les membres de groupes spéciaux (femmes et handicapés) [2004/05 : 0; 2005/06 : 30 000 (10 000 adultes, 17 000 enfants, 3 000 membres de groupes spéciaux); 2006/07 : 45 000 (22 500 adultes, 17 000 enfants, 5 500 membres de groupes spéciaux)]

Produits

- Conseils pratiques offerts au Conseil national pour la coordination du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion et aux commissions du Nord-Soudan et du Sud-Soudan pour le désarmement, la démobilisation et la réinsertion, en collaboration avec les organismes partenaires, notamment les donateurs et la Banque mondiale, concernant l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme national de désarmement, démobilisation et réinsertion pour tous les groupes armés
- En collaboration avec les commissions du Nord-Soudan et du Sud-Soudan pour le désarmement, la démobilisation et la réinsertion, mener plusieurs enquêtes (notamment une enquête restreinte, une étude de la situation économique et une étude de marché), des évaluations de la situation socioéconomique, notamment en recensant les possibilités de réintégration, en offrant aux ex-combattants adultes un appui à la réintégration – notamment en les aidant à trouver des moyens d'améliorer leur situation économique et sociale, aider les femmes et les handicapés ex-combattants à réunir des moyens de subsistance essentiels au niveau local
- Au quartier général et sur le terrain, fournir aux commissions du Nord-Soudan et du Sud-Soudan pour le désarmement, la démobilisation et la réinsertion une assistance technique sur tous les aspects du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion des ex-combattants et organiser 10 sessions de formation sur ces questions et sur le contrôle des armes, et surveiller les premières étapes de la mise en œuvre d'une stratégie de contrôle des armes
- Collecte, stockage, contrôle et destruction (là où il y a lieu) des armes, conformément au programme national de désarmement, démobilisation et réinsertion
- Quatre réunions avec le Comité directeur responsable du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion afin de coordonner l'application du programme relatif à ces activités, en particulier dans ses rapports avec la protection, les droits de l'homme et le retour et la réinsertion des personnes déplacées et des réfugiés
- Désarmement et démobilisation de membres de milices acceptant librement d'être démobilisés (dont le nombre pourrait atteindre 85 000), moyennant notamment la prestation de services tels que l'alimentation, l'habillement, l'éducation civique, les soins médicaux, l'établissement de profils et l'orientation, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, le versement d'indemnités de transition et la fourniture de matériel didactique, et appui à la réinsertion de ces personnes dans leur communauté d'origine
- Désarmement et démobilisation de 5 500 membres de groupes spéciaux (femmes et handicapés ex-combattants), moyennant notamment la prestation des services tels que l'alimentation, l'habillement, l'éducation civique, les soins médicaux, l'établissement de profils et l'orientation, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, le versement d'indemnités de transition et la fourniture de matériel didactique
- Coordination, en coopération avec l'UNICEF, du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion de 17 000 enfants associés aux forces combattantes, par le biais notamment de la tenue, sous la présidence de la Mission, de réunions bimensuelles avec les partenaires et les parties de négociations en vue d'obtenir l'accès aux enfants et leur libération et de la conduite d'enquêtes sur les violations de leurs droits

- Mise en œuvre, dans neuf centres régionaux, de programmes de désarmement, démobilisation et réinsertion, de sensibilisation aux armes légères et de mobilisation de la population à l'intention de 1 000 responsables et membres de communautés locales, l'objectif étant de favoriser l'acceptation générale du programme national de désarmement, démobilisation et réinsertion, de susciter un appui en sa faveur aux niveaux national, régional et local et, en particulier, d'encourager les femmes à y prendre part
- Tenue, avec la participation des autorités militaires et civiles du Gouvernement soudanais et du Mouvement populaire de libération du Soudan de 10 ateliers régionaux sur le rôle du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion dans l'Accord de paix global, ses modalités probables et ce que l'on attend des autorités susmentionnées pour appuyer le programme de désarmement, démobilisation et réinsertion
- Réunions mensuelles avec les donateurs bilatéraux et multilatéraux, dans le but de mobiliser l'appui international en faveur du programme national de désarmement, démobilisation et réinsertion et d'établir une concertation avec les donateurs participant directement à la mise en œuvre du programme de désarmement, démobilisation et réinsertion ou à la transformation du secteur de la sécurité

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
4.3 Relèvement et restauration équitables des communautés dans tout le Soudan	4.3.1 Augmentation de 10 % des dépenses consacrées à la santé, à l'éducation, à l'eau, à l'agriculture, au développement rural, et à l'équipement dans le budget du Gouvernement d'unité nationale de l'exercice 2006/07 par rapport à celui de l'exercice 2005/06
	4.3.2 Les objectifs de la Mission d'évaluation conjointe tels qu'ils sont définis dans le volume 2 de son rapport sont remplis
	4.3.3 Augmentation de 10 % des ressources transférées du budget central du Gouvernement d'unité nationale pour l'exercice 2006/07 aux budgets des États, hormis le Sud-Soudan, par rapport à l'exercice 2005/06

Produits

- Appui à la coordination des mesures prises par les donateurs et à la mobilisation de ressources extrabudgétaires pour financer le relèvement et le développement du pays, grâce à l'organisation de conférences de donateurs, à la participation des donateurs aux réunions de coordination et au suivi financier de celles de leurs contributions destinées aux organismes s'occupant du relèvement et de la reconstruction et au Gouvernement du Sud-Soudan
- Élaboration et coordination, en consultation avec les autorités locales, d'une stratégie Organisation des Nations Unies/organisations non gouvernementales concernant l'application des conclusions de la Mission d'évaluation conjointe dans tout le pays
- En collaboration avec l'équipe de pays des Nations Unies, établissement du plan de travail de l'Organisation des Nations Unies pour le Soudan, destiné à appuyer la planification commune du relèvement et du développement et la mobilisation commune des ressources nécessaires à cet effet, notamment le suivi de son application et révision de ses dispositions en fonction des nouvelles évaluations des besoins ou d'exigences liées à l'application de l'Accord de paix global
- Formulation d'orientations générales destinées au Gouvernement d'unité nationale, au Gouvernement du Sud-Soudan, aux donateurs et aux autres acteurs du développement, y compris l'équipe de pays des Nations Unies et les organisations non gouvernementales s'occupant du relèvement et du développement, par le biais notamment d'une analyse de la situation sociopolitique au Soudan

- Participation à huit réunions du Comité de contrôle du Fonds d'affection multidonateurs et participation hebdomadaire aux réunions de l'équipe de pays des Nations Unies, afin de fournir des directives stratégiques et des services consultatifs à toutes les parties afin que le Fonds soit utilisé conformément au plan de travail des parties pour 2006 et les années suivantes et aux conclusions de la Mission d'évaluation conjointe

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
4.4 Les civils soudanais n'ont plus peur d'être attaqués ou victimes d'exactions et les personnes déplacées peuvent rentrer chez elles et y vivre dans un environnement protégé et respectueux des droits de l'homme	4.4.1 Les actes de violence sexuelle et de violence à motivation sexiste et autres attaques et exactions commises contre les civils sont dûment signalés par le Gouvernement d'unité nationale et par le Gouvernement du Sud-Soudan
	4.4.2 Criminalisation, par le Gouvernement d'unité nationale et par le Gouvernement du Sud-Soudan, du recrutement d'enfants par les forces et les groupes armés
	4.4.3 Aucun cas de recrutement d'enfant par des forces ou des groupes armés n'est signalé
	4.4.4 Mise en place par le Gouvernement d'unité nationale et par le Gouvernement du Sud-Soudan d'un système de contrôle visant la protection des civils

Produits

- Présidence des réunions interinstitutions tenues dans les États et au niveau national par le Groupe de travail sur la protection et participation hebdomadaire à ces réunions, afin d'observer l'évolution des questions liées à la protection des civils au Soudan, de faire rapport à leur sujet et d'en assurer le suivi, notamment en publiant des rapports périodiques sur les droits de l'homme et la protection et en rencontrant les autorités compétentes pour les sensibiliser à ces questions
- Contacts réguliers avec la présence de l'Union africaine au Darfour, sous la forme de consultations hebdomadaires et, s'il y a lieu, de réunions ponctuelles, afin d'échanger avec elle des informations sur les problèmes de protection et de favoriser la coordination de l'action menée par les institutions spécialisées, les fonds et les programmes des Nations Unies
- Protection, par les forces de maintien de la paix, des civils immédiatement menacés de violences physiques
- Appui à la formulation et à l'adoption de mesures destinées à prévenir les rapatriements et réinstallations non librement consentis et à créer les conditions nécessaires pour que les réfugiés et les personnes déplacées au Darfour puissent rentrer définitivement chez eux dans la dignité et la sécurité, notamment interventions auprès des plus hautes instances du pays du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général/Coordonnateur des opérations humanitaires, agissant en collaboration avec l'équipe de pays des Nations Unies
- Examiner et analyser, en vue d'une enquête, les rapports sur les mouvements forcés de population, le trafic et les enlèvements et résoudre les enlèvements passés hebdomadairement, afin d'informer et de sensibiliser les institutions politiques, judiciaires et de sécurité, y compris les mécanismes créés lors de l'instauration du cessez-le-feu
- Fournir aux institutions de contrôle du cessez-le-feu, notamment la Commission militaire mixte du cessez-le feu et la Commission militaire mixte de zone, des rapports fondés sur des observations factuelles concernant la protection des civils

- Organisation, en collaboration avec les organismes humanitaires, de 20 ateliers et autres activités de formation à l'intention des autorités du Gouvernement d'unité nationale et du Gouvernement du Sud-Soudan (services chargés du maintien de l'ordre et de la sécurité, responsables gouvernementaux, magistrats) dans les trois États du Darfour et au Sud-Soudan, afin de les sensibiliser à la nécessité de protéger les civils et de les inciter à s'acquitter pleinement de la responsabilité qui leur incombe au premier chef à cet égard
- Établissement de rapports hebdomadaires sur les conditions de sécurité et les principaux problèmes de protection au Darfour et au Sud-Soudan, à l'intention du Gouvernement et des donateurs
- Surveiller et identifier les enfants liés aux groupes armés et dont il faut faciliter le regroupement familial ou la réintégration, repérer le recrutement d'enfants et les attaques commises contre ceux-ci dans le cadre du conflit armé
- Organisation de 30 visites sur le terrain pour enquêter sur des allégations de violations graves des droits des enfants dans les zones du pays touchées par le conflit et coordination des activités destinées à faire comprendre aux autorités soudanaises qu'elles doivent enquêter sur ces violations et traduire leurs auteurs en justice
- Élaboration d'un plan visant à mettre la législation du Gouvernement d'unité nationale et celle du Gouvernement du Sud-Soudan concernant les enfants en conformité avec la Convention relative aux droits de l'enfant et ses protocoles facultatifs et à suivre les mesures prises à cet égard par les institutions judiciaires, établissements pénitentiaires et autres institutions soudanaises pertinentes, et sensibilisation des autorités soudanaises à la nécessité d'appliquer ce plan en collaboration avec le Gouvernement d'unité nationale, le Gouvernement du Sud-Soudan, les institutions judiciaires soudanaises (dont celles responsables de l'application du droit coutumier), l'UNICEF et les autres organismes humanitaires
- Recensement des associations de jeunes actives dans les zones de conflit pour les aider à se constituer en réseau pour mieux échanger des informations et renforcer leurs capacités
- Surveiller la situation des enfants dans le cadre du conflit armé et communiquer des informations à ce sujet au Conseil de sécurité, conformément aux dispositions des résolutions du Conseil, notamment la résolution 1612 (2005)

Facteurs externes

Les donateurs fourniront un financement extrabudgétaire pouvant aller jusqu'à 1,5 milliard de dollars en 2006. La sécurité des rapatriés sera garantie par les parties au conflit au Darfour.

Tableau 5
Ressources humaines : composante 4, assistance humanitaire, relèvement et réinsertion

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Groupe de liaison pour l'assistance humanitaire									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	3	3	–	**6**	4	–	**10**
Effectif proposé 2006/07	–	–	3	3	–	**6**	4	–	**10**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	3	13	–	**16**	11	4	**31**
Effectif proposé 2006/07	–	–	3	13	–	**16**	11	4	**31**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	6	16	–	**22**	15	4	**41**
Effectif proposé 2006/07	–	–	6	16	–	**22**	15	4	**41**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Section du désarmement, de la démobilisation et de la réinsertion									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	2	4	1	**8**	9	1	**18**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	4	1	**8**	9	1	**18**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	7	25	–	**32**	40	32	**104**
Effectif proposé 2006/07	–	–	7	25	–	**32**	40	32	**104**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	9	29	1	**40**	49	33	**122**
Effectif proposé 2006/07	–	1	9	29	1	**40**	49	33	**122**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Section du retour, du relèvement et de la réinsertion									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	1	3	1	**6**	9	2	**17**
Effectif proposé 2006/07	–	1	1	4	1	**7**	6	4	**17**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**1**	**–**	**1**	**(3)**	**2**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	3	10	–	**13**	22	15	**50**
Effectif proposé 2006/07	–	–	5	12	–	**17**	25	20	**62**
Variation nette	**–**	**–**	**2**	**2**	**–**	**4**	**3**	**5**	**12**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	4	13	1	**19**	31	17	**67**
Effectif proposé 2006/07	–	1	6	16	1	**24**	31	24	**79**
Variation nette	**–**	**–**	**2**	**3**	**–**	**5**	**–**	**7**	**12**
Groupe de la coordination de l'aide au développement									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	1	1	–	**2**	3	–	**5**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	1	–	**2**	3	–	**5**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	1	1	–	**2**	3	–	**5**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	1	–	**2**	3	–	**5**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Section de la protection									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	4	8	1	**14**	9	4	**27**
Effectif proposé 2006/07	–	1	4	8	1	**14**	9	4	**27**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	5	11	–	**16**	17	9	**42**
Effectif proposé 2006/07	–	–	5	11	–	**16**	17	9	**42**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	9	19	1	**30**	26	13	**69**
Effectif proposé 2006/07	–	1	9	19	1	**30**	26	13	**69**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Total									
Effectif approuvé 2005/06	–	3	29	78	3	**113**	124	67	**304**
Effectif proposé 2006/07	–	3	31	81	3	**118**	124	74	**316**
Variation nette	**–**	**–**	**2**	**3**	**–**	**5**	**–**	**7**	**12**

[a] Comprend les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.
[b] Comprend les Volontaires des Nations Unies recrutés sur les plans tant international que national.

Justification

Section du retour, du relèvement et de la réinsertion

Quartier général

- **Deux nouveaux postes de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international**

La campagne d'information est l'une des plus importantes activités opérationnelles que mène l'ONU en rapport avec les rapatriements. Un retour réellement volontaire doit être motivé par des informations reflétant la réalité. Des messages encourageant un changement de comportement (notamment afin de lutter contre le VIH/sida), portant sur des aspects pratiques (tels que les conditions de voyage) et décrivant les zones où arrivent les rapatriés (centres de soins sanitaires, écoles) sont largement diffusés dans les camps de personnes déplacées par l'intermédiaire des centres d'information qui s'y trouvent, d'annonces radiodiffusées, de discussions de groupe et de représentations théâtrales. Le poste de responsable de la campagne d'information (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) qu'il est prévu de créer ferait directement bénéficier la campagne d'information d'une expérience acquise à l'échelon national dans un autre cadre et contribuerait à renforcer l'aptitude des autorités locales à jouer un rôle plus important dans ce secteur.

En outre, pour que les données collectées dans le cadre du système de suivi et de surveillance et de l'enregistrement soient exploitées efficacement et que les rapports périodiques et spéciaux soient présentés dans les meilleurs délais aux responsables politiques et aux parties prenantes dans le cadre du processus de rapatriement et de réintégration, il est prévu de créer un poste supplémentaire de spécialiste de la gestion de l'information (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) qui s'associerait à un administrateur de programme (poste existant d'administrateur recruté sur le plan national) en exercice pour améliorer la gestion des données et les capacités d'analyse des autorités locales.

- **Redéploiement d'un poste de spécialiste adjoint des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-2) de Rumbek à Khartoum et de deux postes d'attaché de liaison (administrateur recruté sur le plan national) de Khartoum à El Fasher et suppression d'un poste d'administrateur chargé du programme de retour, relèvement et réinsertion (administrateur recruté sur le plan national)**

Le volume de travail du Groupe de la planification de la Section du retour, du relèvement et de la réinsertion dépendant dans une large mesure de la complexité de l'élaboration et de l'application des cadres de planification aux échelons national et sous-national, il est nécessaire de renforcer la structure du Groupe. Il est donc prévu de redéployer un spécialiste adjoint des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-2) à l'antenne de Rumbek, afin qu'il aide les deux planificateurs à formuler et appliquer des moyens de planification communs ayant trait au retour et à la réinsertion, et à en suivre l'exécution.

La Section du retour, du relèvement et de la réinsertion de Khartoum ayant été réorganisée, il est prévu de redéployer deux attachés de liaison (administrateurs recrutés sur le plan national) spécialistes de ces questions au bureau régional d'El Fasher et de supprimer un poste d'administrateur chargé du programme de retour, relèvement et réinsertion (administrateur recruté sur le plan national).

Bureau de Juba

On s'attend à une augmentation sensible des retours au Sud-Soudan, qui pourraient atteindre jusqu'à un million par an en 2007 et en 2008. Parallèlement, la présence du Gouvernement du Sud-Soudan s'étendra aux échelons de l'État et du district. En raison de ces changements, il est devenu nécessaire d'établir des équipes mobiles au bureau local et dans chacune des antennes de Malakal et de Wau, afin de les doter de capacités d'intervention plus souples face au retour d'un grand nombre de personnes dans leurs foyers ou en cas de situation d'urgence dans des États dépourvus de services permanents de retour, de relèvement et de réinsertion;

de renforcer les capacités des institutions gouvernementales aux niveaux de l'État et du district en leur donnant les moyens d'assumer leur fonction naturelle de chef de file; et de coordonner et planifier les activités liées au retour et à la réintégration aux niveaux de l'État et du district. L'effectif proposé en vue de la création d'une équipe mobile à Juba est le suivant :

- **Modification de l'intitulé du poste d'« attaché de liaison spécialiste du retour, du relèvement et de la réinsertion » (P-3), qui devient « spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion – Équipe mobile » (P-3), ajout d'un Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international et conversion d'un poste de spécialiste adjoint des opérations de retour, relèvement et réinsertion (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national) en poste de spécialiste adjoint des opérations de retour, relèvement et réinsertion (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international)**

Le spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion – Équipe mobile (P-3) sera chargé de superviser cette équipe mobile, qui sera composée de deux spécialistes des opérations de retour, relèvement et réinsertion (Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international, l'un nouveau et l'autre résultant de la conversion d'un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national en Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international), qui seront secondés par un assistant (agent des services généraux recruté sur le plan national). Il est prévu de remplacer un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national en poste de Volontaire recruté sur le plan international car ce spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion devra travailler avec les autorités locales et les institutions gouvernementales, ce qui demande une expérience acquise à un niveau élevé, que peu de candidats locaux possèdent.

Antennes de Malakal et Wau

- **Un nouvel administrateur recruté sur le plan international, un Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international et un agent recruté sur le plan national pour l'équipe mobile qu'il est prévu de créer dans les antennes de Malakal et Wau**

Dans chacune des antennes de Malakal et de Wau, conformément à la proposition ci-dessus de créer des équipes mobiles au Sud-Soudan, le spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-3) dont le recrutement est prévu supervisera l'équipe mobile, avec l'aide d'un spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) et d'un assistant (agent des services généraux recruté sur le plan national).

Antenne de Rumbek

- **Redéploiement à Khartoum d'un poste d'administrateur recruté sur le plan international et suppression d'un poste d'administrateur recruté sur le plan national**

La capitale du Sud-Soudan étant désormais Juba, il est prévu de redéployer un poste de spécialiste adjoint des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-2) à Khartoum, ainsi qu'il est indiqué dans la partie du chapitre « Section du retour, du relèvement et de la réinsertion » consacrée au quartier général de Khartoum, et il est proposé de supprimer un poste de spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion recruté sur le plan national.

Bureau régional d'El Fasher

- **Création de trois nouveaux postes d'agent recruté sur le plan international et redéploiement de deux postes d'agent recruté sur le plan local depuis le quartier général de la Mission à Khartoum**

La composition actuelle du personnel de la Section du retour, du relèvement et de la réinsertion du bureau régional d'El Fasher est axée presque exclusivement sur le Sud-Soudan et le programme de rapatriement dans cette région. Au cours des six mois qui suivront la signature de l'accord de paix, au début de l'année 2006, quelque 45 000 personnes déplacées devraient rentrer dans leur région et, au cours des deux années suivantes, jusqu'à 1 350 000 personnes feraient de même. Un renforcement des capacités de coordination et des équipes d'El Fasher s'occupant des opérations de retour, relèvement et réinsertion est donc nécessaire. Actuellement, un seul spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-4) est responsable de ces activités. Le spécialiste hors classe des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-5) qu'il est prévu de recruter sera responsable de l'élaboration et de l'application générales des politiques et de la planification des retours et de la réintégration au Darfour; supervisera les antennes de Nyala, El Geneina et Zalingei; dirigera la planification et la coordination sous-régionales en veillant à ce qu'une approche fondée sur les principes convenus soit adoptée dans les trois États; fera partie du bureau régional de la MINUS; et sera le conseiller principal de la Mission sur les retours et la réintégration au Darfour. Ce spécialiste hors classe des opérations de retour, relèvement et réinsertion sera secondé par deux nouveaux spécialistes des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-3 et Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) et deux spécialistes des opérations de retour, relèvement et réinsertion (administrateurs recrutés sur le plan national) dont les postes seraient redéployés à partir de Khartoum, ainsi qu'il est indiqué dans la partie du chapitre « Section du retour, du relèvement et de la réinsertion » consacrée au quartier général de Khartoum.

Bureau régional de Kadugli

- **Création d'un nouveau poste d'agent recruté sur le plan international**

En 2005, quelque 580 000 personnes déplacées et réfugiés sont retournés dans l'État du Nil bleu méridional, dans la zone d'Abyei et dans le Kordofan méridional. Ce chiffre devrait passer à 683 000 en 2006, le maximum devant être enregistré en 2007 et en 2008. L'équipe qui est en place à Kadugli ne peut faire face à elle seule à une telle augmentation et il faudra lui affecter des ressources supplémentaires et des postes d'un niveau plus élevé que ceux qui ont été proposés dans le budget pour l'exercice 2005/06. Le spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-4) superviserait l'équipe actuelle, qui est composée de quatre spécialistes des opérations de retour, relèvement et réinsertion (P-3, Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international, administrateur recruté sur le plan national et Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national) et un assistant (programmes) (agent des services généraux recruté sur le plan national).

Bureau régional de Damazin

- **Conversion d'un poste de spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national) en poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international et suppression d'un poste de spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (administrateur recruté sur le plan national)**

À Damazin, le HCR dirigera la coordination des retours et de la réintégration des personnes déplacées et des réfugiés. Il est donc proposé de supprimer un poste de spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (administrateur recruté sur le plan national).

Les travaux du bureau régional étant davantage axés sur le renforcement des capacités des autorités locales, le bureau sera mieux à même de remplir efficacement ses principales responsabilités s'il bénéficie de l'expérience professionnelle d'un Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international. Il est donc prévu de convertir le poste de spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national) en un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international.

Bureau régional de Kassala

- **Création d'un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international**

Au cours de l'exercice 2006/07, en raison des améliorations de la situation politique qui devraient se produire dans l'est du Soudan, il sera nécessaire de prévoir et de préparer une opération de retour de grande ampleur. Compte tenu des contraintes politiques dans cette région, il est nécessaire de recruter un deuxième administrateur recruté sur le plan international afin que le bureau régional ait en permanence les moyens de remplir ses tâches de planification et de coordination auprès de tous les groupes intéressés. Il est donc prévu de créer un nouveau poste de spécialiste des opérations de retour, relèvement et réinsertion (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) à Kassala.

Composantes 5 : appui

Réalisations escomptées	*Indicateurs de succès*
5.1 Fourniture à la mission d'un appui effectif et efficace sur les plans logistiques et administratifs et en matière de sécurité	5.1.1 Augmenter le taux d'occupation du complexe du quartier général de la Mission, c'est-à-dire des neuf bâtiments réunis en un seul complexe à Khartoum (2004-2005 : 0 %; 2005-2006 : 60 %; 2006-2007 : 100 %)
	5.1.2 Augmenter le nombre total d'aires de manœuvres d'hélicoptères conformément aux règles de l'Organisation de l'aviation civile internationale applicables aux opérations de jour et de nuit (2004-2005 : 0 opération de jour et de nuit; 2005-2006 : 9 opérations de jour et de nuit; 2006-2007 : 27 opérations de jour et de nuit)

Produits

Amélioration des services

- Deuxième et dernière année de la construction du complexe du quartier général de la Mission à Khartoum au cours de laquelle devront être effectués les travaux suivants : installation électrique et plomberie, mise en place des gaines pour le réseau des transmissions et le réseau informatique et mise en place des dispositifs de sécurité, mise en conformité avec les normes minimales de sécurité opérationnelle, construction d'un mur

d'enceinte et mise en place d'un système d'éclairage de l'ensemble du complexe, signalisation du complexe de la mission, et essais et mise en service des installations

- Mise en conformité de 27 aires d'atterrissage avec les règles de vol à vue pour permettre aux hélicoptères d'effectuer des opérations de nuit

Militaires, personnel de police et personnel civil

- Relève et rapatriement d'un effectif moyen de 750 observateurs militaires et de 9 250 militaires, dont 185 officiers d'état-major, 4 765 membres d'unités de soutien et 4 300 membres d'unités de protection de la force
- Relève et rapatriement d'un effectif moyen de 715 membres de la police des Nations Unies
- Vérification périodique du matériel appartenant aux contingents et du soutien logistique autonome afférant à un effectif moyen de 9 250 militaires et établissement de rapports périodiques sur la question
- Fourniture de rations et d'eau à un effectif moyen de 9 250 militaires
- Administration de 4 719 contrats civils en moyenne (concernant 1 143 fonctionnaires recrutés sur le plan international, 3 345 agents recrutés sur le plan national et 231 Volontaires des Nations Unies)
- Application d'un programme de déontologie et de discipline (formation, prévention, suivi et mesures disciplinaires) destiné à tous les militaires, membres de la police et membres du personnel civil

Installations et infrastructures

- Entretien de camps permanents pour un effectif moyen de 9 250 militaires et de bâtiments à usage de bureaux dans 25 sites
- Mise en place dans l'ensemble du pays de 10 puits entièrement équipés, y compris d'installations de traitement des eaux, à l'usage du personnel de la Mission
- Entretien de 35 puits entièrement équipés, y compris d'installations de traitement des eaux, à l'usage du personnel de la mission, dans l'ensemble du pays
- Mise en place d'installations d'amarrage pour des péniches à Kosti, Melut, Bor, Malakal et Juba
- Remise en état et entretien, sur toute leur longueur, des pistes d'aéroport à Kadugli, Malakal et Ed Damazin pour que les opérations des avions de moyen tonnage (évacuations sanitaires, transports de passagers et transport de fret) puissent se faire dans de bonnes conditions de sécurité de jour comme de nuit
- Entretien des services de circulation aérienne, des installations de navigation aérienne, des services d'intervention d'urgence et des services d'aérodrome dans six aérodromes de secteur conformément aux normes minimales établies par l'Organisation internationale de l'aviation civile pour les aéroports de catégorie 6 afin de permettre les atterrissages et les décollages aux instruments de jour comme de nuit
- Entretien de neuf aérodromes et de six aires d'atterrissage pour hélicoptères conformément aux règles de vol à vue de façon à permettre les opérations de nuit
- Réparation et entretien des infrastructures de transport existantes (neuf pistes d'atterrissage et 2 240 kilomètres de route) y compris l'installation de systèmes d'évacuation des eaux de pluie
- Déminage d'éléments des infrastructures de transport existantes (1 344 kilomètres de route), réalisation d'une étude technique de 11 356 kilomètres de route et exécution des travaux de déminage humanitaire qui seront nécessaires

Transports terrestres

- Installation d'un système de contrôle de la consommation de carburant sur 1 995 véhicules
- Exploitation et entretien de 2 521 véhicules, remorques et accessoires appartenant à l'ONU, dont 86 véhicules blindés, par les 10 ateliers situés à Khartoum et dans six secteurs

- Achat de carburant et de lubrifiants pour une flotte moyenne de 1 617 véhicules appartenant aux contingents

Transports fluviaux

- Achat, exploitation et entretien de huit péniches pour le transport de marchandises et de matériel entre Kosti, Melut, Bor, Malakal et Juba

Transports aériens

- Entretien et exploitation de 16 hélicoptères militaires et de 11 hélicoptères civils, et de 18 avions dans 13 sites répartis dans l'ensemble de la zone de la Mission
- Achat de carburant et de lubrifiants pour 27 hélicoptères et 18 avions

Transmissions

Exploitation et entretien d'un réseau satellite composé de stations terriennes pivots situées à Khartoum reliées à la Base de soutien logistique des Nations Unies de Brindisi (Italie), au Siège de l'ONU à New York et à 22 sites reculés situés dans la zone de la Mission, assurant la transmission de communications vocales, de télécopies et de données vidéo permettant l'organisation de vidéoconférences

- Mise en place, dans l'ensemble du pays, de 18 salles de radiocommunications assurant des communications à haute fréquence (HF) et à très haute fréquence (VHF) au personnel déployé sur le terrain
- Exploitation ou entretien d'un réseau de communications radio bidirectionnel à très haute fréquence (VHF) et à haute fréquence (HF), composé de 99 répéteurs, 317 stations fixes, 2 316 radios mobiles (VHF) et de 5 439 postes de radio portatifs (VHF)
- Exploitation et entretien d'un réseau téléphonique permettant de transférer automatiquement les appels dans toute la zone de la Mission, y compris pour 707 téléphones portables
- Exploitation et entretien de sept systèmes de télécommunications mobiles déployables
- Installation de 31 stations d'émissions radiophoniques et de 10 transmetteurs téléguidés et entretien de studios de production d'émissions radiophoniques à Khartoum et à Juba

Informatique

- Exploitation et entretien de réseaux locaux (LAN), de 232 serveurs, de 2 914 ordinateurs de bureau, de 1 080 ordinateurs portatifs, de 950 imprimantes et de 175 scanneurs dans 40 sites dans la zone de la Mission, qui sont reliés entre eux et connectés au Réseau de longue portée de l'ONU (WAN)

Services médicaux

- Gestion et entretien de 50 infirmeries de niveau I (14 civiles et 36 militaires)
- Gestion et entretien de quatre centres de consultations de niveau II dans quatre sites (militaires)
- Gestion et entretien d'un centre de consultations de niveau III (militaire)
- Entretien des installations et du matériel servant aux évacuations aériennes ou terrestres dans l'ensemble de la zone de la Mission, notamment des centres médicaux de niveau IV au Caire, à Dubaï, à Nairobi et à Pretoria
- Formation de 30 conseillers en matière de VIH/sida et mise en place d'un service de conseils et de dépistage volontaire et confidentiel à l'intention de l'ensemble du personnel déployé dans la zone de la Mission
- Programme de sensibilisation de l'ensemble du personnel au VIH/sida, y compris la formation de 200 instructeurs volontaires recrutés parmi le personnel de la Mission, qui assureront la formation continue de leurs collègues dans six secteurs et au Darfour
- Promotion de comportements sexuels sans risque au moyen de la distribution à l'ensemble du personnel de préservatifs et de brochures d'information sur le VIH/sida

- En collaboration avec le Fonds des Nations Unies pour la population, l'UNICEF et le Programme alimentaire mondial, formation en matière de VIH/sida de 200 agents de changement délégués par les forces armées des parties, les institutions gouvernementales compétentes du nord et du sud, des organisations non gouvernementales et des collectivités, qui seront chargés d'intégrer les mesures de lutte contre le VIH/sida dans le programme de désarmement, de démobilisation et de réintégration
- Formation aux fonctions de conseiller en matière de VIH/sida de 50 membres de la population locale, qui seront chargés, en collaboration avec les agents de changement, de promouvoir la sensibilisation au VIH/sida et fourniront des conseils de caractère confidentiel aux rapatriés et aux anciens combattants qui le souhaiteront, dans le cadre du programme de désarmement, de démobilisation et de réintégration

Sécurité

- Protection rapprochée du chef de la Mission et de certains hauts responsables de la Mission et de personnalités en visite
- Formulation de directives sur la sécurité des logements conformément aux normes minimales de sécurité opérationnelle et, s'il y a lieu, évaluation des conditions de sécurité des sites où sont hébergés 715 membres de la police civile, 1 143 membres du personnel recruté sur le plan international et 176 Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international
- Sécurisation, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, des entrées et du périmètre de sécurité du quartier général de la Mission (bâtiment Ramsis et complexe du quartier général), de l'entrepôt et de la base aérienne à Khartoum, du Bureau de Juba, de la base de soutien logistique d'El Obeid, des cinq bureaux régionaux et de leurs annexes, des six bureaux sous-régionaux et de leurs annexes, des 11 aérodromes et des installations de Port Sudan utilisées pour le contrôle des mouvements des navires, la réception et l'inspection des marchandises et leur dédouanement

Facteurs externes

Les fournisseurs sont en mesure de fournir les biens et services prévus dans les contrats qu'ils ont conclus.

Tableau 6
Ressources humaines : composante 5, appui

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Groupe de la déontologie et de la discipline[c]									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	3	1	2	**7**	3	–	**10**
Effectif proposé 2006/07	–	1	3	1	2	**7**	3	–	**10**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	–	**–**	–	–	**–**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	3	1	2	**7**	3	–	**10**
Effectif proposé 2006/07	–	1	3	1	2	**7**	3	–	**10**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Service de la sécurité et de la sûreté									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	1	3	33	**38**	73	–	**111**
Effectif proposé 2006/07	–	1	1	3	33	**38**	183	–	**221**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**110**	**–**	**110**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	1	32	91	**124**	505	–	**629**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	30	87	**118**	897	–	**1 015**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**(2)**	**(4)**	**(6)**	**392**	**–**	**386**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	2	35	124	**162**	578	–	**740**
Effectif proposé 2006/07	–	1	2	33	120	**156**	1 080	–	**1 236**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**(2)**	**(4)**	**(6)**	**502**	**–**	**496**
Groupe de lutte contre le VIH/sida									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	1	1	–	**2**	2	1	**5**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	1	–	**2**	2	1	**5**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	–	–	–	**–**	2	1	**3**
Effectif proposé 2006/07	–	–	–	–	1	**1**	3	2	**6**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**1**	**1**	**1**	**1**	**3**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	1	1	–	2	4	2	8
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	1	1	**3**	5	3	**11**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**–**	**1**	**1**	**1**	**1**	**3**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Bureau du Directeur de l'administration									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	2	9	6	9	**26**	28	2	**56**
Effectif proposé 2006/07	–	2	9	7	8	**26**	28	2	**56**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**1**	**(1)**	**–**	**–**	**–**	**–**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	8	4	28	**40**	51	1	**92**
Effectif proposé 2006/07	–	–	11	3	29	**43**	51	2	**96**
Variation nette	**–**	**–**	**3**	**(1)**	**1**	**3**	**–**	**1**	**4**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	2	17	10	37	**66**	79	3	**148**
Effectif proposé 2006/07	–	2	20	10	37	**69**	79	4	**152**
Variation nette	**–**	**–**	**3**	**–**	**–**	**3**	**–**	**1**	**4**
Services administratifs									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	20	23	61	**105**	125	1	**231**
Effectif proposé 2006/07	–	1	21	20	65	**107**	140	1	**248**
Variation nette	**–**	**–**	**1**	**(3)**	**4**	**2**	**15**	**–**	**17**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	1	6	21	**28**	191	11	**230**
Effectif proposé 2006/07	–	–	1	12	33	**46**	198	23	**267**
Variation nette	**–**	**–**	**–**	**6**	**12**	**18**	**7**	**12**	**37**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	21	29	82	**133**	316	12	**461**
Effectif proposé 2006/07	–	1	22	32	98	**153**	338	24	**515**
Variation net	**–**	**–**	**1**	**3**	**16**	**20**	**22**	**12**	**54**
Services d'appui intégrés									
Quartier général									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	23	20	100	**144**	245	13	**402**
Effectif proposé 2006/07	–	1	25	18	107	**151**	262	13	**426**
Variation nette	**–**	**–**	**2**	**(2)**	**7**	**7**	**17**	**–**	**24**

	Personnel recruté sur le plan international								
	SGA/SSG	*D-2/D-1*	*P-5/P-4*	*P-3/P-1*	*Service mobile*	**Total partiel**	*Personnel recruté sur le plan national*[a]	*Volontaires des Nations Unies*[b]	**Total**
Bureaux locaux									
Effectif approuvé 2005/06	–	–	3	17	150	**170**	543	1	**714**
Effectif proposé 2006/07	–	–	4	19	197	**220**	649	1	**870**
Variation net	**–**	**–**	**1**	**2**	**47**	**50**	**106**	**–**	**156**
Total partiel									
Effectif approuvé 2005/06	–	1	26	37	250	**314**	788	14	**1 116**
Effectif proposé 2006/07	–	1	29	37	304	**371**	911	14	**1 296**
Variation nette	**–**	**–**	**3**	**–**	**54**	**57**	**123**	**–**	**180**
Total									
Effectif approuvé 2005/06	–	6	70	113	495	**684**	1 768	31	**2 483**
Effectif proposé 2006/07	–	6	77	114	562	**759**	2 416	45	**3 220**
Variation nette	**–**	**–**	**7**	**1**	**67**	**75**	**648**	**14**	**737**

[a] Comprend les administrateurs et les agents des services généraux recrutés sur le plan national.
[b] Comprend les Volontaires des Nations Unies recrutés tant sur le plan international que sur le plan national.
[c] Comprend les postes temporaires du Groupe de la déontologie et de la discipline (1 D-1, 3 P-4, 1 P-2, 2 agents du Service mobile, 2 administrateurs recrutés sur le plan national et 1 agent des services généraux recrutés sur le plan national) financés au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions).

Justification

Section de la sécurité et de la sûreté : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et de 518 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national et suppression de 7 postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de 16 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national concernant l'étape de Lokichoggio

Maintenant que l'installation de la Mission dans tous les secteurs est terminée, il apparaît que, dans nombre de bureaux régionaux et d'antennes régionales, il n'a pas été possible de grouper en un seul lieu toutes les fonctions de la Mission et il a donc fallu prévoir des bureaux, des logements, des infirmeries et des entrepôts dans beaucoup plus d'endroits que prévu. Ainsi, des petites bases ont dû être créées à part dans les principales localités où est déployée la Mission pour entreposer les fournitures et le matériel et abriter les installations nécessaires au contrôle des passagers et du fret avant l'embarquement sur les vols des Nations Unies.

Le nombre d'agents de sécurité requis pour les bases dans les aéroports dépend de trois critères : a) s'il y a une présence militaire, la sécurité du périmètre relève de l'armée, et des agents de sécurité civils ne sont requis que pour les contrôles à l'entrée principale et aux dispositifs de contrôle aux rayons X. Dans ce cas, il est proposé d'affecter 16 agents de sécurité, soit 2 agents travaillant par roulement (2 x 4 = 8) au contrôle à l'entrée extérieure, 6 au contrôle de l'accès à l'intérieur du bâtiment et au contrôle des passagers et des bagages, et 2 pour l'encadrement; b) dans les aéroports où la sécurité du périmètre est assurée par du personnel civil et du personnel militaire, il est proposé d'affecter 24 agents de sécurité, soit 4 agents travaillant par roulement (4 x 4 = 16) au contrôle de l'entrée extérieure et à la surveillance d'une partie du périmètre, 6 au contrôle de l'accès à l'intérieur des bâtiments et au contrôle des passagers et des bagages, et 2 pour l'encadrement; c) dans les aéroports où il n'y a pas de personnel militaire pour assurer le sécurité du périmètre, il est proposé d'affecter

38 agents de sécurité, soit 7 agents travaillant par roulement (7 x 4 = 28) au contrôle à l'entrée extérieure et à la surveillance du périmètre, 6 au contrôle de l'accès à l'intérieur du bâtiment et au contrôle des passagers et des bagages, et 4 pour l'encadrement. Les effectifs proposés pour assurer la sécurité dans les aéroports selon les critères définis ci-dessus sont inclus dans les ressources demandées pour chaque bureau conformément aux besoins correspondants.

Quartier général de la Mission

- **Création de 110 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Le nouveau siège du quartier général de la Mission est beaucoup plus grand en superficie et plus complexe du point de vue des locaux que le bâtiment qui abritait ses bureaux à l'origine. Il sera nécessaire d'étoffer l'effectif des agents de sécurité pour assurer le contrôle des entrées aux quatre points d'accès, permettre aux agents de sécurité de patrouiller régulièrement et disposer du personnel nécessaire pour inspecter des locaux à risque ou enquêter sur d'éventuels intrus. Il est donc proposé d'affecter en moyenne 24 agents de sécurité par équipe opérationnelle (4 équipes par semaine) pour exécuter ces fonctions. L'effectif actuel des agents de sécurité étant de 50, il faudrait 46 postes supplémentaires (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour atteindre l'effectif requis de 96.

À l'aéroport de Khartoum, la Mission a créé un terminal pour les vols des Nations Unies à l'écart des principaux terminaux soudanais. C'est elle qui est chargée d'en assurer la sécurité, et le nombre d'agents de sécurité recrutés sur le plan national requis à cette fin a donc augmenté, aucun personnel militaire n'étant affecté à la sécurité à l'aéroport de Khartoum. Il est donc proposé de porter l'effectif des agents de sécurité à 60, soit 4 équipes de 15 agents par semaine, travaillant par roulement pour le contrôle des entrées, la surveillance du périmètre de sécurité, le contrôle des visiteurs et des passagers, le contrôle des bagages et le filtrage des passagers. Le nombre de postes proposés doit permettre d'assurer la sécurité 24 heures sur 24 sept jours sur sept, soit trois équipes travaillant huit heures par jour les jours ouvrables, selon qu'il y a lieu, avec un effectif renforcé le week-end (un tiers de plus). Lorsque la présence d'agents de sécurité n'est pas nécessaire 24 heures sur 24, il en a été tenu compte.

En outre, il est proposé de recruter sur place quatre agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Bureau de Juba

- **Création de 19 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour le bureau de Juba, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le premier des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs des agents de sécurité 16 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national. En outre, il est proposé de recruter sur place trois agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Antenne de Malakal

- **Création des 26 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour assurer la sécurité des bureaux, de l'infirmerie, des logements et du nouvel atelier de réparation mécanique à Malakal, 36 agents de sécurité sont nécessaires, soit deux agents par équipe opérationnelle pour chacun des locaux (quatre équipes par semaine) et quatre agents pour l'encadrement. L'effectif actuel des agents de sécurité étant de 28, il est proposé d'y ajouter huit agents des services généraux recrutés sur le plan national pour assurer la sécurité des locaux susmentionnés.

Pour l'antenne de Malakal, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le premier des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter 16 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national au tableau d'effectifs des agents de sécurité. En outre, il est proposé de recruter sur place quatre agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Antenne de Wau

- **Création de 42 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour assurer la sécurité des locaux principaux à Wau et de trois autres locaux qui sont nécessaires pour des raisons de sécurité et faute de possibilité de location, 52 agents de sécurité supplémentaires sont requis pour l'antenne de Wau. Ce nombre est calculé sur la base d'équipes opérationnelles de trois agents de sécurité en moyenne pour chacun des locaux, travaillant par roulement de quatre équipes par semaine, plus quatre agents pour l'encadrement. L'effectif actuel des agents de sécurité étant de 28 affectés aux locaux principaux, il faudrait 24 postes supplémentaires d'agent des services généraux recruté sur le plan national pour assurer la sécurité de l'ensemble des locaux.

Pour l'antenne de Wau, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le premier des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs 16 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national. En outre, il est proposé de recruter sur place deux agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Antenne de Rumbek

- **Création de 71 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour assurer la sécurité dans les locaux, anciens et nouveaux, de la Mission à l'antenne de Rumbek, conformément à l'idée qu'ils forment un tout, 40 agents de sécurité sont nécessaires. Ce nombre est calculé sur la base d'équipes opérationnelles de 10 agents de sécurité en moyenne, travaillant par roulement de quatre équipes par semaine. L'effectif actuel étant de neuf agents de sécurité affectés aux locaux principaux, il faudrait 31 postes supplémentaires d'agent des services généraux recruté sur le plan local pour assurer la sécurité de l'ensemble des locaux.

Pour l'antenne de Rumbek, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le premier des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs 38 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan local. En outre, il est proposé de recruter sur place deux agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Bureau régional de Kadugli

- **Création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et de 19 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Le nombre croissant des personnels déployés dans le cadre de la Mission, dont la majorité sont régulièrement relevés (tous les ans dans le cas des observateurs militaires et des membres de la Police des Nations Unies et tous les deux ans dans le cas du personnel des contingents) rend nécessaire la délivrance à intervalles réguliers de nouvelles pièces d'identité, conformément au système de commandement unifié. En outre, les bureaux régionaux ont recours aux services de personnel occasionnel et d'agents contractuels et reçoivent des personnalités et des contrôleurs nationaux. Actuellement, il n'existe de groupes des cartes d'identité et des laissez-passer qu'à Khartoum, Juba et El Fasher. Ils assurent les services nécessaires dans

leurs bureaux respectifs et des services mobiles dans d'autres bureaux régionaux et antennes régionales. L'est du Soudan est desservi par un service mobile relevant de Juba, mais le volume des pièces d'identité à délivrer dans le sud est tel que le Groupe des cartes d'identité et des laissez-passer de Juba n'arrive que difficilement à répondre aux besoins des bureaux situés dans l'est du pays. Il est donc proposé de créer à Kadugli un groupe des cartes d'identité et des laissez-passer, dont l'effectif serait composé d'un agent du service mobile et d'un assistant (agent des services généraux recruté sur le plan national). Le groupe desservirait les bureaux situés dans l'est du pays, à savoir Kadugli, Kassala, Ed Damazin et Abyei.

Pour le bureau régional de Kadugli, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le premier des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs des agents de sécurité 16 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan local. En outre, il est proposé de recruter sur place deux agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Bureau régional d'Ed Damazin

- **Création de 37 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour assurer la sécurité des bureaux principaux à Ed Damazin, et de deux nouvelles annexes qui ont dû être ajoutées en raison de l'augmentation des besoins opérationnels, 48 agents de sécurité sont nécessaires. Ce nombre est calculé sur la base d'équipes opérationnelles de quatre agents de sécurité en moyenne pour chacun des trois locaux, travaillant par roulement de quatre équipes par semaine. L'effectif actuel des agents de sécurité étant de 28, affectés aux locaux principaux, il faudrait donc 20 postes supplémentaires d'agent des services généraux recruté sur le plan national pour assurer la sécurité des annexes.

Pour le bureau régional d'Ed Damazin, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le premier des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs 16 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan local. En outre, il est proposé de recruter sur place un agent de sécurité (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui le feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Bureau régional d'Abyei

- **Création de 25 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour le bureau régional d'Abyei, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le deuxième des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs 24 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan local. En outre, il est proposé de recruter sur place un agent de sécurité (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui le feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Bureau régional d'El Fasher

- **Création de 40 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour le bureau régional d'El Fasher, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le troisième des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs 38 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan local. En outre, il est proposé de recruter sur place deux agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Antenne de Nyala

- **Création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour l'antenne de Nyala, il est proposé de recruter sur place deux agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Antenne d'El-Geneina

- **Création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Il est proposé de recruter sur place deux agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan local) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Antenne de Zalingei

- **Création de 17 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour assurer la sécurité des bureaux, de l'infirmerie et d'une nouvelle maison d'hôtes à l'antenne de Zalingei, 31 agents de sécurité sont nécessaires. Ce nombre est calculé sur la base d'équipes opérationnelles de trois agents de sécurité pour les bureaux et de deux agents de sécurité pour chacun des autres locaux, travaillant par roulement de quatre équipes par semaine, et de trois agents pour l'encadrement. L'effectif actuel des agents de sécurité étant de 15, affectés aux bureaux principaux, il faudrait donc 16 postes supplémentaires d'agent des services généraux recruté sur le plan national pour assurer la sécurité de l'infirmerie et de la maison d'hôtes.

En outre, il est proposé de recruter sur place un agent de sécurité (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui le feront bénéficier de leur expérience professionnelle contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Antenne de Kassala

- **Création de 57 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour assurer la sécurité des bureaux, de la maison d'hôtes existante et d'une nouvelle maison d'hôtes, de l'entrepôt/atelier et de l'infirmerie à l'antenne de Kassala, 60 agents de sécurité sont nécessaires. Ce chiffre est calculé sur la base d'équipes opérationnelles de quatre agents de sécurité pour les bureaux et l'entrepôt/atelier et de deux agents de sécurité pour chacun des autres locaux, travaillant par roulement de quatre équipes par semaine, et de quatre agents de sécurité pour l'encadrement. L'effectif actuel des agents de sécurité affecté aux bureaux et aux maisons d'hôtes étant de 30, il faudrait donc 30 postes supplémentaires d'agent des services généraux recruté sur le plan national pour assurer la sécurité de l'atelier et de l'infirmerie.

Pour l'antenne de Kassala, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le deuxième des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs 24 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national. En outre, il est proposé de recruter sur place trois agents de sécurité (agents des services généraux recrutés sur le plan national), pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui les feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Base logistique d'El Obeid

- **Création de 51 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Pour assurer la sécurité du bureau principal, de la base logistique et d'une infirmerie à la base logistique d'El Obeid, 50 agents de sécurité sont nécessaires. Ce nombre est calculé sur la base d'équipes opérationnelles de quatre agents de sécurité pour chacun des trois locaux, et de quatre agents d'encadrement. L'effectif étant actuellement de 38 agents de sécurité et de 12 agents d'appui, il faudrait donc 12 postes supplémentaires d'agent de sécurité (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour assurer la sécurité de l'infirmerie.

Pour la base logistique d'El Obeid, les ressources requises pour assurer la sécurité à l'aéroport sont fondées sur le troisième des critères définis plus haut. Il est donc proposé d'ajouter au tableau d'effectifs 38 postes d'agent des services généraux recruté sur le plan national. En outre, il est proposé de recruter sur place un agent de sécurité (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour travailler au côté des agents de sécurité des Nations Unies, qui le feront bénéficier de leur expérience professionnelle, contribuant ainsi à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.

Étape de Lokichoggio

- **Suppression de sept postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de 16 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Le bureau de la sécurité de Lokichoggio, au Kenya, qui relève du bureau de Juba, a été créé pour fournir l'appui nécessaire à une base devant servir d'étape pour le matériel appartenant à des contingents acheminé vers Juba. L'étape n'étant pas utilisée, il est proposé de supprimer les postes des sept agents de sécurité (1 P-3, 1 P-2 et 5 agents du Service mobile) et des 16 agents des services généraux recrutés sur le plan national qui y ont été affectés.

Groupe de la lutte contre le VIH/sida : adjonction d'un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international, d'un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national et d'un poste de Volontaire des Nations Unies

Bureau de Juba

- **Création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international**

Après l'élaboration d'un plan d'appui intégré et l'adoption d'un système commun de surveillance et d'évaluation par les organismes des Nations Unies et le Programme national de lutte contre le sida élaboré par le Soudan, la Mission doit être représentée dans le Système commun de surveillance et d'évaluation. Il est donc proposé de créer un poste de spécialiste de la surveillance et de l'évaluation en matière de VIH/sida (agent du Service mobile), qui sera chargé de faire des enquêtes initiales et de représenter la Mission dans le Système commun de surveillance et d'évaluation pour mesurer en permanence les changements dans six secteurs après une formation dans le cadre de la Mission et la formation en cascade du personnel des contingents par des instructeurs recrutés parmi le personnel de la Mission qui auront été formés à cette fin. L'intéressé serait en outre chargé de publier un bulletin mensuel d'information sur le VIH/sida.

Antenne de Kaguli

- **Création d'un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international et d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan national**

L'effectif du Bureau de Juba est trop restreint pour faire face aux besoins dans tout le sud du Soudan en raison des mauvaises communications et du nombre élevé de soldats de la paix auprès desquels un travail de sensibilisation continu est nécessaire pour les amener à modifier durablement leur comportement. Il est donc proposé, pour sensibiliser au VIH/sida tous les soldats de la paix déployés dans le sud du Soudan et mettre en

place un système de conseils et de dépistage confidentiels, d'ajouter au tableau d'effectifs deux postes de spécialiste de la formation (un Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international et un administrateur recruté sur le plan national), qui seront chargés de former des agents de changement et des conseillers, d'intégrer les mesures de lutte contre le VIH/sida dans le programme de désarmement, de démobilisation et de réintégration et de promouvoir des comportements sexuels sans risques, notamment l'utilisation de préservatifs.

Bureau du Directeur de l'Administration : création de cinq postes de fonctionnaire international et d'un poste de Volontaire des Nations Unies; redéploiement de deux postes de fonctionnaire international aux services administratifs; reclassement de P-3 à P-4 de trois postes de fonctionnaire d'administration recruté sur le plan régional

Quartier général de la Mission – Khartoum

- **Création de deux postes de fonctionnaire international et redéploiement net de deux postes de fonctionnaire international**

La structure de la Mission approuvée pour 2005/06 prévoit que les fonctions d'appui reviennent au Directeur adjoint de l'Administration. L'expérience a cependant montré qu'avec le nombre de projets à réaliser et d'activités d'appui à réaliser à l'improviste, qui réclament tous des consultations et une coordination très poussées, ces fonctions ne pouvaient être assumées à temps partiel. Il est donc proposé de créer un Groupe de la coordination de l'appui à la Mission au Bureau du Directeur de l'Administration, qui sera uniquement chargé de coordonner les nouveaux projets, de répondre aux demandes d'appui des bureaux fonctionnels et d'assurer la coordination avec les autres organismes des Nations Unies et l'Équipe de pays de l'ONU. Ce nouveau service spécialisé appuiera le Directeur de l'Administration dans ses fonctions de planification et d'organisation en réceptionnant toutes les demandes d'appui émanant des éléments militaires et techniques, des bureaux extérieurs et des autres membres du système unifié des Nations Unies au Soudan, demandes à partir desquelles il formulera des plans et des recommandations où toutes les activités d'appui seront synchronisées et surveillera le fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement pour s'assurer de la satisfaction des services demandeurs. Le Groupe sera dirigé par un fonctionnaire P-5 de la coordination de l'appui à la Mission, qui conseillera le Directeur de l'Administration et son adjoint en matière d'appui en conservant une vision globale et cohérente des besoins des techniciens, des militaires et de la police en matière administrative et logistique, assurera avec les éléments militaires, civils et techniques et la police de la Mission la planification de l'appui administratif de celle-ci, planifiera l'appui au déploiement et redéploiement du personnel militaire, civil et technique et de la police, procédera à des missions de reconnaissance et travaillera avec les chefs de section pour contrôler, résoudre et suivre les questions soulevées par les chefs de bureau, les commandants de secteur et les services techniques en matière d'appui. Il sera secondé par le planificateur pour lequel il est proposé de créer un poste P-3. De plus, six membres du personnel actuel, dont deux spécialistes de l'appui opérationnel (occupant 1 poste P-4 et 1 poste d'administrateur recruté sur le plan national), deux assistants à la planification (Service mobile) et deux assistants (agents des services généraux recrutés sur le plan national), seront redéployés du Bureau du Directeur de l'Administration pour étoffer le Groupe de la coordination de l'appui à la Mission en qualité de planificateurs (1 P-4 et 1 administrateur recruté sur le plan national) et d'assistants à la planification (2 agents du Service mobile et 2 agents des services généraux recrutés sur le plan national).

Dans le cadre de la réforme actuelle de la structure de la Mission, le fonctionnaire du Comité d'enquête (P-4) au Bureau du Directeur de l'Administration devrait être transféré à la Section des services généraux, sous l'autorité de la Division des services administratifs, pour compléter le Service des réclamations et du matériel pour ce qui est des rapports au Comité d'enquête, et un assistant d'administration (Service mobile) transféré au Groupe de l'orientation du personnel de la Division des services administratifs.

Bureaux régionaux d'Abyei et Kassala; antenne de Rumbek

- **Reclassement de P-3 à P-4 de trois postes d'administrateur recruté sur le plan régional**

La structure de la Mission restera toujours fluide sur le terrain, dans la mesure où les bases d'opération des équipes sont créées ou abandonnées en fonction de l'évolution des besoins militaires et des activités de police, ce qui n'est pas sans conséquence pour les besoins des bureaux régionaux et des antennes. Les moyens d'appui dans le sud et l'est du pays ont été implantés dans l'hypothèse qu'une seule base d'opération permanente serait à appuyer dans chacun des secteurs entourant Abyei, Kassala et Rumbek. Mais l'évolution de la Mission a fait apparaître la nécessité de disposer de bases temporaires, établies au moment et sur les lieux où elles seront indispensables au regard de la situation politique et des conditions de sécurité locales. Les trois régions auront vraisemblablement besoin de bases supplémentaires, ce qui se traduira par des besoins nouveaux. Le volume de travail et la complexité des fonctions des administrateurs régionaux excéderont donc ce que l'on prévoyait à l'origine. Le surcroît de travail entraîné par la création de bases temporaires est lié à la négociation avec les autorités locales des terrains sur lesquels seront établies les bases, à la supervision de la conception et de la construction des logements et bureaux temporaires – notamment les raccordements, les communications et la viabilisation – à la gestion des bases, aux besoins des occupants et à la supervision de la fermeture du site, c'est-à-dire, entre autres tâches, le déménagement de tout le matériel de l'ONU et la remise en état des lieux. Il est donc proposé de reclasser de P-3 à P-4 les postes d'administrateur des trois bureaux considérés.

Bureau de terrain de Juba

- **Groupe de la formation : création d'un poste de fonctionnaire international et d'un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international**

La Mission a entrepris la réalisation d'un projet de soutien à la création de capacités dans le sud du Soudan en créant un corps de techniciens bien formés et suffisamment qualifiés pour entrer au service de la Mission, susceptible d'être par la suite utile à la collectivité. La nécessité en est apparue au départ parce que la Mission n'arrivait pas à recruter des techniciens qualifiés pour occuper divers postes techniques et administratifs. Elle devra former plusieurs centaines d'agents recrutés sur le plan national dans le sud du pays; un taux d'abandons important obligera à renouveler les activités de formation. Outre les projets dont la Mission prend l'initiative, l'année passée a vu s'élargir considérablement ses interventions indispensables, que sont par exemple la formation à la lutte contre l'exploitation sexuelle, la sensibilisation aux questions de parité des sexes, la formation à la protection et les programmes de formation continue. Si la formation elle-même passe par les services techniques intéressés, sa gestion, sa mise en œuvre et son évaluation reviennent au Groupe de la formation. Les initiatives prises en matière de formation continue obligent à former tout le personnel de la Mission en prévoyant des stages de recyclage périodiques et donnent à prévoir une répétition des cours pour les 9 250 membres des contingents militaires, deux fois par an après la relève, et 750 observateurs militaires et 715 fonctionnaires de police tous les ans après la relève, la majorité de ces personnels étant en poste dans le sud du pays. Le poste P-3 proposé de fonctionnaire de la formation professionnelle permettra de coordonner l'administration du programme de formation professionnelle de la Mission ainsi que la création à long terme de capacités parmi le personnel recruté sur le plan national. Son titulaire supervisera également le programme de formation continue de la Mission dans le sud. Le titulaire de l'un des nouveaux postes supplémentaires de fonctionnaire de la formation (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) supervisera, analysera et déterminera en continu les besoins en matière de formation, concevra et réalisera les programmes tendant à mettre en valeur et enseigner les leçons tirées de l'expérience, veillera à l'intégration des matières obligatoires comme l'exploitation et les atteintes sexuelles, la parité des sexes et la protection, et s'attachera à évaluer les résultats obtenus par ces activités.

- **Groupe de la sécurité aérienne : création de deux postes de fonctionnaire international**

La Mission est responsable d'un matériel, d'un personnel et d'installations aéronautiques considérables. La géographie de la zone et les difficultés logistiques que présente la circulation dans le pays font qu'il est long et difficile pour les spécialistes de la sécurité aérienne de Khartoum de se rendre dans le sud aussi souvent qu'il le faudrait pour y régler les questions de sécurité. De plus, il faut doter le Groupe de la sécurité aérienne d'un dispositif de liaison spécialisé avec le Gouvernement du Sud-Soudan pour régler les problèmes aéronautiques à mesure qu'ils apparaissent. Il est donc proposé de créer deux postes de spécialiste de la sécurité aérienne (P-3 et Service mobile) dont les titulaires seront chargés d'analyser les risques et les rapports d'incident et d'assumer toutes les fonctions exposées dans le manuel des opérations aérienne du Département des opérations de maintien de la paix. Les titulaires passeront une bonne partie de leur temps à se rendre dans chacun des aérodromes régionaux pour y réviser les procédures et les pratiques et y contrôler celles des compagnies d'aviation; ils assureront systématiquement la liaison avec le Gouvernement du Sud-Soudan afin qu'il n'y ait pas de contradiction lorsqu'ils traitent avec les autorités de l'aviation civile soudanaise de Juba.

Division des services administratifs : création de 20 postes de fonctionnaire international, de 22 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national et de 12 postes de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international; redéploiement de deux fonctionnaires internationaux du Bureau du Directeur de l'Administration à la Division des services administratifs

Section médicale

Il est proposé de séparer le Groupe de l'orientation du personnel de la Section médicale afin qu'il relève directement du chef des services administratifs, et de créer à Juba et El Fasher un groupe chargé de conseiller les membres du personnel.

En dehors de Khartoum, la Mission a eu du mal à recruter sur le plan national des infirmiers présentant l'expérience et les qualifications voulues. C'est donc pour que les services nécessaires soient assurés qu'il est proposé de créer un poste d'infirmer (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) dans chacun des bureaux de Juba, Malakal, Wau, Kadugli, Ed Damazin, Abyei, Rumbek, El Fasher, Nyala, El Geneina et El Obeid. Les titulaires auront une double fonction : participer au travail médico-sanitaire et participer à la création de capacités en servant de tuteurs aux infirmiers et aides infirmiers recrutés sur le plan national par la Mission.

Les autres modifications intéressant la Division des services administratifs apportées au quartier général, aux bureaux de terrain, aux bureaux régionaux et aux antennes se justifient de la manière suivante :

Quartier général de la Mission – Khartoum

- **Groupe de l'orientation du personnel : redéploiement de Khartoum au bureau régional d'El Fasher d'un poste de fonctionnaire international et redéploiement du Bureau du Directeur de l'Administration à la Division des services administratifs d'un poste de fonctionnaire international**

Il est proposé de redéployer de Khartoum au bureau régional d'El Fasher un poste P-3 de conseiller du personnel. En conséquence, pour seconder le conseiller P-4 qui couvre le nord et le centre du pays, il est proposé de redéployer du Bureau du Directeur de l'Administration un assistant d'administration (Service mobile) qui servira de conseiller adjoint du personnel (Service mobile).

- **Section financière : création d'un poste de fonctionnaire international et de quatre postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

En vertu de la politique de centralisation de la facturation à la Section financière, celle-ci assumera des fonctions jusque-là confiées aux sections des achats et aux bureaux des divers chefs des services d'appui.

Cette dévolution devant augmenter sensiblement la charge de travail de la Section, il est proposé de créer cinq postes d'assistant aux finances (1 agent du Service mobile et 4 agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour absorber le surcroît.

- **Section des ressources humaines : création de 7 postes de fonctionnaire international et de 11 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

La Mission a été crée avec une Section des ressources humaines qui n'avait pour effectif que le nombre minimal de postes permettant de recruter et d'administrer le personnel civil, les fonctionnaires de police et les observateurs militaires. Si cela était acceptable pendant la période de développement de la Mission, l'arrivée d'une proportion beaucoup plus importante du personnel prévu fait qu'il n'est plus possible de gérer les dossiers en temps utile et avec efficacité. De plus, les observations récemment présentées par le Comité des commissaires aux comptes et le Bureau des services de contrôle interne ont encore alourdi la charge de travail puisque la Section doit tenir des dossiers séparés pour le personnel en congé réglementaire et en congé de récupération pour qu'il soit clair que la Mission respecte l'obligation de donner à son personnel suffisamment l'occasion de se reposer. Par conséquent, il est proposé de créer six postes d'assistant aux ressources humaines (4 agents du Service mobile et 2 agents des services généraux recrutés sur le plan national) et un poste d'assistant de bureau (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour le Groupe du personnel international de la Section. Il est également proposé de créer 10 postes d'assistant aux ressources humaines (3 agents du Service mobile et 7 agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour le Groupe du personnel national et un poste d'assistant aux ressources humaines (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour le Groupe de recrutement.

- **Division des services généraux : création de trois postes d'agent recruté sur le plan national, redéploiement du Bureau du Directeur de l'Administration du poste P-4 du fonctionnaire du Comité des enquêtes, redéploiement à Juba du poste P-3 du chef du Service de la réception et de l'inspection et à El Obeid de cinq postes de fonctionnaire international et de trois postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

a) Comité des réclamations et du contrôle du matériel

Le poste de fonctionnaire du Comité des enquêtes a été créé au Bureau du Directeur de l'Administration à titre provisoire pendant que la Mission était mise sur pied, alors que le chef de la Division des services généraux n'avait pas encore été engagé. Comme il est maintenant en fonctions, son poste P-4 devrait être redéployé du Bureau du Directeur de l'Administration au Comité des réclamations et du contrôle du matériel, ce qui est aussi expliqué sous la rubrique du Bureau du Directeur de l'Administration.

b) Groupe des installations et de la gestion des conférences

L'abondance des activités de formation et de conférences à la Mission a fait travailler au maximum le personnel chargé à Khartoum de la gestion et des installations. Par conséquent, il est proposé de créer trois postes d'assistant (agents des services généraux recruté sur le plan national) pour participer à la gestion générale des installations, notamment la mise en place du matériel nécessaire aux cours et aux conférences et l'entretien des bâtiments de la Mission à Khartoum.

c) Groupe de contrôle du matériel et des stocks et Groupe de la réception et de l'inspection

Avec le développement de la Mission, la fonction de stockage des biens durables et des fournitures pour le nord du Soudan est passée de Khartoum à la Base de soutien logistique d'El Obeid. Il est donc proposé de fusionner le Groupe de contrôle du matériel et des stocks et le Groupe de la réception et de l'inspection et de les placer sous l'autorité de l'actuel chef du contrôle du matériel (P-4). Après la fusion, il est proposé de redéployer le poste P-3 du chef du Groupe de la réception et de l'inspection au bureau de Juba, et de redéployer de Khartoum à la Base de soutien logistique d'El Obeid le poste P-2 de fonctionnaire adjoint chargé du *contrôle des stocks, quatre postes d'assistant au contrôle des stocks* (2 agents du Service mobile et 2 agents

des services généraux recrutés sur le plan national), deux postes de fonctionnaire de la réception et de l'inspection (Service mobile) et deux postes d'assistant à la réception et à l'inspection (1 agent du Service mobile et 1 agent des services généraux recruté sur le plan national).

- **Section des achats : redéploiement d'un poste de fonctionnaire international**

Il est proposé de redéployer de Khartoum à Juba un poste d'assistant aux achats (Service mobile), comme il est expliqué ci-dessous sous la rubrique Bureau de terrain de Juba.

Bureau de terrain de Juba

- **Groupe de l'orientation du personnel : création de deux postes de fonctionnaire international et d'un poste d'un poste d'agent recruté sur le plan national**

Les besoins en service d'orientation du personnel vont croissant dans le sud du Soudan à mesure que la Mission se déploie dans la région. Pour que ces services soient efficaces, il faut qu'un conseiller soit disponible soit en permanence soit sous astreinte téléphonique. Il est donc proposé de créer au bureau de Juba un Groupe d'orientation du personnel qui couvrira tout le sud du pays, y compris les antennes de Malakal, Wau et Rumbek. Le Groupe sera doté d'un nouveau poste P-3 de conseiller du personnel et de trois postes d'assistant (2 agents du Service mobile et 1 agent des services généraux recruté sur le plan national).

- **Section des achats : création d'un poste de fonctionnaire international et redéploiement de Khartoum d'un poste de fonctionnaire international**

La Mission a un rythme d'achats d'environ 400 millions de dollars par an; à l'heure actuelle, la majorité des opérations sont conclues à Khartoum par la Mission qui s'adresse aux marchés et aux fournisseurs nationaux et internationaux. Avec les événements qui ont suivi le processus de paix et l'installation du Gouvernement du Sud-Soudan, il y a lieu de se procurer des biens et des services sur les marchés régionaux pour offrir à ceux-ci des débouchés et favoriser l'économie locale. À l'heure actuelle, un fonctionnaire/assistant chargé des achats est détaché du quartier général à Juba pour des périodes pouvant atteindre deux semaines, pendant lesquelles il explore les marchés locaux pour y conclure des contrats et passer des commandes, qui sont par la suite formalisés, traités et ordonnancés de Khartoum. La procédure est longue et elle ne donne pas toujours les meilleurs résultats parce que le responsable ne vit pas en permanence sur les lieux et ne peut pas analyser en continu l'économie locale. Il est donc proposé de créer au bureau de Juba un Groupe des achats, dont deux postes seront pourvus par des fonctionnaires internationaux : un poste P-3 supplémentaire de fonctionnaire des achats et un poste d'assistant aux achats redéployé de Khartoum (Service mobile). Le Groupe sera totalement autonome et donnera à la Division des services administratifs les moyens d'apporter rapidement un appui efficace aux éléments fonctionnels de la Mission.

- **Services généraux : création de quatre postes de fonctionnaire international et de trois postes d'agent recruté sur le plan national, et redéploiement de Khartoum d'un poste de fonctionnaire international**

a) Contrôle du matériel/Groupe de la réception et de l'inspection

Avec l'ouverture des routes reliant le Kenya au Soudan, les marchandises destinées au Sud-Soudan n'ont plus à passer par Khartoum ou El Obeid. De nombreux biens et services seront expédiés directement à Juba et les fonctions relevant du contrôle du matériel et de la réception et de l'inspection des marchandises doivent donc être assumées localement au bureau de Juba. Le Groupe du contrôle du matériel et de la réception et de l'inspection proposé sera doté d'un chef de la classe P-3 redéployé de Khartoum, de deux fonctionnaires adjoints au contrôle du matériel et à la réception et à l'inspection, de deux nouveaux postes d'assistant (1 agent du Service mobile et 1 agent des services généraux redéployés au plan national) et de trois nouveaux postes d'assistant à la réception et à l'inspection (1 agent du Service mobile et 2 agents des services généraux recrutés sur le plan national).

b) Groupe de l'enregistrement, des archives et du courrier

Soucieuse de ne perdre aucune donnée importante, la Mission a mis en œuvre un programme d'archivage électronique périodique des dossiers de tous les bureaux de Khartoum. Il est maintenant prévu d'étendre le procédé à tous les bureaux du Sud-Soudan. Il est donc proposé de créer pour le bureau de Juba un poste d'assistant à la gestion de l'information (Service mobile) pour poursuivre la réalisation du programme.

Bureau régional d'El Fasher

- **Groupe de l'orientation du personnel : création d'un poste de fonctionnaire international et redéploiement de Khartoum d'un conseiller du personnel (P-3)**

Hormis le redéploiement de Khartoum du poste de conseiller du personnel (P-3), il est proposé de créer un poste d'assistant (Service mobile) pour aider le conseiller à assurer un service permanent dans une zone d'opérations perturbée marquée par de fréquents incidents dus au stress.

- **Division des services généraux : création d'un poste de fonctionnaire international**

Groupe de l'enregistrement, des archives et du courrier : comme il est expliqué ci-dessus à propos de la création d'un poste d'assistant à la gestion de l'information (Service mobile) au Groupe de l'enregistrement, des archives et du courrier du bureau de Juba, il est également proposé de créer au bureau régional d'El Fasher un poste d'assistant à la gestion de l'information (Service mobile) pour poursuivre le programme d'archivage électronique dans les bureaux du Darfour.

Antenne de Zalingei

- **Section médicale : création d'un poste de Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international**

Le dispensaire de Zalingei a été créé avec un seul Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international et un infirmier recruté sur le plan national. La Mission ayant eu du mal à trouver sur place des infirmiers qualifiés en dehors de Khartoum, l'infirmier (Volontaire des Nations Unies) est le seul professionnel de la santé de la Mission à Zalingei pour un effectif qui devrait atteindre 77 civils. Le personnel médical des environs ne peut s'occuper de l'antenne de Zalingei car ses propres effectifs sont limités. Il est donc proposé de créer un poste supplémentaire de médecin (Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international) pour assumer une partie du travail médical à Zalingei.

Base logistique d'El Obeid

- **Redéploiement de Khartoum à El Obeid de cinq postes de fonctionnaire international et de trois postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Avec le développement de la Mission, le stockage des biens durables et des fournitures de la Mission pour le nord et l'ouest du Soudan s'est déplacé de Khartoum à la Base logistique d'El Obeid. Pour que ce matériel soit bien géré, il est proposé de redéployer de Khartoum à El Obeid, comme cela a déjà été expliqué à propos de la Division des services généraux de Khartoum, un poste P-2 de responsable adjoint du contrôle du matériel, quatre postes d'assistant au contrôle du matériel (2 agents du Service mobile et 2 agents des services généraux recrutés sur le plan national), un poste de spécialiste de la réception et de l'inspection (Service mobile) et deux postes d'assistant à la réception et à l'inspection (1 agent du Service mobile et 1 agent des services généraux recruté sur le plan national).

Services intégrés d'appui : création de 57 postes de fonctionnaire international et de 123 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national, et reclassement d'un poste de P-4 à P-5, de trois postes de P-3 à P-4 et d'un poste d'agent du Service mobile à P-3

Quartier général de la Mission – Khartoum

- **Section du contrôle des mouvements : reclassement de P-4 à P-5 du poste du chef de la Section et création de sept postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Les responsabilités du chef de la Section du contrôle des mouvements comprennent la mise en œuvre et l'élaboration des plans de déploiement des militaires, du personnel civil, du matériel de l'ONU et de celui des contingents par tous les moyens de transport disponibles, à savoir la route, le chemin de fer, l'avion, la mer et la voie d'eau; il procède également à l'analyse détaillée de ces diverses solutions afin d'utiliser les plus efficaces; il étudie le concept stratégique de déploiement et élabore le plan de déploiement de la Mission en l'adoptant au matériel à déployer; il assure la liaison avec le Directeur général des douanes et le Directeur de l'immigration afin que les personnels et les matériels du contingent puissent parvenir à la Mission efficacement et sans obstacle; il assure la liaison avec le Ministère des affaires étrangères pour les déplacements du personnel militaire et avec le Ministère de la santé pour le transport des produits pharmaceutiques et le convoyage des dépouilles mortelles; il supervise le personnel de la Section et les divers fournisseurs commerciaux. Ces responsabilités étant très vastes et les opérations et les plans très complexes, le niveau de supervision à prévoir et le fait qu'il y a participation à la planification de la Mission appellent à reclasser ce poste de P-4 à P-5.

Le déploiement de l'effectif complet des personnels militaire et civil au Soudan accompagnés de leurs *impedimenta* à quoi s'ajoute le volume du matériel de l'ONU qui circule à destination ou en provenance du Soudan a fait apparaître dans l'organigramme des faiblesses au niveau du contrôle des mouvements.

Une première faiblesse tient aux ressources dont on dispose pour assurer l'efficacité de l'expédition des marchandises. À l'heure actuelle, comme il n'existe pas de poste de commis aux expéditions, les marchandises s'accumulent et il y a des retards dans les envois. Il est donc proposé de créer trois postes d'assistant au contrôle des mouvements (agents des services généraux recrutés sur le plan national), dont les titulaires seront responsables de l'enregistrement des colis à l'arrivée et au départ, et de la vérification des emballages, de l'étiquetage et du dossier d'acheminement des expéditions nationales et internationales des effets personnels et du matériel de la Mission.

Une deuxième faiblesse tient au trop petit nombre de personnes susceptibles de s'occuper des passagers des vols de l'ONU, insuffisance qui risque d'être source d'insécurité et, par voie de conséquence, d'exposer le personnel à des risques inutiles comme l'a également fait observer le Comité des commissaires aux comptes. Lorsque la Mission disposera de la totalité de sa flotte aérienne, l'aérogare fonctionnera du tout début de la matinée (premier vol en partance) à la fin de la soirée (dernier vol à l'arrivée), sept jours par semaine; il sera donc nécessaire de prévoir deux équipes travaillant en alternance. C'est pour assurer ce roulement qu'il est proposé de compléter le personnel en place de quatre nouveaux assistants au contrôle des mouvements (agents des services généraux recrutés sur le plan national).

- **Section des communications et des technologies de l'information : création de six postes de fonctionnaire international et de sept postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Le budget de 2006/07 des communications commerciales de la Mission sera d'environ 4,9 millions de dollars et touchera beaucoup de fournisseurs de services. La vérification et le contrôle des factures des fournisseurs est un travail lent et méticuleux que se partagent actuellement tous les membres du Groupe des factures de téléphone. Les auditeurs du Bureau des services de contrôle interne ont souligné la nécessité de contrôler les dépenses de communications commerciales. Pour que le suivi de la facturation soit à la fois uniforme et détaillé, il est proposé de créer un poste d'assistant aux comptes des fournisseurs (Service mobile), qui suivra tous les aspects des opérations financières entre la Mission et ses fournisseurs de services de communication.

En réponse à l'observation du Bureau des services de contrôle interne qui soulignait les lacunes du système de stockage du matériel de la Mission, on a procédé à l'examen critique des procédures de contrôle, notamment les principes de l'entreposage à Khartoum, sur le terrain et à la Base d'El Obeid. Il est apparu que l'absence de personnel spécialisé dans la gestion des entrepôts de la Section des communications et des technologies de l'information faisait qu'on ne procédait pas aux contrôles nécessaires pour suivre le matériel durable et les fournitures électroniques et informatiques. Pour renforcer les procédures et les capacités à Khartoum, il est donc proposé de créer un poste de surveillant des entrepôts (Service mobile) et cinq postes d'assistant aux entrepôts (agents des services généraux recrutés sur le plan national); les titulaires auront à contrôler précisément les stocks de matériel électronique et informatique et leur répartition entre plus de 1 300 fonctionnaires en poste à Khartoum.

En réponse également à une observation du Bureau des services de contrôle interne signalant des faiblesses dans la saisie des données dans l'inventaire Galileo, il est proposé de créer le poste d'assistant à l'inventaire (agent des services généraux recruté sur le plan local) qui veillera à ce que soient correctement enregistrées dans Galileo toutes les expéditions provenant ou à destination de Khartoum et aidera le responsable du matériel à suivre les mouvements du matériel et des fournitures électroniques et informatiques dans tout le Soudan.

En 2006/07, les Systèmes d'information géographique devront produire environ un tiers de cartes de plus qu'en 2005/06, avec le même effectif. Il est donc proposé de développer la panoplie informatique dont on dispose et d'acquérir notamment un serveur cartographique sur Internet qui affichera les cartes créées et les mettra, en ligne, à la disposition du personnel autorisé, permettant ainsi à tous les éléments de la Mission de consulter plus rapidement les données et réduisant de 20 % les cartes effectivement imprimées. Il est prévu que ces outils seront mis à la disposition d'autres missions lorsque leur élaboration sera achevée. Par conséquent, il est proposé de créer un poste d'informaticien géographe (Service mobile) dont le titulaire, outre qu'il assumera les fonctions que l'on vient de décrire, aidera la Cellule d'analyse conjointe de la Mission et procédera à la mise à jour de sa base de données pour qu'elle puisse produire des cartes analytiques.

À l'heure actuelle, le Service des communications et des technologies de l'information dispose d'un informaticien qui s'occupe du soutien technique de toute la Mission et de deux agents de soutien technique pour la trentaine d'applications actuellement en usage, dont Mercury et Galileo. Des besoins en soutien technique qui atteignent le rythme d'une base de données tous les 15 jours, la nécessité d'apporter des modifications aux bases existantes, le temps que réclament le développement, la mise en œuvre et la mise à jour des nouvelles applications – par exemple les registres électroniques, le contrôle des mouvements du personnel, les contacts électroniques et la base de données de recrutement –, ainsi que la mise en place d'une interface d'échange entre systèmes font qu'il est impossible d'assurer le soutien technique de la Mission avec l'effectif actuel. Il est donc proposé de créer une équipe spécialisée comprenant un administrateur de base de données (Service mobile) et un assistant aux bases de données (agent des services généraux recruté sur le plan national) pour mieux répondre aux demandes du personnel et produire les nombreux rapports statistiques journaliers, hebdomadaires et mensuels.

La Cellule d'analyse conjointe a besoin d'une base de données complète et très élaborée couvrant les événements, les incidents, les biographies et les armements. Cette base doit pouvoir produire des rapports statistiques sur le comportement des groupes ou les schémas d'agression et les fiches et les renseignements du même genre dont peuvent avoir besoin les responsables de la Mission. Il s'agit d'un travail continu qui exige la présence d'un informaticien à plein temps pour développer, mettre en œuvre, actualiser, soutenir et perfectionner les fonctions de cette application d'importance critique. Il est donc proposé de créer un poste P-3 de programmeur/administrateur de base de données dont le titulaire collectera, organisera et gérera les données de toute la Mission et sera à la disposition du reste du personnel pour tout ce qui touche la gestion des données.

- **Section des transports : création d'un poste de fonctionnaire international et de 33 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

  Le quartier général de Khartoum compte plus de 1 300 personnes disséminées dans toute la ville qui doivent se rendre sur leur lieu de travail. Elles sont transportées par des cars et des véhicules légers contrôlés et gérés par un service centralisateur. Pendant les deux exercices précédents, cette fonction avait été confiée à des entreprises locales, en attendant l'arrivée des véhicules de l'ONU. Comme ceux-ci commencent à arriver, il devient évident que les capacités actuelles dont dispose l'ONU pour réguler les transports doivent être renforcées à tous les niveaux. Il est donc proposé de créer un poste d'assistant aux transports/régulateur (Service mobile), dont le titulaire gérera une flotte d'environ 60 véhicules tout-terrain et 54 cars destinés au transport des fonctionnaires et agents habitant dans les divers quartiers de la ville, coordonnera le transport des personnalités pendant leur séjour et celui des très nombreux membres du personnel en transit aller ou retour pour leur congé ou leur temps de compensation, dirigera six responsables du parc de véhicules et 60 chauffeurs, supervisera le contrôle des tickets et saisira les informations correspondantes dans le système Carlog. Cet assistant aux transports/régulateur sera secondé par une équipe de cinq surveillants (agents des services généraux recrutés sur le plan national) occupant les trois postes existants et les trois nouveaux postes qu'il est proposé de créer, et par 60 chauffeurs, soit les 30 qui existent déjà et les 30 demandés (agents des services généraux recrutés sur le plan national).

  En dehors de Khartoum, 33 kilomètres seulement des 12 000 kilomètres de routes recensées sont asphaltés. Toutes les autres voies sont, au mieux, des pistes en dur. Les véhicules de la Mission souffrent donc beaucoup sur les routes défoncées pendant la saison sèche et s'y enlisent régulièrement pendant la saison des pluies. Il faut donc prévoir un entretien particulièrement assidu. On pensait à l'origine que les spécialistes de la Mission ne s'occuperaient que des révisions périodiques et des réparations mineures et que les pannes graves seraient confiées à des garages de l'extérieur. L'expérience a cependant montré que les garages en question n'avaient pas toujours les compétences et les ressources correspondant à la quantité et à la nature des réparations et que le marché local du travail n'offrait que très peu de mécaniciens expérimentés. Il est donc proposé que la Mission assure en interne une part plus importante de l'entretien du parc dans des ateliers à installer à Khartoum et dans tous les quartiers généraux de secteur, avec un service itinérant de réparation desservant les bases d'opérations. L'atelier principal sera installé à El Obeid et aura aussi une spécialité en carrosserie. Le personnel supplémentaire demandé à ce titre apparaît sous les rubriques pertinentes des bureaux de terrain, des bureaux régionaux et des antennes.

- **Section des services aériens : création de six postes de fonctionnaire international et de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan national, reclassement de P-3 à P-4 d'un poste de fonctionnaire international et déploiement de Khartoum à Juba d'un poste de fonctionnaire international**

  a) Centre des opérations aériennes

  Le Centre des opérations aériennes coordonne l'exploitation du matériel avec les entreprises qui fournissent les appareils et avec les aviateurs des contingents sous l'angle des horaires de travail des équipages et des périodes d'utilisation des avions, en tenant compte du roulement des équipages, de la maintenance des appareils et des pannes imprévues; il reçoit les demandes de transport des centres d'opérations aériennes des secteurs et des bureaux de Khartoum et les coordonne en fonction de la disponibilité du matériel; il conseille les clients en matière de transport aérien; il coordonne les demandes spéciales et les demandes de fret; il conseille les navigants pour les sorties, les responsables des autorisations de vol, les contrôleurs du trafic aérien, l'administration de l'aéroport, les gouvernements locaux, l'Autorité soudanaise de l'aviation civile et les services du renseignement militaire; il évalue le risque de chaque vol au regard des informations données par la Cellule d'analyse conjointe; il fait parvenir les bulletins météo aux navigants, obtient les habilitations de sécurité de l'ONU pour les vols et coordonne toutes les sorties avec le centre des opérations aériennes du secteur concerné. Ces responsabilités sont telles que le Centre doit fonctionner au-delà des heures normales

de travail, sept jours par semaine, parce que les autorisations de vol doivent être suivies même la nuit et les week-ends et qu'il faut s'adapter aux modifications de dernière minute apportées aux vols, aux déplacements diplomatiques, aux changements consécutifs aux pannes, aux maladies du personnel navigant, aux nouvelles en provenance des autres missions et du Siège de New York, aux atterrissages tardifs, vols de nuit et départs avant le jour et aux besoins en services au sol et en moyens de transport pour les équipages et les vols de fret détournés. Par conséquent, pour assurer quotidiennement toutes ces tâches qui n'avaient pas été prévues, il est proposé de créer quatre postes supplémentaires d'agent technique d'exploitation (Service mobile).

Le quartier général de la Mission étant à Khartoum, il faut compter dans cette ville une dizaine ou une douzaine de mouvements par jour. Sont concernés les deux avions de ligne de transport de voyageurs, l'un de 209 places, l'autre de 149. Pour que les vols se fassent avec efficacité et sans risque – y compris sous l'angle des déplacements des navigants et du personnel de maintenance, de la coordination avec le contrôle centralisé des mouvements et de l'avitaillement –, il faut organiser le travail par roulement puisque les vols commencent tôt le matin et finissent tard dans la nuit. Il faut également compter avec les vols inattendus qui peuvent se présenter à n'importe quelle heure de la journée ou de la nuit. Khartoum présente ainsi une situation unique dans la mesure où il peut y avoir des vols à n'importe quel moment, sept jours par semaine. Il est donc proposé de créer deux postes supplémentaires d'agent technique d'exploitation (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour le Centre des opérations aériennes, de manière que celui-ci puisse travailler tard dans la nuit.

b) Groupe de la conformité technique

Les responsabilités que comporte le contrôle de 45 appareils et les dispositions du manuel des opérations aériennes de l'ONU concernant les grandes missions amènent à proposer de reclasser à P-4 le poste P-3 d'administrateur des contrats du Groupe de la conformité technique, avec le titre du chef du Groupe de la conformité technique. Il est également proposé de créer deux postes d'assistant à la conformité technique (Service mobile) dont les titulaires inspecteront les 45 appareils à leur arrivée, tous les trimestres et à la fin de chaque cycle annuel, soit au total 288 inspections par an.

c) Groupe des aéroports

Comme il est nécessaire de rester en contact quotidien avec le Ministère des transports dans le Soudan du Sud pour assurer le soutien technique et, surtout, veiller à ce que les exigences matérielles de la Mission en matière de pistes d'atterrissage dans cette région soient bien comprises par les services aéronautiques du Ministère des transports du Gouvernement du Sud-Soudan, il est proposé de redéployer du quartier général de Khartoum au bureau de Juba un spécialiste des aéroports (Service mobile).

- **Section des fournitures : reclassement de P-3 à P-4 du poste de spécialiste des fournitures**

Le budget des contrats de service géré par la Section des fournitures devrait dépasser 150 millions de dollars pour l'exercice. Pour que ces contrats, nombreux et complexes, puissent être contrôlés, il est proposé de créer un Groupe des services contractuels à la Section de l'approvisionnement. Ce groupe sera dirigé par un des responsables des approvisionnements déjà en place, dont il est proposé de reclasser le poste de P-3 à P-4 en lui donnant le titre de responsable des services contractuels. Le titulaire sera secondé par un administrateur des contrats (Service mobile), un assistant au contrôle de la qualité (Service mobile), trois assistants aux contrats (Service mobile), deux assistants au soutien logistique (agents des services généraux recrutés sur le plan national) et un assistant de bureau (agent des services généraux recruté sur le plan national), dont les postes seront prélevés ailleurs dans la Section elle-même.

Comme il est expliqué ci-dessus sous la rubrique consacrée aux communications et aux technologies de l'information au quartier général de Khartoum, la Mission, agissant sur observation du Bureau des services de contrôle interne, a procédé à l'examen complet de ses procédures de contrôle du matériel et des stocks. Pour ce qui est de la Section de l'approvisionnement, cet examen a abouti à une proposition tendant à créer en région des entrepôts de regroupement et de les placer sous l'autorité de la Section de l'approvisionnement,

qui couvrirait ainsi les marchandises, les fournitures et le matériel de toute nature en provenance de tous les services, ce qui permettrait d'accroître l'efficacité de la gestion de ces stocks et de bénéficier des avantages d'un entreposage plus sûr et de meilleure qualité et, par là, de réduire les pertes par diminution des frais d'entreposage (de grands entrepôts en petit nombre sont moins chers à louer et à entretenir que des entrepôts plus petits mais plus nombreux) et des frais de transport grâce à la distribution centralisée et intégrée des fournitures et du matériel. Les besoins en personnel liés à ce regroupement sont expliqués sous les rubriques relatives aux bureaux régionaux et aux antennes en cause.

- **Section du génie – redéploiement de Khartoum à Juba d'un poste P-3 d'ingénieur civil, redéploiement de Khartoum à El Obeid de 3 postes de fonctionnaire international et de 28 postes de personnel recruté sur le plan national, et suppression de 4 postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

En 2006/07, l'action de la Section du génie sera centrée sur la construction d'ouvrages, dont les pistes d'atterrissage et les routes, plutôt que sur la construction des immeubles occupés par le personnel de la Mission, en région comme à Khartoum. Suite à cette réorientation, l'effectif de la Section du génie sera réduit à Khartoum mais renforcé dans les secteurs. Il est donc proposé de redéployer un poste P-3 d'ingénieur civil de Khartoum à Juba, et sept postes de mécanicien de groupes électrogènes (un agent du Service mobile et six agents des services généraux recrutés sur le plan national), sept postes d'électricien (un agent du Service mobile et six agents des services généraux recrutés sur le plan national), sept postes d'assistant à la climatisation (un agent du Service mobile et six agents des services généraux recrutés sur le plan national) et 10 postes d'assistant à l'entretien général (agents des services généraux recrutés sur le plan national) à la Base d'El Obeid, et de supprimer trois postes d'assistant aux stocks (agents des services généraux recrutés sur le plan national) et un poste d'assistant de bureau (agent des services généraux recruté sur le plan national).

Bureau de terrain de Juba

- **Groupe des systèmes d'information géographique : reclassement d'agent du Service mobile à P-3 du poste de responsable du Groupe des systèmes d'information géographique**

À mesure que la Mission prendra de l'ampleur, les responsabilités du Groupe des systèmes d'information géographique passeront de Khartoum aux bureaux de terrain et le Groupe de Juba devra alors répondre à tous les besoins cartographiques (rassemblement et traitement de données, production, édition et impression) des secteurs de Juba, Wau et Rumbek, ce qui signifie qu'il devra produire un volume estimatif de 8 900 cartes en 2006/07. À l'heure actuelle, le Groupe des systèmes d'information géographique de Juba s'occupe de réunir les données qui sont traitées à Khartoum, mais il est envisagé de le rendre capable de produire, éditer et imprimer des cartes et de collecter et traiter les données sur le terrain. L'ensemble des compétences que requièrent ces fonctions, auxquelles s'ajoute la supervision de deux assistants, exige la présence d'un diplômé d'université très compétent, très qualifié et suffisamment expérimenté dans ce domaine spécialisé, qualités qu'en règle générale le personnel du Service mobile ne présente pas. Il est donc proposé de reclasser à P-3 le poste actuel d'agent du Service mobile qu'occupe le responsable du Groupe.

- **Section des transports : création de deux postes de fonctionnaire international et de quatre postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Comme cela a été expliqué ci-dessus à propos de la Section des transports de Khartoum, il est proposé de créer six postes de mécanicien auto (deux agents du Service mobile et quatre agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour le garage du bureau de Juba.

- **Section du génie : création de trois postes de fonctionnaire international et redéploiement de Khartoum à Juba du poste P-3 d'ingénieur civil**

Comme on l'a vu ci-dessus à propos de la Section du génie de Khartoum il est proposé de redéployer de cette ville à Juba le poste P-3 d'ingénieur civil.

L'effectif de la Mission a été établi en faisant plus large place au personnel recruté sur le plan national qu'au personnel international. Les premières années de la Mission ont cependant montré que l'on ne trouvait en dehors de Khartoum que très peu d'hommes de métier qualifiés et expérimentés. Il est donc proposé de compléter le personnel recruté sur le plan national par du personnel expérimenté qui assurera la continuité des services de base dans les bureaux régionaux et se chargera de la direction et de la formation sur le tas du personnel recruté sur le plan national qui prendra sa succession. Il est proposé de créer au bureau de Juba un poste d'électricien (Service mobile), un poste de mécanicien de groupes électrogènes (Service mobile) et un poste de technicien de l'eau et de l'assainissement (Service mobile).

- **Section des services aériens : redéploiement de Khartoum à Juba d'un poste de spécialiste des aéroports**

Comme cela a été expliqué ci-dessus à propos de la Section des services aériens de Khartoum, il est proposé de redéployer du quartier général de Khartoum un poste de spécialiste des aéroports (Service mobile).

Antenne de Malakal

- **Section des transports : création d'un poste de fonctionnaire international et de six postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

Selon les explications données ci-dessus à propos de la Section des transports de Khartoum, il est proposé de créer sept postes de mécanicien auto (un agent du Service mobile et six agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour le garage de l'antenne de Malakal.

- **Section des services aériens : création de neuf postes de fonctionnaire recruté sur le plan national**

L'aéroport de Malakal sera pour la Mission une plate-forme de correspondance très active puisqu'il connaîtra plus d'une vingtaine de mouvements par jour. Ce rythme dépassant les capacités du personnel actuel, les départs se font avec retard et l'on court le risque que les appareils ne puissent achever leur plan de vol dans les limites de l'horaire de travail des navigants ou que les correspondances ne puissent avoir lieu. Par conséquent, il est proposé de créer trois postes d'agent technique d'exploitation (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour l'équipe de régulation des vols.

- **Section de l'approvisionnement : création d'un poste de fonctionnaire international**

Comme cela a été expliqué ci-dessus à propos de la Section de l'approvisionnement de Khartoum, il est proposé de créer un poste (Service mobile) de responsable des entrepôts, dans le cadre du regroupement des fonctions d'entreposage.

- **Section du génie : création de deux postes de fonctionnaire international**

Comme cela a été expliqué ci-dessus à propos de la Section du génie de Juba, il est proposé de créer un poste d'électricien (Service mobile) et un poste de mécanicien de groupes électrogènes (Service mobile) pour Malakal, dont les titulaires assureront le soutien de la Mission et la direction et la formation en cours d'emploi du personnel recruté sur le plan national.

Antenne de Wau

- **Section des transports : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et de six postes d'agent recruté sur le plan national**

Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des transports au quartier général de la Mission à Khartoum, il est proposé de créer sept postes de mécanicien auto (1 agent du Service mobile et 6 agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour l'atelier de réparation mécanique de l'antenne de Wau.

- **Section des opérations aériennes : création de trois postes d'agent recruté sur le plan national**

  L'effectif actuel n'étant pas suffisant par rapport au volume des opérations aériennes, il est proposé de créer trois postes d'assistant aux opérations aériennes (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour étoffer l'équipe de contrôleur de la navigation aérienne.

- **Section des approvisionnements : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international**

  Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des approvisionnements au quartier général de la Mission, il est proposé de créer un poste de superviseur des entrepôts (Service mobile) conformément au principe de concentration des entrepôts

- **Section du génie : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international**

  Eu égard à la justification fournie plus haut en matière de dotation en personnel de la Section du génie à Juba, il est proposé de créer un poste d'électricien (agent du Service mobile) et un poste de mécanicien groupes électrogènes (agent du Service mobile) à Wau à la fois pour apporter un appui à la Mission et pour encadrer et former les agents recrutés sur le plan national.

Bureau régional de Kadugli

- **Section des transports : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et de six postes d'agent recruté sur le plan national**

  Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des transports au quartier général de la Mission à Khartoum, il est proposé de créer sept postes de mécanicien auto (1 agent du Service mobile et 6 agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour l'atelier de réparation mécanique du bureau régional de Kadugli.

- **Section des opérations aériennes : création d'un poste d'agent recruté sur le plan national**

  L'effectif actuel n'étant pas suffisant par rapport au volume des opérations aériennes, il est proposé de créer un poste d'assistant aux opérations aériennes (agent des services généraux recruté sur le plan national), qui secondera les contrôleurs de la navigation aérienne.

- **Section des approvisionnements : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international**

  Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des approvisionnements au quartier général de la Mission, il est proposé de créer un poste de superviseur des entrepôts (agent du Service mobile) conformément au principe de concentration des entrepôts.

- **Section du génie : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international**

  Eu égard à la justification fournie plus haut en matière de dotation en personnel de la Section du génie à Juba, il est proposé de créer un poste d'électricien (agent du Service mobile) et un poste de mécanicien groupes électrogènes (agent du Service mobile) à Kadugli pour apporter un appui à la Mission et pour encadrer et former les agents recrutés sur le plan national.

Bureau régional de Damazin

- **Section des transports : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et de six postes d'agent recruté sur le plan national**

  Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des transports au quartier général de la Mission à Khartoum, il est proposé de créer sept postes de mécanicien auto (1 agent du Service mobile et 6 agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour l'atelier de réparation mécanique du bureau régional de Damazin.

- **Section des opérations aériennes : création de trois postes d'agent recruté sur le plan national**

  L'effectif actuel n'étant pas suffisant par rapport au volume des opérations aériennes, il est proposé de créer trois postes d'assistant aux opérations aériennes (agent des services généraux recruté sur le plan national), pour étoffer l'équipe de contrôleurs de la navigation aérienne.

- **Section des approvisionnements : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international**

  Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des approvisionnements au quartier général de la Mission, il est proposé de créer un poste de superviseur des entrepôts (agent du Service mobile) conformément au principe de concentration des entrepôts.

- **Section du génie : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international**

  Eu égard à la justification fournie plus haut en matière de dotation en personnel de la Section du génie à Juba, il est proposé de créer un poste d'électricien (agent du Service mobile) et un poste de mécanicien groupes électrogènes (agent du Service mobile) à Damazin pour apporter un appui à la Mission et pour encadrer et former les agents recrutés sur le plan national.

Bureau régional d'Abyei

- **Section des transports : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de quatre postes d'agent recruté sur le plan national**

  Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des transports au quartier général de la Mission à Khartoum, il est proposé de créer six postes de mécaniciens auto (2 agents du Service mobile et 4 agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour l'atelier de réparation mécanique du bureau régional d'Abyei.

- **Section des approvisionnements : création de trois postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de quatre postes d'agent recruté sur le plan national**

  Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des approvisionnements au quartier général de la Mission, il est proposé de créer un poste de superviseur des entrepôts (agent du Service mobile), un poste d'assistant aux entrepôts (agent des services généraux recruté sur le plan national) et un poste d'assistant à la gestion des stocks (agent des services généraux recruté sur le plan national) conformément au principe de concentration des entrepôts.

  Pour ce qui est du contrôle des fournisseurs de carburant, l'idée était à l'origine que des équipes itinérantes sillonnent de vastes zones relevant de la Mission, couvrant plusieurs secteurs, dans lesquelles elles se rendraient tour à tour régulièrement. On a cependant constaté avec le temps, que les tours étaient devenus très irréguliers en raison des distances séparant les sites et de l'insuffisance des effectifs. Il est donc proposé de créer dans les endroits les plus reculés, des petites équipes d'assistants à l'approvisionnement en carburant, qui seraient chargées de contrôler la qualité du carburant et de vérifier plus régulièrement l'état des stocks. Il a donc été proposé de créer un poste d'assistant à l'approvisionnement (agent du Service mobile), qui aura pour fonctions de fixer un calendrier pour le personnel et le matériel de façon que la Mission soit approvisionnée selon ses besoins, de veiller, en collaboration avec le chef du Groupe des carburants, à ce que soient respectées les conditions des contrats d'approvisionnement en carburant sur le terrain; d'appliquer les instructions permanentes, y compris celles qui ont trait aux politiques environnementales et aux normes de contrôle de la qualité et d'en vérifier la bonne application, de veiller à ce qu'il soit rigoureusement rendu compte de l'utilisation de tous les stocks de carburant et de procéder à des inspections quotidiennes pour vérifier le bon fonctionnement et la sécurité du matériel et de rendre compte quotidiennement au chef du Groupe des carburants de l'état des stocks, des insuffisances ou des problèmes; il sera aussi chargé de superviser l'installation et l'entretien du matériel et d'assurer la liaison avec les fournisseurs selon qu'il conviendra. Le poste d'assistant à l'approvisionnement affecté au Groupe des carburants (agent du Service mobile), qu'il est proposé de créer, sera appuyé par un poste supplémentaire d'assistant à l'approvisionnement en carburant (agent des services généraux recruté sur le plan national).

Comme on l'a indiqué plus haut pour les opérations concernant l'approvisionnement en carburant, il était prévu à l'origine que des équipes itinérantes seraient chargées de contrôler la qualité des rations dans les camps et les bases d'opérations des équipes de la MINUS dans tout le Sud-Soudan. Or, cela n'a pas été possible en raison de l'étendue des distances à couvrir. Il est donc proposé de créer deux postes d'assistant au contrôle des rations (agents du Service mobile et des services généraux recrutés sur le plan national), qui veilleront au respect des marchés conclus et assureront le contrôle de la qualité des rations distribuées aux 496 militaires dans le secteur 6 autour d'Abyei.

- **Section du génie : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et d'un poste d'agent recruté sur le plan national**

Eu égard à la justification fournie plus haut en matière de dotation en personnel pour la Section du génie à Juba, il est proposé de créer un poste d'électricien (agent du Service mobile) et un poste de mécanicien groupes électrogènes (agent du Service mobile) à Abyei à la fois pour apporter un appui à la Mission et pour encadrer et former les agents recrutés sur le plan national. Toujours en ce qui concerne Abyei, deux des agents recrutés sur le plan national qui seront détachés auprès du fonctionnaire recruté sur le plan international dont il est proposé de créer le poste, sont actuellement des assistants spécialisés dans l'entretien des bâtiments plutôt que des électriciens. Il est donc proposé de créer un poste supplémentaire d'électricien (agent des services généraux recruté sur le plan national), qui commencera sa formation en même temps que les deux autres agents recrutés sur le plan national.

Bureau régional d'El Fasher

- **Section des transports : création de six postes d'agent recruté sur le plan national**

Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des transports au quartier général de la Mission à Khartoum, il est proposé de créer six postes de mécanicien auto (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour l'atelier de réparation mécanique du bureau régional d'El Fasher.

- **Section des opérations aériennes : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international**

Le volume de la navigation aérienne ayant augmenté au Darfour en raison de l'intensification des pourparlers de paix, des hélicoptères supplémentaires y seront déployés, en plus de la flotte déjà prévue. Compte tenu du développement des activités ainsi que de l'extrême complexité de la coordination avec les appareils de l'Union africaine et des services d'aide humanitaire des Nations Unies dans la région, il est proposé de créer un poste de fonctionnaire chargé des opérations aériennes (P-3), qui assurera également la liaison avec le Bureau du renseignement militaire du Gouvernement soudanais, pour que les vols aient lieu en toute sécurité.

- **Section des approvisionnements : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et d'un poste d'agent recruté sur le plan national**

Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des approvisionnements au quartier général de la Mission, il est proposé de créer un poste de superviseur des entrepôts (agent du Service mobile) et un poste d'assistant à la gestion des stocks (agent des services généraux recruté sur le plan national) conformément au principe de concentration des entrepôts.

- **Section du génie : reclassement d'un poste d'ingénieur de P-3 à P-4**

Pour donner suite au projet de recentrer les activités de la Section du génie sur le développement des infrastructures, comme on l'a également expliqué pour la Section du génie au bureau de Juba, il est proposé de confier à l'ingénieur en poste à El Fasher la mission de s'occuper des travaux d'infrastructure dans l'ensemble du Darfour en plus des tâches qui sont actuellement les siennes en ce qui concerne la mise en place et l'entretien des bureaux et installations de la MINUS. Considérant l'étendue du Darfour et le manque d'infrastructures de base, il s'agira d'une tâche vaste et complexe exigeant des compétences avancées en ingénierie ainsi que la capacité d'assurer les contacts avec les autorités locales et les dignitaires locaux. Il est donc proposé de reclasser le poste actuel d'ingénieur (P-3) en un poste d'ingénieur régional (P-4).

Bureau régional de Kassala

- **Section des transports : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et de deux postes d'agent recruté sur le plan national**

Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des transports au quartier général de la Mission à Khartoum, il est proposé de créer trois postes de mécanicien auto (1 agent du Service mobile et 2 agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour l'atelier de réparation mécanique du bureau régional de Kassala.

- **Section des approvisionnements : création de trois postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de trois postes d'agent recruté sur le plan national**

Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des approvisionnements au quartier général de la Mission, il est proposé de créer un poste de superviseur des entrepôts (agent du Service mobile) et un poste d'assistant à la gestion des stocks (agent des services généraux recruté sur le plan national) conformément au principe de la concentration des entrepôts.

Comme on l'a expliqué plus haut pour les opérations concernant l'approvisionnement en carburant à la Section des approvisionnements d'Abyei, il est proposé de créer une petite équipe d'assistants à l'approvisionnement en carburant chargée de veiller au respect des marchés conclus et d'assurer la sécurité des stocks et le contrôle de la qualité. Il est donc proposé de créer deux postes d'assistant à l'approvisionnement (1 agent du Service mobile et 1 agent des services généraux recruté sur le plan national) à Kassala.

Comme on l'a expliqué plus haut au sujet des assistants au contrôle des rations affectés à la Section des approvisionnements d'Abyei, il est proposé de créer deux postes d'assistant au contrôle des rations (1 agent du Service mobile et 1 agent des services généraux recruté sur le plan national) à Kassala, qui seront chargés de veiller au respect des marchés conclus et assureront le contrôle de la qualité des rations distribuées aux 280 militaires du poste de commandement régional déployés autour de Kassala.

- **Section du contrôle des mouvements : redéploiement d'un agent des services généraux recruté sur le plan national, actuellement en poste à Rumbek, et reclassement de son poste en spécialiste des questions douanières (administrateur recruté sur le plan national)**

Il n'y a actuellement aucun fonctionnaire affecté au contrôle des mouvements à Port Soudan/Kassala. Il est donc proposé de redéployer un agent des services généraux recruté sur le plan national, qui est en poste à Rumbek, et de reclasser son poste en spécialiste des questions douanières (administrateur recruté sur le plan national).

- **Section du génie : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international**

Eu égard à la justification fournie plus haut en matière de dotation en personnel pour la Section du génie à Juba, il est proposé de créer un poste d'électricien (agent du Service mobile) et un poste de mécanicien groupes électrogènes (agent du Service mobile) à Kassala à la fois pour apporter un appui à la Mission et pour encadrer et former les agents recrutés sur le plan national.

Base logistique d'El Obeid

- **Section du contrôle des mouvements : création de trois postes d'agent recruté sur le plan national**

Kosti, un port sur le Nil situé à 380 kilomètres à l'est d'El Obeid, servira de port principal pour les opérations maritimes de la MINUS sur le Nil. Plus de 1 500 tonnes de fret par mois –carburant, rations, fournitures et matériel – seront transférées sur des péniches à El Obeid pour être transportées à Malakal et Juba. Compte tenu du tonnage et de l'ampleur des opérations, les assistants au contrôle des mouvements doivent impérativement être basés à Kosti de façon permanente. Il est donc proposé de créer trois postes

d'assistant au contrôle des mouvements (agents des services généraux recrutés sur le plan national), qui seront chargés de réceptionner et de comptabiliser les cargaisons (matériel, etc.), d'en coordonner l'expédition, d'assurer étroitement la liaison avec les autorités fluviales et de gérer et de surveiller la circulation des péniches. Ils seront également chargés de prendre contact avec les entreprises locales lorsque les péniches auront besoin de réparations mineures.

- **Section des communications et des services informatiques : création d'un poste de fonctionnaire recruté sur le plan international et de cinq postes d'agent recruté sur le plan national**

Comme on l'a indiqué plus haut pour la Section des communications et des services informatiques au quartier général de la Mission à Khartoum, le Bureau des services de contrôle interne ayant constaté des lacunes dans l'entreposage des avoirs au cours d'un audit, il est proposé de renforcer ce volet des opérations à El Obeid en créant un poste de superviseur des entrepôts (agent du Service mobile) et quatre postes d'assistant aux entrepôts (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour gérer l'entrepôt de la Section. Le superviseur des entrepôts relèvera du fonctionnaire d'administration (hors classe) en poste à El Obeid et bénéficiera des conseils techniques du gestionnaire des avoirs en poste à Khartoum.

De même, comme on l'a indiqué plus haut pour la Section des communications et des services informatiques au quartier général de la Mission, le Bureau des services de contrôle interne ayant constaté des lacunes dans la saisie des données dans le système Galileo de gestion des stocks au cours d'un audit, il est proposé de créer un poste d'assistant à la gestion des stocks (agent des services généraux recruté sur le plan national), qui veillera à ce que les expéditions au départ et à l'arrivée d'El Obeid soient enregistrées avec précision dans Galileo.

- **Section des transports : création de quatre postes de fonctionnaire recruté sur le plan international**

Eu égard à la justification fournie plus haut pour la Section des transports au quartier général de la Mission à Khartoum, il est proposé de créer quatre postes de mécanicien auto (agents du Service mobile) pour l'atelier de réparation mécanique de la Base logistique d'El Obeid.

- **Section des opérations aériennes : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de 11 postes d'agent recruté sur le plan national, et redéploiement d'un fonctionnaire (P-3) chargé des opérations aériennes de Kadugli à El Obeid**

El Obeid est désormais la plaque tournante des transports de fret aérien à partir de la Base logistique. Le rythme des activités actuelles n'avait pas été prévu et il est difficile de dire quel sera celui des activités futures, mais le gros des efforts est désormais supporté par la Base logistique d'El Obeid, alors qu'il était prévu au départ d'utiliser Kadugli comme base d'opérations avancée pour acheminer les approvisionnements vers le sud. L'aéroport-pivot pour les opérations de la MINUS n'étant plus à Kadugli mais à El Obeid, il est proposé dans le budget de redéployer un fonctionnaire chargé des opérations aériennes (P-3) de Kadugli à El Obeid et de créer un poste de fonctionnaire chargé des opérations aériennes. En outre, en raison du développement des activités à El Obeid, l'aéroport devra rester ouvert 24 heures sur 24 pour les opérations de transport du fret et il sera donc essentiel de rester en contact avec les autorités soudanaises responsables de l'aviation civile pour que les vols prévus puissent avoir lieu. Il est donc proposé de créer deux postes de fonctionnaire des opérations aériennes (administrateurs recrutés sur le plan national), qui en seront chargés.

L'effectif actuel n'étant pas suffisant par rapport au volume des opérations aériennes, il est proposé de créer neuf postes d'assistant aux opérations aériennes (agents des services généraux recrutés sur le plan national) pour étoffer l'équipe des contrôleurs de la navigation aérienne.

Il a été constaté au cours de l'année écoulée que les moyens de lutte contre l'incendie dans les aéroports au Soudan n'étaient pas à la hauteur de ce sur quoi la MINUS devrait pouvoir compter pour la sécurité des fonctionnaires et des militaires. Il est dès lors nécessaire qu'une personne qualifiée gère tout ce qui a trait aux services de lutte contre l'incendie. Il est donc proposé de créer un poste d'officier incendie (agent du Service mobile).

- **Section du génie : création de deux postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et redéploiement de Khartoum à El Obeid de trois postes de fonctionnaire recruté sur le plan international et de 28 postes d'agent recruté sur le plan national**

  Eu égard à la justification fournie plus haut en matière de dotation en personnel pour la Section du génie à Juba, il est proposé de créer un poste d'électricien (agent du Service mobile) et un poste de mécanicien groupes électrogènes (agent du Service mobile) pour la Base logistique d'El Obeid à la fois pour répondre aux besoins de la Mission et pour encadrer et former les agents recrutés sur le plan national.

  Considérant le réaménagement de la structure de la Mission et la nécessité de recentrer les activités sur les secteurs plutôt que sur Khartoum, il est proposé de redéployer de Khartoum à la Base logistique d'El Obeid sept mécaniciens groupes électrogènes (1 agent du Service mobile et 6 agents des services généraux recrutés sur le plan national), sept électriciens (1 agent du Service mobile et 6 agents des services généraux recrutés sur le plan national), sept assistants chauffagistes-frigoristes (1 agent du Service mobile et 6 agents des services généraux recrutés sur le plan national) et 10 assistants à l'entretien des bâtiments (agents des services généraux recrutés sur le plan national), pour répondre aux besoins de la Base logistique et constituer un réservoir de main-d'œuvre qualifiée pour les secteurs avoisinants.

II. Ressources nécessaires

A. Vue d'ensemble

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

Catégorie de dépenses	Dépenses (2004/05) (1)	Montant alloué (2005/06) (2)	Dépenses prévues (2006/07) (3)	Variation Montant (4) = (3)-(2)	Variation Pourcentage (5) = (4)+(2)
Militaires et personnel de police					
Observateurs militaires	1 486,1	9 836,0	36 224,3	26 388,3	268,3
Contingents	13 091,0	225 767,2	246 752,7	20 985,5	9,3
Police civile	591,5	8 880,1	34 512,3	25 632,2	288,6
Unités de police constituées	–	–	–	–	–
Total partiel	**15 168,6**	**244 483,3**	**317 489,3**	**73 006,0**	**29,9**
Personnel civil					
Personnel recruté sur le plan international[a]	15 530,1	73 256,0	151 305,3	78 049,3	106,5
Personnel recruté sur le plan national[b]	1 141,1	13 167,3	34 773,0	21 605,7	164,1
Volontaires des Nations Unies	682,2	5 240,0	6 265,4	1 025,4	19,6
Total partiel	**17 353,4**	**91 663,3**	**192 343,7**	**100 680,4**	**109,8**
Dépenses opérationnelles					
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	72,7	2 208,5	3 008,3	799,8	36,2
Personnel fourni par des gouvernements	–	–	–	–	–
Observateurs électoraux civils	–	–	–	–	–
Consultants	262,3	611,9	638,5	26,6	4,3
Voyages	2 008,7	4 342,9	2 542,1	(1 800,8)	(41,5)
Installations et infrastructures	57 518,8	229 918,8	156 047,7	(73 871,1)	(32,1)
Transports terrestres	51 941,4	77 031,0	44 562,2	(32 468,8)	(42,2)
Transports aériens	25 459,9	198 170,3	177 023,8	(21 146,5)	(10,7)
Transports maritimes ou fluviaux	–	198,0	7 424,2	7 226,2	3 649,6
Transmissions	23 155,5	45 535,0	37 128,3	(8 406,7)	(18,5)
Informatique	7 758,7	13 431,3	17 293,2	3 861,9	28,8
Services médicaux	478,7	9 950,4	11 616,1	1 665,7	16,7
Matériel spécial	24,4	3 401,5	3 494,8	93,3	2,7
Fournitures, services et matériel divers	17 662,6	46 522,6	109 047,1	62 524,5	134,4
Projets à effet rapide	–	2 000,0	2 000,0	–	–
Total partiel	**186 343,7**	**633 322,2**	**571 826,3**	**(61 495,9)**	**(9,7)**
Total brut	**218 865,7**	**969 468,8**	**1 081 659,3**	**112 190,5**	**11,6**
Recettes provenant des contributions du personnel	2 090,2	12 661,6	20 329,8	7 668,2	60,6
Total net	**216 775,5**	**956 807,2**	**1 061 329,5**	**104 522,3**	**10,9**
Contributions volontaires en nature (budgétisées)	–	–	–	–	–
Total	**218 865,7**	**969 468,8**	**1 081 659,3**	**112 190,5**	**11,6**

[a] Les dépenses pour 2006/07 comprennent un taux de vacance de 20 % contre un taux de vacance de 25 % appliqué en 2005/06.
[b] Les dépenses pour 2006/07 comprennent un taux de vacance de 25 % contre un taux de vacance de 20 % appliqué en 2005/06.

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

12. Les montants prévus à ce titre dans le total des ressources nécessaires pour l'exercice allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007, soit 88 173 900 dollars, ont été calculés sur la base des taux de remboursement standard du matériel majeur (location avec services) et du soutien logistique autonome. Ils se répartissent comme suit :

Catégorie de dépenses	*Montant (en milliers de dollars É.-U.)*
Matériel majeur	
Observateurs militaires	–
Contingents	48 409,6
Unités de police constituées	–
Total partiel	**48 409,6**
Soutien logistique autonome	
Installations et infrastructures	
Restauration (cuisines)	3 012,7
Matériel de bureau	2 604,4
Électricité	3 192,8
Missions secondaires du génie	1 828,9
Blanchisserie et nettoyage	2 528,1
Matériel de campement	–
Hébergement	–
Magasins – divers	5 398,8
Matériel particulier	–
Fournitures pour la défense des périmètres	–
Transmissions	
Transmissions	9 109,7
Services médicaux	
Services médicaux	8 594,1
Matériel spécial	
Neutralisation des explosifs et munitions	814,2
Observation	2 680,6
Identification	–
Protection nucléaire, biologique et chimique	–
Total partiel	**39 764,3**
Total	**88 173,9**

Facteurs approuvés pour la mission	*Pourcentage*	*Date d'entrée en vigueur*	*Date du dernier examen*
A. Facteurs applicables à la zone de la mission			
Contraintes du milieu	2,6	24 mars 2005	–
Usage opérationnel intensif	3,8	24 mars 2005	–
Actes d'hostilité ou abandon forcé	3,3	24 mars 2005	–
B. Facteurs applicables aux pays d'origine			
Différentiel de transport	0-2,0		

C. Formation

13. Les montants prévus au titre de la formation pour l'exercice allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007 se répartissent comme suit :

Catégorie de dépenses	*Montant prévu (en milliers de dollars É.-U.)*
Consultants	
Consultants en formation	385,1
Voyages	
Voyages, formation	795,8
Fournitures, services et matériel divers	
Honoraires, fournitures et services	1 638,3
Total	**2 819,2**

14. Les montants demandés permettront de financer la formation du personnel de la Mission sur place et à l'extérieur, principalement dans les domaines suivants : politique de désarmement, de démobilisation et de réintégration, et directives en la matière; sensibilisation aux droits de l'homme; VIH/sida; sensibilisation aux sexospécificités; mesures disciplinaires; gestion centrée sur les relations humaines; négociation et règlement des conflits; transports terrestres; opérations aériennes; contrôle des mouvements; informatique et communications; sécurité; génie; gestion financière; gestion de l'approvisionnement et des marchés; services généraux; gestion du personnel et information. Le financement du programme de formation professionnelle de la MINUS, qui consiste à mettre sur pied des centres de formation professionnelle dans diverses bases de la MINUS en vue d'améliorer les connaissances de base, les aptitudes et les compétences du personnel d'appui qui exécute les fonctions techniques est compris dans les montants demandés. La Mission applique en outre le principe de la formation de formateurs selon lequel les candidats qui bénéficient d'une formation à l'extérieur assurent la formation d'autres membres du personnel à leur retour à la Mission, ce qui permet de réduire les frais de voyage.

D. Désarmement, démobilisation et réintégration

15. Les montants prévus au titre du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration pour l'exercice 2006/07 se répartissent comme suit :

Catégorie de dépenses	*Montant prévu (en milliers de dollars É.-U.)*
Fournitures, services et matériels divers	
Services divers	49 775,0
Total	**49 775,0**

16. Comme il est indiqué au paragraphe 39 du rapport (S/2005/821) que le Secrétaire général a présenté au Conseil de sécurité, le montant de 49 775 000 dollars demandé à la rubrique Services divers doit permettre de financer le coût du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration de 85 000 membres des autres groupes armés et de 5 500 membres des catégories spéciales, à raison de 550 dollars par personne, pour des services dans les domaines suivants : fourniture de vivres et de vêtements, éducation civique, assistance médicale, évaluation et orientation, aiguillage en matière d'éducation, de formation et d'emploi, fourniture de matériel de formation et versement d'une indemnité de transition.

17. La Mission participe de plus en plus au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration des membres des autres groupes armés et des catégories spéciales, comme il ressort des deux produits ci-après prévus au titre de la réalisation escomptée 4.2 du cadre axé sur les résultats :

a) Aide au désarmement et à la démobilisation de 85 000 membres des milices qui se démobilisent volontairement : fourniture de services dans les domaines suivants : fourniture de vivres et de vêtements, éducation civique, assistance médicale, évaluation et orientation, aiguillage en matière d'éducation, de formation et d'emploi, fourniture de matériel de formation et versement d'une indemnité de transition;

b) Aide au désarmement et à la démobilisation de 5 500 membres des catégories spéciales (femmes et invalides de guerre) : fourniture de services dans les domaines suivants : fourniture de vivres et de vêtements, éducation civique, assistance médicale, évaluation et orientation, aiguillage en matière d'éducation, de formation et d'emploi, fourniture de matériel de formation et versement d'une indemnité de transition.

III. Analyse des variations[1]

Explication

On trouvera dans la présente section, 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 une 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 devant permettre d'obtenir les résultats attendus avec plus d'efficacité (par exemple révision des priorités ou ajout de produits) ou avec plus 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 qui apparaissent 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).

	Variation	
Observateurs militaires	26 388,3	268,3 %

- **Facteurs externes : déploiement complet**

18. L'augmentation des besoins est due au déploiement complet d'un effectif militaire autorisé de 750 hommes, contre une moyenne mensuelle de 406 hommes utilisée dans le projet de budget de 2005/06, et au relèvement de l'indemnité de subsistance (missions), les observateurs militaires se chargeant eux-mêmes de se loger et de se nourrir en dehors des camps de la Mission, au terme des 30 premiers jours. Par ailleurs, l'abattement pour déploiement différé n'a pas été appliqué pour 2006/07, le déploiement complet de la Mission étant prévu pour la fin du mois de mai 2006, alors qu'un abattement de 10 % avait été appliqué en 2005/06 au titre du déploiement différé.

[1] Le montant des variations est exprimé en milliers de dollars des États-Unis.

		Variation
Contingents	20 985,5	9,3 %

• Facteurs externes : déploiement complet

19. L'augmentation des ressources demandées est due au déploiement complet d'un effectif autorisé de 9 250 soldats, à comparer avec la moyenne mensuelle de 6 776 soldats utilisées dans le projet de budget de 2005/06. Par ailleurs un abattement de 3 % pour déploiement différé a été appliqué pour 2006/07, contre un abattement de 10 % en 2005/06.

20. Les besoins de financement supplémentaires sont partiellement compensés par la diminution des prévisions de dépenses relatives au coût du transport du matériel appartenant aux contingents.

		Variation
Police des Nations Unies	25 632,2	288,6 %

• Facteurs externes : déploiement complet

21. L'augmentation des besoins est due au déploiement complet d'un effectif autorisé de 715 policiers, contre une moyenne mensuelle de 401 utilisée dans le projet de budget de 2005/06, et au relèvement de l'indemnité de subsistance (missions), les membres de la police des Nations Unies se chargeant eux-mêmes de se loger et de se nourrir, en dehors des camps de la Mission, au terme des 30 premiers jours. Par ailleurs, l'abattement pour déploiement différé n'a pas été appliqué pour 2006/07, le déploiement complet de la Mission étant prévu pour la fin du mois d'avril 2006, alors qu'un abattement de 10 %.avait été appliqué en 2005/06 au titre du déploiement différé.

		Variation
Personnel recruté sur le plan international	78 049,3	106,5 %

• Gestion : déploiement complet

22. L'augmentation des besoins est due déploiement d'un effectif de 1 103 fonctionnaires en moyenne, soit le déploiement complet de 1 053 fonctionnaires et le déploiement échelonné de 83 fonctionnaires, recrutés sur le plan international supplémentaires, à comparer avec un déploiement échelonné mensuel moyen de 648 fonctionnaires dans le projet de budget de 2005/06.

23. L'augmentation des traitements a été en partie contrebalancée par une baisse des montants prévus au titre des contributions du personnel faisant suite au rapport[2] de la Commission de la fonction publique internationale dans lequel la Commission soulignait qu'il faudrait réduire les recettes provenant des contributions du personnel afin de résorber l'excédent du Fonds de péréquation des impôts. Les crédits demandés au titre des dépenses communes de personnel comprennent un montant correspondant à 4 % des traitements nets, qui doit servir à financer les prestations que l'Organisation est tenu de verser au titre de l'assurance maladie

[2] *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 30* (A/60/30).

après la cessation de service et qui ne sont pas provisionnées. Le projet de budget prévoit un taux de vacance de postes de 20 %.

		Variation
Personnel recruté sur le plan national	21 605,7	164,1

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

24. L'augmentation des besoins est due au déploiement d'un effectif de 3 045 fonctionnaires en moyenne, soit le déploiement complet de l'effectif autorisé de 2 690 fonctionnaires et le déploiement échelonné de 652 fonctionnaires supplémentaires, à comparer avec le déploiement échelonné de 1 411 fonctionnaires en moyenne par mois dans le projet de budget de 2005/06. Elle est due en outre à l'augmentation des traitements locaux des administrateurs et des agents des services généraux recrutés sur le plan national – soit 21 % et 7 % respectivement à compter du 1er mars 2005. Le taux de vacance de postes prévu est de 25 %.

		Variation
Volontaires des Nations Unies	1 025,4	19,6 %

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

25. L'augmentation des ressources demandées est due essentiellement au fait qu'il est proposé de créer 23 postes de Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international et de déployer entièrement l'effectif de 231 Volontaires des Nations Unies, alors que le projet de budget de 2005/06 prévoyait un déploiement échelonné mensuel moyen de 169 Volontaires. Le taux de vacance de postes prévu est de 20 %.

		Variation
Personnel temporaire (autre que les réunions)	799,8	36,2 %

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

26. L'augmentation des ressources demandées est due essentiellement au fait qu'il est prévu de créer 60 postes d'agent de sécurité recrutés sur le plan national pour la période intérimaire de six mois pendant laquelle la Mission continuera d'occuper l'ancien bâtiment et les locaux avoisinants où elle est actuellement logée en attendant que la construction de son quartier général soit terminée. Il est prévu en outre de créer 12 postes d'agent de sécurité pour une période de trois mois en attendant que les fonctions de l'entrepôt de Khartoum aient été transférées aux divers entrepôts situés dans l'enceinte du quartier général de la Mission.

		Variation
Consultants	26,6	4,3 %

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

27. L'augmentation des ressources demandées est due principalement à l'augmentation des dépenses au titre des consultants en formation imputable à l'augmentation du nombre de formateurs de langue anglaise et de langue arabe

recrutés dans les écoles et les universités locales, dont la Mission aura besoin lorsque son effectif sera entièrement déployé.

	Variation	
Voyages	(1 800,8)	(41,5 %)

• **Gestion : transfert des frais de voyage au compte d'appui**

28. La diminution des ressources nécessaires tient principalement au fait que toutes les dépenses afférentes aux frais de voyage du personnel du quartier général ont été imputées au budget du compte d'appui. En outre, il est prévu d'organiser davantage de cours de formation à Khartoum, ce qui réduira d'autant les frais de voyage liés à la formation.

	Variation	
Installations et infrastructures	(73 871,5)	(32,1 %)

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

29. La diminution des ressources nécessaires se situe principalement à la rubrique « Location de locaux », où aucun montant n'est prévu pour la location de matériel de campement, des bâtiments en dur ayant été construits pour les militaires. En outre, à mesure que la Mission est devenue pleinement opérationnelle dans toutes les bases prévues, les besoins ont diminué en conséquence en ce qui concerne l'achat de bâtiments préfabriqués, de matériel d'épuration de l'eau, de citernes et de fosses septiques, de matériel d'hébergement, de citernes à carburant et de pompes, de mobilier et de matériel de bureau, de matériel de sécurité et d'équipement de lutte anti-incendie.

	Variation	
Transports terrestres	(32 468,8)	(42,2 %)

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

30. La diminution des ressources nécessaires est essentiellement due au fait que les achats de véhicules et de pièces de rechange ont été en majeure partie effectués en 2005/06.

	Variation	
Transports aériens	(21 146,6)	(10,7 %)

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

31. La diminution des ressources demandées concerne essentiellement la rubrique Essences, carburants et lubrifiants, et est due au fait que la flotte aérienne a été réorganisée : un avion de type DHC-8 et un avion, de type DHC-7 ou d'un type similaire y ont été ajoutés, et deux avions IL-76 ont été retirés. L'efficacité et l'efficience de la flotte aérienne devraient en être améliorées; en effet les nouveaux avions consomment moins de carburant et pourront utiliser plusieurs pistes qui ne sont pas adaptées à l'atterrissage de gros appareils. En outre, comme le type d'avion

est désormais connu, on a pu calculer que la consommation horaire de carburant des hélicoptères de transport moyens, passerait de 650 à 600 litres.

	Variation	
Transports maritimes ou fluviaux	(7 226,2)	(3 649,6 %)

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

32. L'augmentation des ressources demandées est due essentiellement à l'achat de huit péniches et à la location de trois remorqueurs pour le transport de matériel appartenant aux contingents et à l'ONU. Les transports lourds du nord au sud du pays se feront désormais par voie fluviale et non plus par avion , ce qui a permis de supprimer un appareil IL-76 (voir ci-dessus, transports aériens).

	Variation	
Transmissions	(8 406,7)	(18,5 %)

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

33. La diminution des besoins s'explique principalement par le fait que les achats de matériel de transmission et de matériel pour les services d'information ont été en majeure partie effectués en 2005/06.

	Variation	
Informatique	(3 861,9)	(28,8 %)

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

34. L'augmentation des ressources nécessaires concerne principalement la rubrique « informatique »; elle est due au fait qu'il est proposé de créer 28 postes de vacataire recruté sur le plan international, la Mission ayant les plus grandes difficultés à trouver sur place des agents qualifiés, qui maîtrisent Lotus notes et les réseaux locaux, puissent assurer des services d'assistance et sachent mettre au point des systèmes. Les besoins augmenteront d'ailleurs dans ces domaines, lorsque les effectifs seront entièrement déployés et qu'il y aura huit bases d'opération temporaires de plus. L'augmentation des besoins tient aussi à l'achat d'ordinateurs pour les postes qu'il est proposé de créer ainsi que d'un grand nombre de serveurs, de routeurs et de matériel pour les réseaux sans fil pour que les huit bases d'opération temporaires supplémentaires soient entièrement informatisées.

	Variation	
Services médicaux	(1 665,7)	(16,7 %)

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

35. L'augmentation des ressources demandées est attribuable essentiellement à l'accroissement des dépenses afférentes au soutien logistique autonome dû au déploiement complet des troupes, alors qu'en 2005/06, le déploiement avait été échelonné.

	Variation	
Matériel spécial	93,3	2,7 %

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

36. L'augmentation des ressources demandée est essentiellement attribuable à l'accroissement des dépenses afférentes au soutien logistique autonome dû au déploiement complet des troupes, alors qu'en 2005/06, le déploiement avait été échelonné. Elle est en partie compensée par la diminution des ressources nécessaires pour l'achat de matériel, les achats de matériel d'observation ayant été en majeure partie effectués au cours de l'exercice précédent.

	Variation	
Fournitures, services et matériel divers	62 524,5	134,4 %

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

37. L'augmentation des ressources nécessaires est principalement due au fait que l'aide au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration est passée de 12 000 000 dollars en 2005/06 à 49 775 000 dollars en 2006/07, soit un montant de 550 dollars par personne pour les 85 000 membres des autres groupes armés et les 5 500 membres des catégories spéciales, comme il est indiqué aux paragraphes 15 à 17 du présent rapport. Elle tient aussi au fait que le coût des opérations de détection des mines et de déminage – y compris le cas échéant, le déminage à des fins humanitaires – passe de 18 428 900 dollars en 2005/06 à 38 888 500 dollars en 2006/07, en raison de l'augmentation des zones à déminer pour permettre le déploiement complet de la Mission et son installation dans les régions.

IV. Décisions que l'Assemblée générale devra prendre

38. Les décisions que l'Assemblée générale devra prendre au sujet du financement de la Mission portent sur les points suivants :

a) Ouverture d'un crédit d'un montant de 1 081 659 300 dollars pour le fonctionnement de la Mission pendant la période allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007;

b) Mise en recouvrement du montant indiqué au paragraphe a) ci-dessus, à raison de 90 138 000 dollars par mois, au cas où le Conseil de sécurité déciderait de proroger le mandat de la Mission.

V. Récapitulatif des mesures de suivi prises pour donner suite aux décisions et demandes de l'Assemblée générale et aux demandes et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, approuvées par l'Assemblée générale

A. Assemblée générale

(Résolutions 60/122 et 59/296)

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
Résolution 60/122	
Se félicite des mesures prises pour assurer la collaboration avec les institutions, fonds et programmes et la coordination avec l'action qu'ils mènent, comme indiqué au paragraphe 120 du rapport du Secrétaire général, et pour exécuter un plan de travail unifié comprenant notamment des activités de désarmement, démobilisation et réintégration, et prie le Secrétaire général d'inclure dans les futurs projets de budget, en commençant par celui de l'exercice 2006/07, des informations sur les nouvelles initiatives adoptées et sur les progrès réalisés, assorties d'une définition précise et de fournir une description détaillée du rôle et des responsabilités respectifs des entités concernées (par. 12)	Les rôles et responsabilités respectifs de la MINUS et des organismes des Nations Unies en ce qui concerne les diverses fonctions sont les suivants : **Pilier placé sous l'autorité du Représentant spécial adjoint principal (Coordonnateur résident/Coordonnateur des opérations humanitaires)** Mission/fonction : guider l'élaboration collective de stratégies et apporter une réponse coordonnée à l'échelle du système dans ces secteurs. Les entités du système des Nations Unies travaillent étroitement avec les équipes de pays des Nations Unies en fonction du mandat, des capacités et des moyens. **Retour, relèvement et réinsertion** Mission/fonction : coordonner l'ensemble des activités liées au retour volontaire des réfugiés dans leur localité d'origine, ce qui implique d'assurer un niveau minimum d'appui humanitaire et de protection tout au long du processus et d'impulser l'élaboration et la mise en place d'un programme réinsertion qui se fonde sur la communauté; la Mission aide à mobiliser des ressources auprès de la communauté internationale pour appuyer les activités liées au retour et à la réinsertion. En tant qu'entités des Nations Unies, nous travaillons étroitement avec l'ensemble des organismes des Nations Unies et des ONG impliqués dans les activités liées au retour dans les foyers et à la réinsertion. **Désarmement, démobilisation et réinsertion** Mission/fonction : diriger l'appui de la communauté internationale pour un programme de désarmement, démobilisation et réinsertion. La Mission, le PNUD et

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
	l'UNICEF ont constitué une Unité des Nations Unies pour le désarmement, la démobilisation et la réinsertion pour coordonner l'appui fourni au Gouvernement par le biais des commissions de désarmement, de démobilisation et de réinsertion pour le Nord-Soudan et le Sud-Soudan. La MINUS joue le rôle de chef de file au cours du processus en appuyant et en guidant l'élaboration d'une stratégie globale en matière de désarmement, démobilisation et réinsertion et en fournissant des ressources pour la démobilisation et la réinsertion dans le cadre du budget statutaire. En tant qu'entités des Nations Unies, nous travaillons avec le PNUD et l'UNICEF. L'action du PNUD consiste essentiellement à fournir un appui aux autorités nationales pour la planification des opérations, l'élaboration et l'exécution des programmes. L' action de l'UNICEF porte essentiellement sur la démobilisation, la réinsertion et la protection globale de l'enfance. **Protection** Mission/fonction : élaborer, coordonner et mettre en œuvre une stratégie de protection globale pour le Darfour et d'autres parties du Soudan; être le chef de file sectoriel en ce qui concerne la protection des droits de l'homme conformément au Plan de travail de l'ONU; mettre en place et gérer l'appui aux groupes de travail interorganisations de protection travaillant sur le terrain; suivre les questions relatives à la protection; établir des rapports internes et externes et mener des activités de plaidoyer. En tant qu'entités, nous travaillons étroitement avec : selon le mandat, la capacité et les moyens d'intervention mais essentiellement avec des organismes s'occupant de droits de l'homme : HCR, UNICEF, FNUAP, PAM et PNUD. **Lutte contre les mines** Mission/fonction : mettre en place une capacité nationale pour assurer l'exécution d'un programme de déminage; effectuer le déminage des éléments de l'infrastructure de transport actuelle, notamment procéder à des études techniques et au déminage humanitaire associé selon que de besoin; donner des avis sur les mines et la neutralisation des mines afin de permettre à la MINUS de remplir son mandat; coordonner et faciliter les opérations de déminage et les

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*

activités d'éducation; et mettre en place une capacité et des moyens nationaux pour permettre à un personnel local de prendre en charge toutes les questions portant sur les mines (vestiges de guerre explosifs) au Soudan.

En tant qu'entités des Nations Unies, nous travaillons étroitement avec l'UNICEF, le PAM, le PNUD, le HCR, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et le Service de la lutte antimines de l'ONU. Ces organismes font partie du Comité directeur de la lutte antimines, qui se réunit six fois par an.

VIH/sida

Mission/fonction : diffuser un programme global et durable de sensibilisation sur le VIH/sida parmi les soldats de la paix et coordonner les rôles de l'ONUSIDA, du FNUAP, du PNUD, de l'UNICEF et du PAM. Le Groupe de la lutte contre le VIH/sida a pour rôle d'assurer la formation des éducateurs pairs pour qu'à leur tour ils forment des agents du changement aux fins de l'intégration de la question du VIH/sida dans le programme de désarmement, de démobilisation et de réinsertion ainsi que les conseillers en matière de VIH/sida (stratégie de prévention) les cibles étant des communautés plus larges et des bénéficiaires au niveau local, y compris les membres des services en uniforme du Gouvernement d'unité nationale. Le Groupe fournit des services de dépistage volontaire et d'accompagnement psychologique ainsi que des modules de formation; collabore en ce qui concerne les plans d'appui intégrés et les systèmes de suivi et d'évaluation arrêtés d'un commun accord et fournit un appui technique lors des campagnes de sensibilisation dans le pays hôte.

En tant qu'entités des Nations Unies, nous travaillons étroitement pour, en fonction de leur mandat, donner suite aux demandes d'appui provenant d'un organisme des Nations Unies ou de tout autre partenaire en tenant compte de la situation ou des besoins sur le lieu de travail. Les partenaires traditionnels sont l'ONUSIDA, l'UNICEF, le FNUAP, le PNUD et le PAM.

Groupe de l'égalité des sexes

Mission/fonction : exécuter un plan d'action pour guider le processus de prise en compte de la question de l'égalité des sexes dans tous les aspects des activités de la MINUS. Pour s'acquitter de son mandat, le Groupe de la parité des sexes collabore avec divers

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
	gouvernements, acteurs au sein des Nations Unies et de la société civile en dehors de la Mission. Le Groupe de la parité des sexes fournit au Gouvernement d'unité nationale et au Gouvernement soudanais un appui pour faciliter l'exécution de politiques et programmes visant à assurer l'égalité entre les sexes dans le cadre de l'Accord de paix global. C'est ainsi qu'en janvier 2006, le Groupe a dispensé une formation portant sur les questions de l'exploitation et des abus sexuels à 15 officiers supérieurs de police représentant différents organes de police du Nord-Soudan ainsi qu'à des membres de la SPLA/M et des forces armées soudanaises dans le Nord-Soudan. En tant qu'entités des Nations Unies, nous travaillons étroitement avec des organismes des Nations Unies s'occupant des questions concernant les femmes, en particulier le Groupe de lutte contre la violence sexuelle, dont les activités sont coordonnées par le FNUAP et l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes.
Décide de créer les 740 postes ayant trait à la sécurité demandés par le Secrétaire général aux paragraphes 38 à 65 de son rapport, autorise le Secrétaire général à recourir à des redéploiements pour faire face à l'évolution des besoins en matière de sécurité dans la zone de la Mission, en ayant à l'esprit l'observation formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires au paragraphe 29 de son rapport, et le prie de lui rendre compte à ce sujet lorsqu'il présentera le projet de budget de la mission pour l'exercice 2006/07 (par. 13).	Appliquée
Se félicite que la Mission ait entrepris de revoir son organigramme et prie le Secrétaire général de donner davantage de précisions sur les gains d'efficacité en matière de gestion et le renforcement du système de suivi et de responsabilisation découlant de l'adoption d'une structure unifiée et décentralisée par zone d'intervention, en ayant à l'esprit les observations pertinentes du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, et de lui rendre compte à ce sujet dans les futurs projets de budget, en commençant par celui de l'exercice 2006/07 (par. 14).	Appliquée
Rappelle le paragraphe 4 de la section XVII de sa résolution 59/296 et, à ce propos, prie le Secrétaire général d'optimiser autant que faire se peut, grâce à une collaboration entre les opérations de maintien de la paix des Nations Unies déployées dans la région, la	La MONUC, l'ONUB et la Mission ont revu les aspects de la coopération mutuelle-utilisation commune d'avions et création d'une base logistique commune. Des discussions sont en cours pour la location d'un

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
gestion des dotations en moyens d'appui et des services dont elles ont besoin, tout en veillant à mettre effectivement ces moyens et services à leur disposition, et d'en rendre compte lorsqu'il présentera les projets de budget des opérations pour l'exercice 2006/07 (par. 15).	avion gros porteur qui servirait au transport des troupes et il n'y aurait plus lieu d'affréter des avions commerciaux. L'avion servirait à appuyer les rotations de troupes, ainsi des troupes venant du même pays ou de la même région pourraient être transportées ensemble. Le deuxième sujet en discussion est la création d'une base logistique commune à Entebbe en Ouganda. La base pourrait être utilisée comme lieu de transit pour l'arrivée et l'accueil des troupes pour les différentes missions, pour la conduite du programme d'initiation et d'orientation, les procédures préliminaires telles que les épreuves de conduite des véhicules et la confection des cartes et plaques d'identité et permettrait également de dispenser une formation avant que le personnel soit déployé. La base comporterait une facilité de transit à cet effet. Elle pourrait également être utilisée pour réceptionner aussi bien les contingents que les matériels et consomptibles appartenant aux Nations Unies destinés à la République démocratique du Congo et au Sud-Soudan. Comme les plans concernant ces deux initiatives ne sont pas encore complètement élaborés, aucune demande de crédit pour l'avion gros porteur ou la base logistique envisagée à Entebbe n'apparaît dans le projet de budget de l'exercice 2006/07.
Section I	
Inclure dans les projets de budget de chaque opération de maintien de la paix pour l'exercice 2006/07 des renseignements utiles sur les gains d'efficacité réalisés grâce à l'application des dispositions pertinentes de la présente résolution (par. 4).	Sans objet du fait que le déploiement de la Mission n'est pas encore achevé.
Section II : budgétisation axée sur les résultats	
Décide que la mise en place progressive du système de budgétisation axée sur les résultats doit se faire de façon strictement conforme à la résolution 55/231 de l'Assemblée générale (par. 3).	Appliquée
Veiller à ce que les indicateurs de succès soient utilisés pour mesurer non les résultats obtenus par les États Membres mais, autant que possible, reflètent la contribution apportée par les missions de maintien de la paix à la concrétisation des réalisations escomptées et des objectifs arrêtés, conformément à leurs mandats respectifs (par. 5).	Appliquée

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
Présenter les futurs projets de budget en se conformant strictement à la résolution 55/231 de l'Assemblée générale (par. 6).	Appliquée
Tenir pleinement compte des aspects opérationnels, logistiques et financiers des opérations de maintien de la paix lors de leur planification, en mettant en corrélation les budgets axés sur les résultats et les plans d'exécution des mandats de ces opérations (par. 8).	Appliquée. Voir par. 2 du présent projet de budget.
Section III : présentation des budgets	
Faire apparaître dans les projets de budget toute l'information disponible pour justifier les crédits demandés par le Secrétaire général (par. 2).	Appliquée
Veiller à ce que le Département des opérations de maintien de la paix du Secrétariat et toutes les missions fassent tout leur possible pour imposer une discipline budgétaire rigoureuse et des mesures efficaces de contrôle de l'exécution des budgets (par. 5).	La Mission contrôle l'exécution du budget afin de s'assurer que l'utilisation des ressources est conforme à celle envisagée par l'Assemblée générale. Les écarts par rapport au budget initialement approuvé dus à des facteurs échappant au contrôle de la Mission sont signalés à l'Assemblée générale dans des rapports sur l'exécution du budget. Le taux d'exécution du budget durant l'exercice 2004/05 était de 98,5 %.
Affirme que les projets de budget doivent, dans la mesure du possible, indiquer les améliorations de la gestion et les gains d'efficacité recherchés ainsi que les stratégies qui seront suivies à cet effet (par. 9).	Comme le déploiement de la Mission n'est pas encore achevé, les crédits demandés apparaîtront dans le budget de l'exercice 2007/08 et des exercices suivants.
Réexaminer régulièrement les attributions attachées aux différents postes et déterminer la classe de ces postes en tenant compte de l'évolution des besoins opérationnels ainsi que des responsabilités et des fonctions qu'assument effectivement les titulaires, afin d'assurer un emploi plus rationnel des ressources (par. 10).	Appliquée
Section IV : examen des structures de gestion de toutes les opérations de maintien de la paix	
Veiller à ce que les autres opérations de maintien de la paix complexes procèdent à l'examen demandé et rationalisent leurs structures (par. 1).	Appliquée. Le Département des opérations de maintien de la paix a donné instructions aux missions de réexaminer leurs organigrammes afin d'éviter que certaines fonctions fassent double emploi et que les postes de rang supérieur ne représentent une trop forte proportion du total des postes et de refléter les résultats de cet examen dans les budgets respectifs des missions. L'organigramme de la MINUS a été réexaminé dans le cadre de la préparation du budget pour l'exercice 2006/07.

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
Suivre l'évolution des structures des différentes opérations de maintien de la paix, pour éviter que certaines fonctions ne fassent double emploi et que les postes des classes supérieures ne représentent une trop forte proportion du total, compte tenu du mandat, du degré de complexité et des particularités de chaque mission (par. 2).	Appliquée. L'organigramme a été revu et les ajustements reflétant le degré de complexité et les particularités de la MINUS, apparaissent dans le présent projet de budget.
Revoir les attributions des fonctionnaires du protocole et la classe des postes qu'ils occupent, compte tenu des observations pertinentes du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (par. 12).	Sans objet
Section VI : désarmement, démobilisation (y compris la réinsertion) et réintégration	
Fournir des renseignements clairs sur les ressources demandées pour des activités de désarmement, de démobilisation et de réinsertion ainsi que sur les dépenses relatives aux postes et autres objets de dépense qui s'y rapportent (par. 6).	Appliquée. Voir les paragraphes 15 à 17 du présent projet de budget.
Section VII : projets à effet rapide	
Rationaliser la mise en œuvre des projets à effet rapide et veiller à ce que ces projets soient menés à bonne fin dans les délais prévus.	Aucun effort ne sera épargné pour faire en sorte que les projets à effet rapide soient menés à bonne fin dans les délais prévus.
Section VIII : formation, recrutement et personnels des missions	
Décide, en attendant la mise au point finale d'une stratégie globale de formation, que le personnel civil ne pourra suivre une formation en dehors du quartier général de la mission que si cette formation vise expressément à faciliter l'exécution du mandat de la mission, le fonctionnement de la mission ou l'exercice des fonctions attachées au poste occupé (par. 1).	Appliquée. La Mission privilégie la formation sur place des fonctionnaires recrutés sur le plan international et national et met l'accent sur les programmes de formation des formateurs.
Inviter l'Assemblée générale à étudier la possibilité de créer un poste lorsque les fonctions exercées présentent véritablement un caractère continu, concernant la pratique consistant à recourir aux services de vacataires ou de personnes titulaires de contrats de louage de services pour exécuter des fonctions de caractère continu (par. 11).	Sans objet
Section XI : participation des Volontaires des Nations Unies	
Les Volontaires ne devraient pas se substituer au personnel qui doit être recruté pour pourvoir des postes autorisés afin d'exécuter des activités et programmes	La Mission fait appel aux Volontaires des Nations Unies en suivant les procédures établies.

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
prescrits et ne devraient pas être sollicités pour des raisons financières (par. 3).	
S'assurer que les Volontaires sont soumis aux mêmes obligations et responsabilités que les fonctionnaires des Nations Unies, y compris aux mêmes normes de conduite (par. 5).	Appliquée
Tenir compte de la nécessité de recourir plus largement, chaque fois que c'est possible, à du personnel recruté sur le plan national dans les opérations de maintien de la paix (par. 6).	Appliquée. Dans le présent projet de budget, il est prévu de recruter 3 345 personnes sur le plan national (représentant 75 % du total des effectifs de civils).
Section XVI : achats	
Veiller à ce que toutes les missions de maintien de la paix observent leur plan d'achats afin de tirer parti des avantages qu'offre une planification rationnelle (par. 5).	Appliquée
Section XVII : gestion du matériel	
Veiller à ce que toutes les missions appliquent un programme de remplacement du matériel qui soit rentable et strictement conforme aux directives relatives à la durée de vie utile du matériel (par. 1).	Appliquée
Faire en sorte que les chefs des opérations de maintien de la paix adoptent des mesures efficaces de gestion de reconstitution des stocks, ainsi que des procédures rationnelles de passation par profits et pertes du matériel devenu inutilisable (par. 2).	Appliquée
Veiller à ce que le prêt à un organisme des Nations Unies d'actifs appartenant à une opération de maintien de la paix, soit précédé de la conclusion officielle d'un accord écrit définissant, entre autres choses, les modalités de remboursement applicables et les responsabilités (par. 3).	Les prêts d'actifs se font sur la base d'un accord écrit.
Section XVIII : technologies de l'information	
Appliquer le système Galileo à toutes les opérations de maintien de la paix afin d'uniformiser les stocks des opérations de maintien de la paix (par. 3).	La Mission a installé le système Galileo.
Section XIX : opérations aériennes	
Prendre toutes les mesures nécessaires pour que les fonctionnaires participant aux opérations aériennes reçoivent la formation requise, comme spécifié dans le Manuel des opérations aériennes (par. 1).	La Mission a continué à former son personnel de transport aérien conformément au Manuel des opérations aériennes du Département des opérations de maintien de la paix. La formation déjà donnée ou prévue comporte la formation au Siège pour les professionnels de l'aviation, la formation recommandée

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
	par l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Association du transport aérien international ainsi qu'une formation sur place et en cours d'emploi avec l'aide d'instructeurs qualifiés.
Continuer de procéder à des inspections de la qualité des services de transport aérien et à des évaluations de ces services dans les missions afin de s'assurer du respect des normes établies (par. 2).	Des inspections des avions sont effectuées régulièrement et des mesures prises pour appliquer les normes établies.
Établir sur une base plus réaliste le budget des opérations aériennes, sachant que les besoins en transports aériens de certaines opérations de maintien de la paix ont été surestimés (par. 3).	Appliquée
Section XXI : rapport entre les parcs automobile et informatique et les effectifs	
Veiller à ce que les opérations de maintien de la paix respectent les rapports standard, compte tenu du mandat, de la complexité et de la taille de chaque opération de maintien de la paix (par. 2).	La Mission respecte en général les rapports standard et des justifications ont été données en cas d'exceptions.
Veiller à ce que, dans toutes les missions, le rapport effectif entre véhicules lourds et véhicules moyens ne dépasse pas le rapport standard de 1 à 1, et justifier tout dépassement (par. 3).	Appliquée
Réduire progressivement l'allocation d'une imprimante par poste de travail et appliquer, avec effet immédiat, lorsque cela est réaliste et d'un bon rapport coût-efficacité, un rapport d'une imprimante pour quatre ordinateurs de bureau pour tous les postes de travail des missions de maintien de la paix, au Siège et sur le terrain (par. 6).	Appliquée
Décide d'attendre pour examiner les demandes de crédit relatives à l'acquisition, au Siège et sur le terrain, d'ordinateurs de bureau, d'imprimantes et d'ordinateurs portatifs que le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit approfondi des pratiques du Département des opérations de maintien de la paix demandé au paragraphe 4 de la section IV de la présente résolution lui ait été communiquée, sauf si les demandes en question concernent de nouvelles missions ou des missions faisant l'objet d'une expansion prescrite par le Conseil de sécurité, ou le remplacement de matériel en stricte conformité avec sa résolution pertinente (par. 7).	Sans objet

Décisions/demandes au Secrétaire général	*Mesures prises*
Section XXII : contrats de fourniture de rations	
Réaliser une analyse coûts-avantages de la livraison de rations alimentaires par voie aérienne, sans préjudice de la fourniture de vivres aux contingents, et d'adopter pour chaque opération de maintien de la paix la solution la plus viable et la plus économique (par. 1).	Le déploiement de la Mission n'étant pas encore achevé, les demandes de crédits apparaîtront dans les budgets de l'exercice 2007/08 et des exercices suivants.
Faire en sorte que toutes les missions suivent et évaluent le système de gestion de la qualité des prestations des fournisseurs de rations afin de s'assurer que la qualité des aliments et les conditions d'hygiène répondent aux normes établies (par. 2).	Appliquée
Réaliser une analyse coûts-avantages du recours à un mécanisme d'inspection indépendant pour vérifier le respect par les fournisseurs de toutes les spécifications relatives à la qualité, à l'hygiène et aux livraisons figurant dans les cahiers des charges (par. 3).	Le déploiement de la Mission n'étant pas encore achevé, les demandes de crédits apparaîtront dans les budgets de l'exercice 2007/08 et des exercices suivants.

B. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Demande	*Mesures prises pour donner suite à la demande*
(A/60/428)	
Compte tenu de l'originalité de la structure de la Mission, le Comité consultatif estime que des bureaux ou unités administratives devraient être regroupés, en mettant les ressources en commun lorsque cela est possible ou en regroupant plusieurs entités au lieu de créer une pléthore d'unités distinctes qui ne peuvent que compliquer les dispositifs de remontée de l'information, de suivi et de responsabilisation dans une mission d'une telle ampleur. Le Comité consultatif a demandé que les ajustements opérés apparaissent dans le prochain budget de la Mission, compte tenu de l'expérience acquise et d'un examen plus poussé (par. 21).	Durant l'établissement du budget pour l'exercice 2006/07, la Mission a, comme on lui avait demandé, procédé à un examen de sa structure et l'a comparée aux structures généralement observées dans d'autres missions en place. Il ressort de l'examen que pour chacune des sections mentionnées (services généraux, services de santé, transport, opérations aériennes et information), ces structures sont semblables à celles qui existent dans des missions comparables. Ces structures représentent les fonctions multiples exercées sous l'intitulé général de chacune de ces sections. C'est spécialement le cas pour les services généraux, où les nombreuses fonctions différentes – gestion des conférences, réception et contrôle des fournitures, contrôle du matériel, courrier/valise diplomatique/archives, traduction/interprétation et groupe d'examen des réclamations et du contrôle du matériel sont totalement distinctes et, dans la plupart des cas, complètement différentes l'une de l' autre.

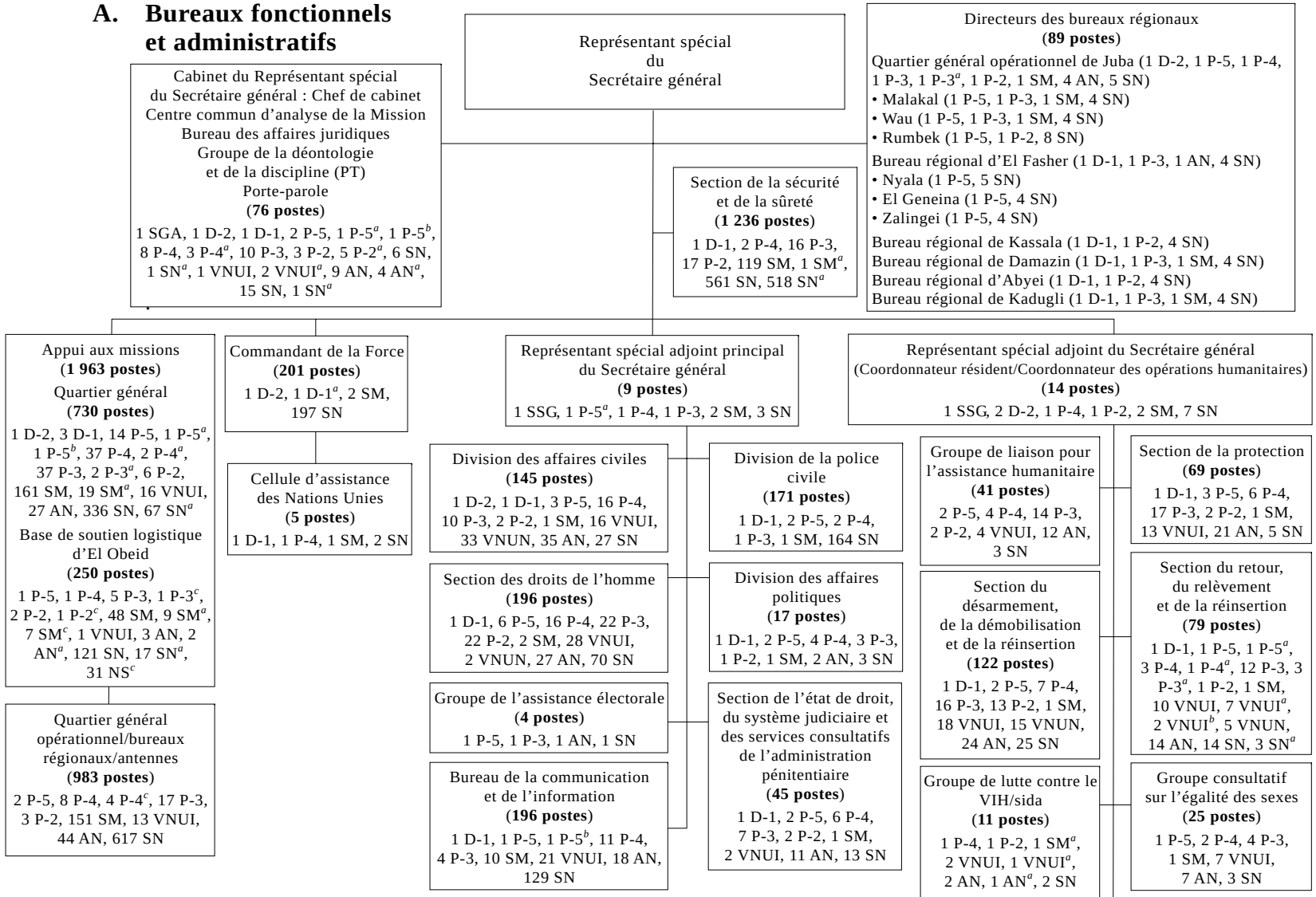
Demande	*Mesures prises pour donner suite à la demande*
	Dans l'un des cas où elles sont complémentaires, à savoir le contrôle du matériel et la réception et le contrôle des fournitures, il est proposé de fusionner les unités concernées. Inversement, il est proposé de séparer les deux composantes de la Section des services de santé – les services médicaux et le groupe de l'action sociale – étant donné que le fait d'avoir à superviser les services d'appui sociopsychologique détourne le chef du service médical de la tâche importante qui est de fournir des services médicaux au personnel civil et militaire de la Mission. Le Service d'appui sociopsychologique a été transféré afin qu'il relève directement du chef des services administratifs sans qu'il en résulte cependant un reclassement ou une modification de la classe du poste concerné.
Le Comité consultatif a noté que le plan de travail de 2005 prévoyait un système de suivi et de responsabilisation en ce qui concerne les programmes et comptait que le système serait renforcé, selon qu'il conviendrait, pour le plan de travail de 2006. Le Comité consultatif a demandé que des informations sur ce point soient données dans le projet de budget pour l'exercice 2006/07 (par. 23).	Le but de l'Équipe de pays des Nations Unies est d'assurer une meilleure coordination des activités et une plus grande responsabilisation dans le cadre du plan de travail pour le Soudan en 2006. Ce résultat sera atteint grâce à la mise en place d'un groupe de suivi et d'évaluation au sein du Bureau de coordination de l'assistance humanitaire, qui sera financé par des contributions volontaires des États Membres. Ce financement s'ajoute aux contributions volontaires des États Membres pour le plan de travail de 2006 pour le Soudan. La supervision du groupe sera assurée par le Bureau du Représentant spécial adjoint principal du Secrétaire général.
Concernant le programme national de Volontaires des Nations Unies, le Comité consultatif a demandé que des renseignements sur les modalités de la participation de Volontaires des Nations Unies à la MINUS, y compris les prestations versées durant la première année d' activité et les futurs plans, apparaissent dans le rapport sur l'exécution du budget et dans le budget pour l'exercice 2006/07 (par. 28).	Jusqu'à ce jour, la MINUS n'a pas procédé au recrutement de Volontaires des Nations Unies et il est donc difficile de quantifier les prestations versées durant la première année du programme. Le retard qu'a accusé le recrutement des Volontaires des Nations Unies locaux s'explique par le fait que le personnel recruté sur le plan international ne rejoindra les lieux d'affectation que progressivement (les Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan local sont destinés à servir dans les bureaux de terrain) et il doit participer au processus de sélection des Volontaires des Nations Unies devant être recrutés sur le plan national. Comme le personnel recruté sur le plan international arrive et met en place un système de gestion en ce qui concerne les fonctions que les Volontaires des Nations Unies sont appelés à exercer, les prestations versées apparaîtront dans le budget de l'exercice 2007/08.

Demande	*Mesures prises pour donner suite à la demande*
Concernant le désarmement, la démobilisation et la réintégration, le Comité consultatif n'est pas convaincu que toutes les activités de désarmement, démobilisation et réinsertion financées par le crédit de 12,7 millions de dollars alloué à cet effet soient compatibles avec les utilisations des contributions statutaires envisagées par l'Assemblée générale et a recommandé que des précisions lui soient communiquées (par. 45).	Des informations détaillées ont été fournies au Comité lors de son examen du budget de l'exercice 2005/06.
Concernant les voyages, le Comité consultatif a demandé de rationaliser les voyages liés à la formation en organisant davantage d'activités de formation dans la région ou en tirant parti des technologies de l'information et de la communication et de regrouper les déplacements afin d'accroître l'efficacité et de réduire les coûts autant que possible. Le Comité consultatif s'attend à ce que les voyages du personnel soient limités à ceux jugés indispensables pour atteindre l'objectif visé (par. 48).	Appliquée. Dans le budget de l'exercice 2006/07, il est indiqué que la formation sera assurée en plus grande partie à Khartoum même.
S'agissant de la coopération avec d'autres missions de maintien de la paix se trouvant dans la région, le Comité consultatif a appris que des dispositions ont été prises par la Mission et la MONUC pour une mise en commun des avions. La Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée aide la Mission à organiser les réunions qui ont lieu à l'extérieur de sa zone d'opérations et les deux missions procèdent régulièrement à des échanges d'informations, de rapports notamment. Le Comité consultatif a appris que des possibilités de coopération à l'échelon régional en ce qui concerne les ressources humaines, le matériel de transport lourd, les moyens logistiques, le stockage et l'entreposage, l'achat de rations, les carburants et les services médicaux étaient à l'étude. Le Comité consultatif a demandé que des informations soient données à ce sujet dans le projet de budget pour l'exercice 2006/07 (par. 50).	Voir plus haut la suite donnée à la résolution 60/122 de l'Assemblée générale, par. 15

Annexe

Organigrammes

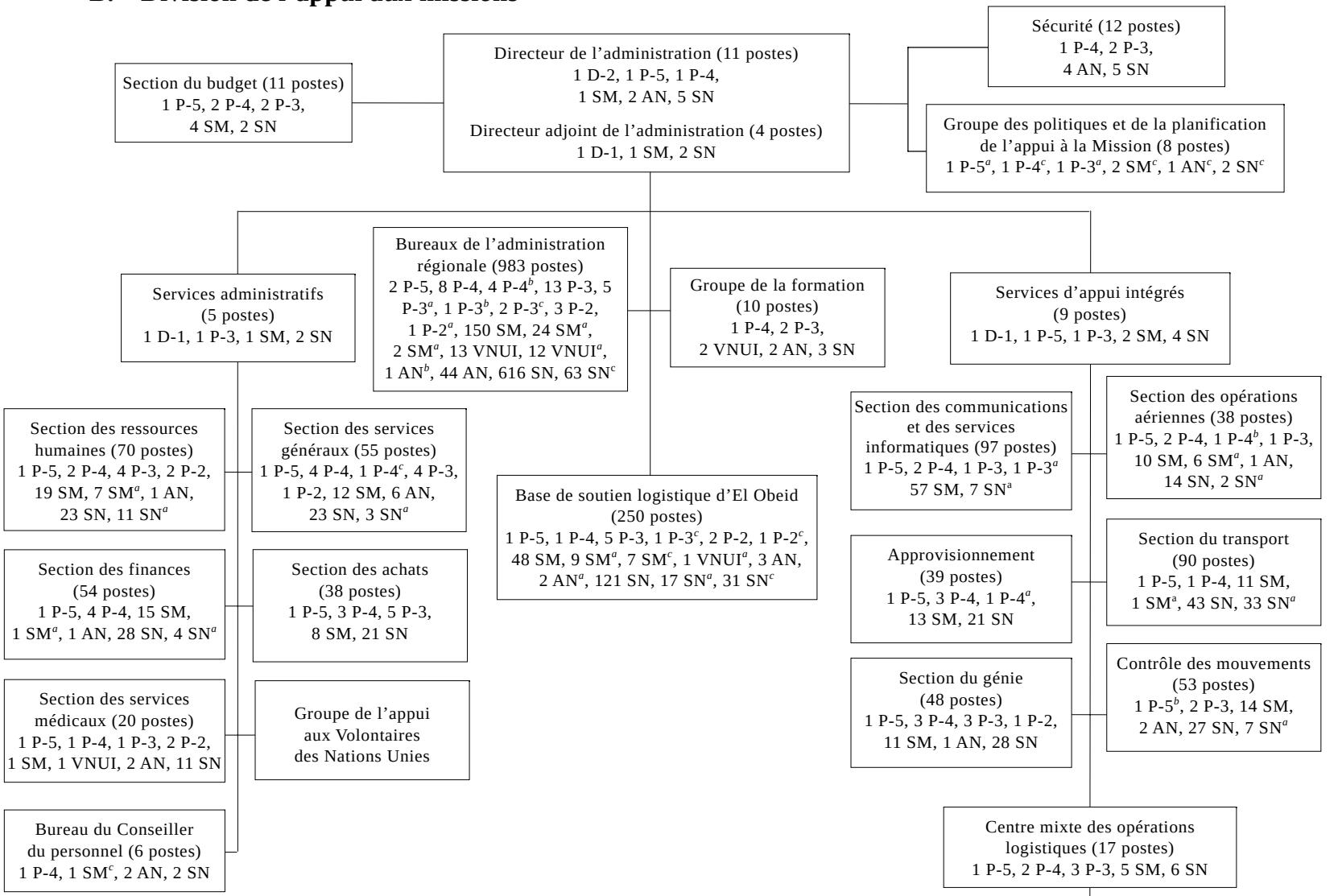
A. Bureaux fonctionnels et administratifs



Abréviations : AN = administrateur recruté sur le plan national; PT = personnel temporaire autre que pour les réunions; SGA = Secrétaire général adjoint; SM = agent du Service mobile; SN = agent des services généraux recruté sur le plan national; SSG = Sous-Secrétaire général; VNUI = Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international; VNUN = Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan national.

[a] Nouveau poste.
[b] Reclassé.
[c] Redéploiement.

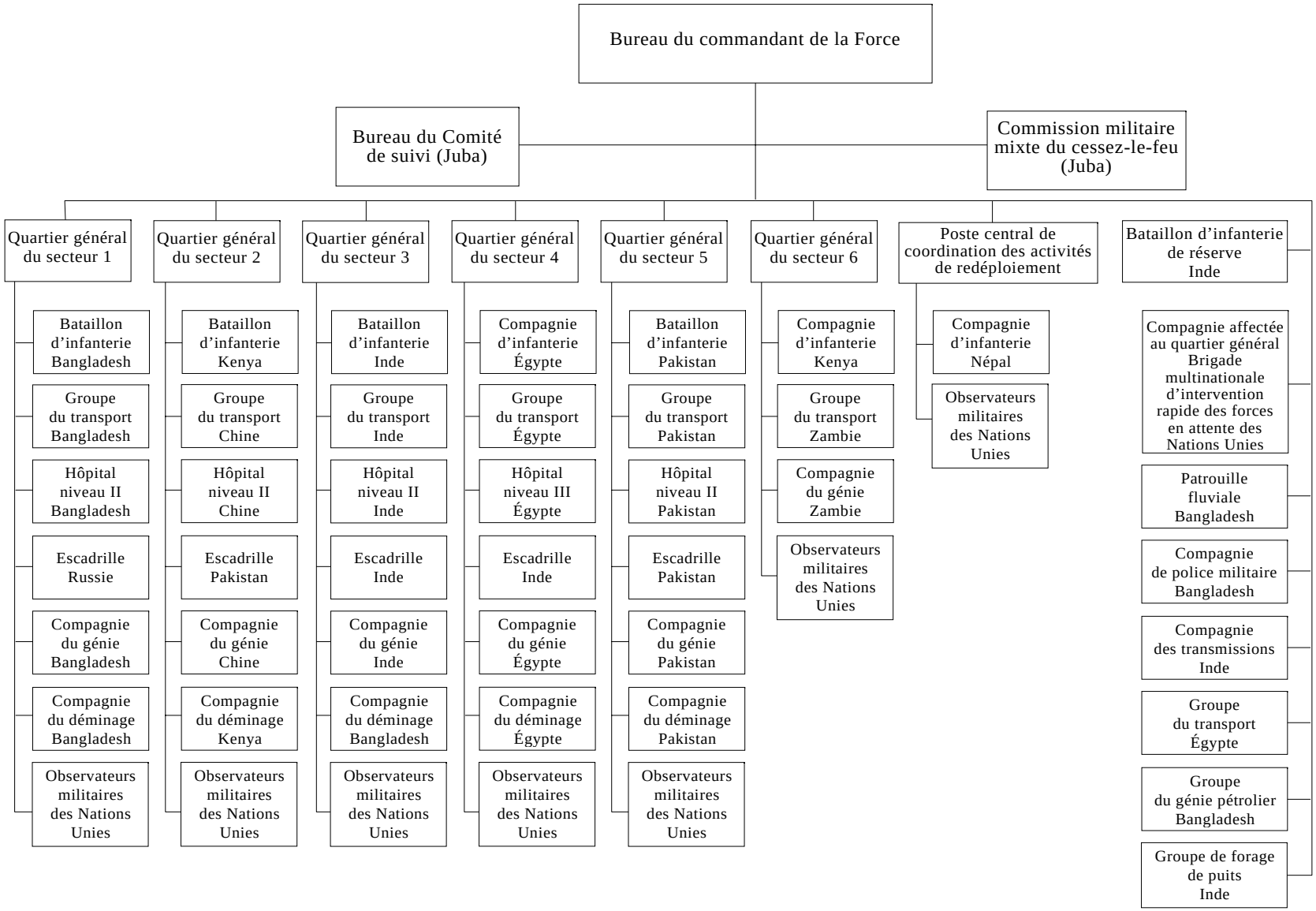
B. Division de l'appui aux missions

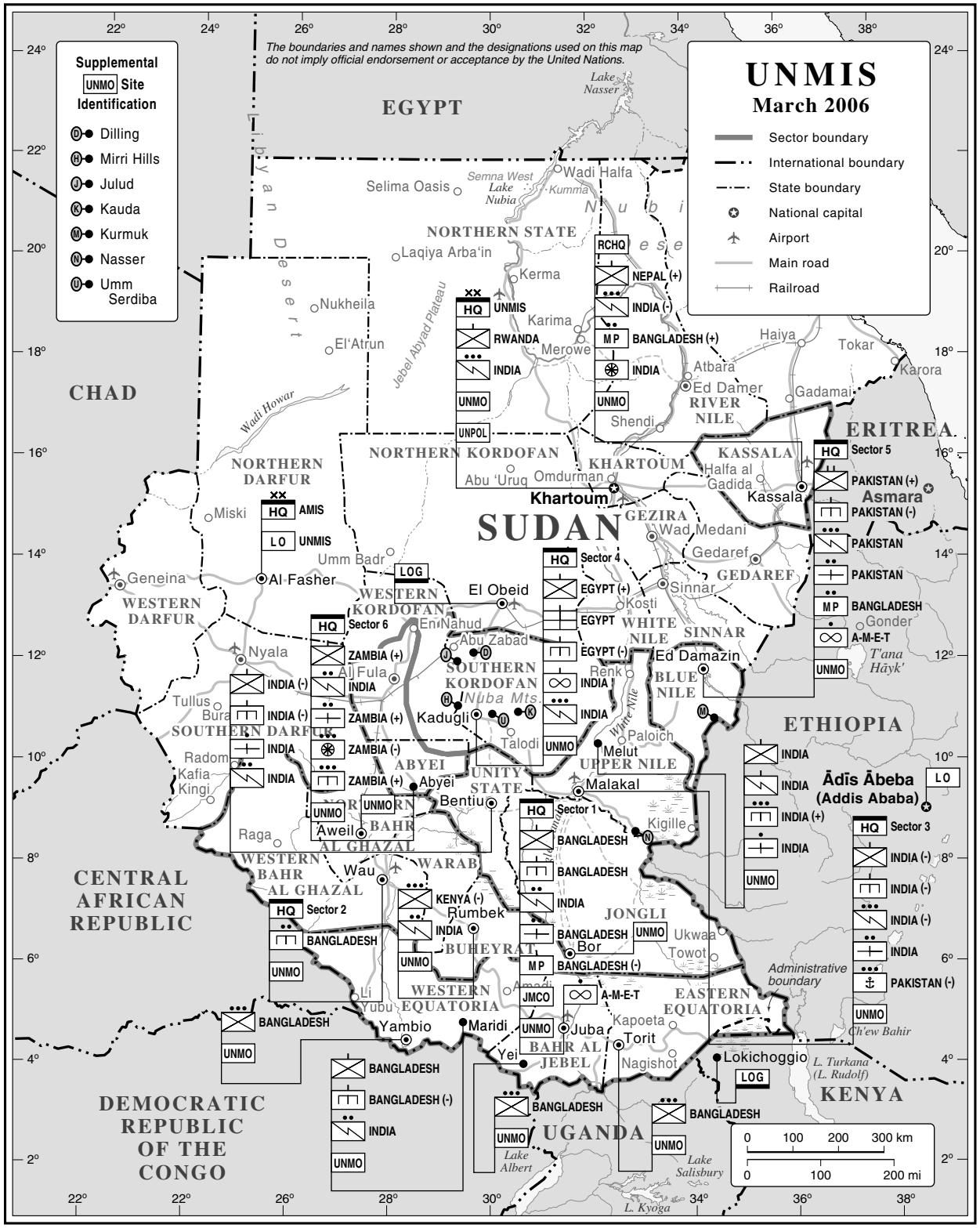


Abréviations : AN = administrateur recruté sur le plan national; SM = agent du Service mobile; SN = agent des services généraux recruté sur le plan national; VNUI = Volontaire des Nations Unies recruté sur le plan international.

[a] Nouveau poste.
[b] Reclassé.
[c] Redéployé.

C. Composante militaire





Map No. 4249 Rev. 4 UNITED NATIONS
March 2006

Department of Peacekeeping Operations
Cartographic Section