

Réponse du management et plan d'action

Nom du rapport :	Examen externe de la fonction d'investigation du Conseil de l'Europe		
Date du rapport :	30 octobre 2025	Date du plan d'action :	12 février 2026

Réponse générale du management au rapport :

Le Conseil de l'Europe tient à saluer le travail accompli par l'équipe d'examineurs externe. Les échanges francs et constructifs sur les différentes questions ont été très précieux et ont suscité une réflexion approfondie, au sein de l'Organisation et plus particulièrement au sein de la DIO. Ils l'ont incité à réfléchir et à examiner d'un œil critique ses processus et le cadre juridique sur lequel repose la fonction d'investigation. Le Conseil de l'Europe a beaucoup apprécié le professionnalisme et l'expertise de l'équipe et estime que cet examen contribuera à faire progresser la fonction d'investigation et à renforcer l'obligation de responsabilisation dans l'ensemble de l'Organisation. L'Organisation se félicite du fait que le rapport aille au-delà de la fonction d'investigation proprement dite et recense certains éléments qui renvoient au cadre général de responsabilisation.

Le rapport arrive à point nommé, puisqu'il s'inscrit dans le cadre des initiatives actuellement prises pour renforcer le cadre de responsabilisation et la fonction d'investigation de l'Organisation. Le Conseil de l'Europe se félicite vivement des recommandations formulées et examine attentivement la meilleure manière de les mettre en œuvre dans le contexte actuel de pénurie de ressources.

Le rapport met en évidence les domaines importants à améliorer afin de renforcer l'efficacité et l'efficience de la fonction. Leur prise en compte permettra à la fonction d'investigation du Conseil de l'Europe de se rapprocher des **bonnes pratiques** internationales et des **principes et lignes directrices uniformes en matière d'investigation**¹. De plus, il encourage le Conseil de l'Europe à élaborer des procédures qui permettent de mener des investigations proactives, d'exclure des fournisseurs et d'infliger des sanctions, autant de possibilités qui n'existent pas à l'heure actuelle.

La plupart des recommandations seront mises en œuvre par la mise à jour du **cadre juridique de l'Organisation** (Statut du personnel et Arrêtés relatifs au personnel, Code de conduite, Politique Speak Up, Politique sur le respect et la dignité, Arrêté sur les investigations et autres dispositions administratives). À cet égard, les éléments suivants seront pris en considération :

- La **Politique Speak Up** devrait principalement prévoir une obligation générale de signalement, des définitions juridiques précises (notamment de la notion d'« acte répréhensible »), une protection contre les représailles pour l'ensemble des activités de la DIO, ainsi que les attributions et compétences respectives. Il convient de renvoyer aux procédures plutôt que de les reproduire.
- La **Politique sur le respect et la dignité** devrait être fusionnée avec la Politique Speak Up. Il convient de renvoyer aux procédures plutôt que de les reproduire.
- L'**Arrêté sur les investigations** devrait porter sur les procédures d'investigation.

Outre ces questions spécifiques, l'examen du cadre juridique devrait viser à éliminer les doublons, les lacunes et les incohérences. Les « *lacunes juridiques* » relevées dans le rapport à propos des processus de la Cour et de l'APCE seront traitées conformément au cadre juridique global. Les points soulevés par les recommandations plus spécifiquement liées au cadre juridique seront abordés dans le cadre de cette révision.

¹ Les principes et lignes directrices uniformes du CII, ainsi que les principes généraux du CII pour les activités d'investigations fondamentales, la criminalistique financière et les activités proactives de détection des risques d'intégrité et de fraude, sont publiés sur le site web de la Conférence internationale des investigateurs (<https://www.ciiinvestigators.org/cii-guidelines/>).

Le management a déjà approuvé le transfert des investigations concernant les cas de harcèlement à la DIO et il lui incombe de garantir la disponibilité des ressources en fonction de l'appétence au risque de l'Organisation.

La DIO finalisera les éléments d'orientation internes et les modèles à utiliser pour le traitement des cas de harcèlement et fera appel à des experts externes si nécessaire. Outre la formation déjà dispensée sur une approche fondée sur les victimes, la DIO identifiera également les besoins supplémentaires en matière de formation et testera la participation facultative du personnel de soutien des Ressources humaines/de l'équipe de l'éthique lors des premières réunions avec les victimes, en définissant clairement les attributions et les garanties.

Lorsqu'elle réfléchira à la portée de l'obligation de coopération du Conseil de l'Europe, elle tiendra compte des normes de procédure équitable fixées par la Cour européenne des droits de l'homme, en particulier le droit de ne pas contribuer à sa propre incrimination, ainsi que des pratiques de certaines autres organisations.

PLAN D'ACTION

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
1	Protection contre les représailles (voir section 3)	La politique Speak Up devrait prévoir une protection contre les représailles dans toutes les interactions avec la DIO, et pas seulement dans le cadre des investigations.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DGA	La DIO fera appel aux services d'un expert indépendant externe pour préparer la première étape d'un examen juridique du cadre juridique en vue de formuler des propositions concrètes. Celles-ci seront ensuite examinées plus en détail et, le cas échéant, mises en œuvre en coordination avec la DGA, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel.		Décembre 2026	
2	Définitions des actes répréhensibles et autres comportements interdits (voir sections 4.1 et 4.2)	Comparer les définitions utilisées par les organisations similaires afin de déterminer les formulations les plus claires et les éléments constitutifs de la preuve. Éviter d'utiliser des définitions qui intègrent des notions pénales.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	Analyse comparative de la DIO avec l'aide d'un consultant. Amélioration du cadre juridique par la DGA.	Comparaison des définitions utilisées par les organisations de la CII figurant dans des sources ouvertes (environ 60 organisations membres). Sur cette base, la DGA examinera les améliorations possibles de la définition des actes répréhensibles.		Analyse comparative juin 2026 Révision du cadre décembre 2026	
3	Droit de ne pas contribuer à sa propre incrimination et obligation de coopérer à une investigation (voir section 4.3)	Réaliser une analyse juridique comparée afin de déterminer si une approche aussi large du droit du personnel à ne pas contribuer à sa propre incrimination est conforme aux bonnes pratiques ou si elle se justifie d'une autre manière.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	La DIO pour l'analyse comparative (externalisation) Analyse juridique par la DLAPIL.	Le Conseil de l'Europe procédera à une analyse comparative et étudiera la possibilité de renforcer les obligations du personnel et des autres personnes impliquées dans les activités du Conseil de l'Europe. Possibilité de renforcer l'obligation de coopérer dans les contrats de travail et autres contrats (en cours). Respecter les limites imposées par les normes juridiques générales relatives au droit de ne pas s'auto-incriminer.		Analyse comparative juin 2026 Révision du cadre décembre 2026	

² La décision du management concerne la recommandation (acceptée, partiellement acceptée, rejetée).

³ Suggestion initiale – à définir/mettre à jour par le management.

⁴ Pour la mise en œuvre des recommandations acceptées.

⁵ Pour les recommandations partiellement acceptées ou rejetées.

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
4	Mandat d'investigation et champ d'application dans les différentes institutions (voir section 4.4)	Un accord devrait être trouvé sur les parties visées, et celles qui ne sont pas régies par les politiques du Conseil de l'Europe devraient être visées par des procédures tout aussi détaillées établies par les instances concernées.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	Cabinet	Le Cabinet doit décider des solutions à court et à long terme, après consultation de la DGA, en coordination avec la DIO, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel. Des procédures à court terme doivent être mises en place pour traiter les investigations concernant les membres de l'APCE et les juges de la Cour européenne des droits de l'homme (« la Cour »), en tenant compte de leur statut particulier. Les solutions à long terme préciseront comment l'APCE et la Cour effectueront la gestion des investigations conformément au cadre réglementaire de l'Organisation.		Décembre 2026 Décembre 2027	
5	Gestion des investigations en matière de harcèlement par la DIO (voir section 4.5)	Mettre à jour la politique et la formation du personnel afin de tenir compte du transfert de compétence et veiller à ce que la formulation de la politique d'investigation soit adaptée aux cas de harcèlement (voir section 6.5). Veiller à disposer de ressources humaines suffisantes et/ou des ressources financières nécessaires pour faire appel à des experts externes. Envisager une procédure visant à intégrer les fonctions de soutien du personnel dans les entretiens avec les victimes de harcèlement ou d'autres formes de préjudice individuel.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	La DIO fera appel aux services d'un expert indépendant externe pour préparer la première étape d'un examen juridique du cadre juridique en vue de formuler des propositions concrètes. Celles-ci seront ensuite examinées plus en détail et, le cas échéant, mises en œuvre en coordination avec la DGA, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel.		Cadre juridique décembre 2026	

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
6	Processus d'examen des cas (voir section 4.6)	L'Arrêté sur les investigations devrait définir plus clairement les attributions et le champ d'application de l'examen des faits pour déterminer s'il y a eu acte répréhensible et s'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires. Le Statut et le Règlement du personnel devraient préciser le niveau d'examen effectué par le/la Secrétaire Général·e, notamment le niveau de preuve à appliquer, et indiquer si cet examen est considéré comme une nouvelle analyse, s'il est manifestement erroné ou s'il consiste en un autre degré de latitude dans l'acceptation des conclusions de la DIO. L'Arrêté sur les investigations devrait également mentionner les rôles et compétences essentiels des personnes qui assistent le/la Secrétaire Général·e dans la prise de décision (c'est-à-dire le rôle du service juridique ou des Ressources humaines dans l'évaluation du cas en question).	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	La DIO fera appel aux services d'un expert indépendant externe pour préparer la première étape d'un examen juridique du cadre juridique en vue de formuler des propositions concrètes. Celles-ci seront ensuite examinées plus en détail et, le cas échéant, mises en œuvre en coordination avec la DGA, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel.		Décembre 2026	
7	Modifications recommandées pour l'investigation automatique des allégations de harcèlement par le ou la supérieur·e hiérarchique de la victime (voir section 4.7)	La Politique sur le respect et la dignité devrait être révisée afin de garantir que toutes les allégations, y compris celles qui se rapportent au harcèlement sexuel ou au harcèlement commis par un·e supérieur·e hiérarchique, soient examinées selon les mêmes normes.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	La DIO fera appel aux services d'un expert indépendant externe pour préparer la première étape d'un examen juridique du cadre juridique en vue de formuler des propositions concrètes. Celles-ci seront ensuite examinées plus en détail et, le cas échéant, mises en œuvre en coordination avec la DGA, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel.		Décembre 2026	

[illegible]

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
10	Sensibilisation du personnel au signalement des actes répréhensibles	Les questions relatives à la compréhension par le personnel de ses obligations en matière de signalement (à qui signaler, que signaler, etc.) devraient figurer dans une future enquête menée auprès de l'ensemble du personnel. Le personnel de la Division de l'Investigation devrait envisager de consacrer davantage de temps à établir une relation de confiance avec un réseau de parties prenantes essentielles.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	Conseillère en éthique et/ou DRH DIO	L'Organisation élaborera et mènera régulièrement des enquêtes auprès du personnel, comprenant des questions sur les obligations de signalement. La Division de l'Investigation organisera régulièrement des réunions avec les principales parties prenantes (par exemple, la DRH, la Conseillère en éthique, le service des achats, la Cour, la DIT, la TPA, le Contrôle interne, les Personnes de confiance, le Comité du personnel, les bureaux extérieurs, etc.) afin de favoriser la communication et renforcer la confiance au sein de l'Organisation.		Juin 2026 Avril 2026	
11	Évaluations des risques de fraude - transfert de compétence	Transférer la compétence des évaluations des risques de fraude à la Coordination centrale et de la gestion des risques – une fonction de deuxième ligne qui peut être soutenue par la DIO, si nécessaire.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DGA La DIO va transmettre sa méthodologie	La DGA examinera les options possibles et prendra les dispositions nécessaires. La DIO transférera progressivement la méthodologie et les connaissances.		Juin 2026	
12	Évaluations transversales des risques de fraude	Certains processus exigent une vue d'ensemble de plusieurs entités administratives principales, par exemple le processus de passation de marchés, depuis la demande jusqu'à l'approbation, en passant par le processus d'achat, la réception et le paiement. Il est recommandé d'adapter la méthodologie afin de mettre en place des évaluations transversales des risques de fraude.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	À déterminer en fonction de la rec. 11	L'entité chargée de cette tâche examinera la meilleure façon d'intégrer les risques transversaux.		Juin 2027	
13	Toutes les évaluations des risques de fraude devraient comporter des mesures correctives	Les évaluations du risque de fraude devraient expliquer les mesures d'atténuation existantes et leur efficacité, recenser les contrôles qui font défaut et formuler des recommandations pour réduire davantage les risques.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DGA	L'entité chargée de cette tâche veillera à ce que le rapport fasse référence aux mesures correctives.		Juin 2027	

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
14	Revoir les documents de planification de l'évaluation des risques de fraude	Prendre conscience du fait que les évaluations des risques de fraude établies à partir de tableaux constituent un modèle de base, mais que leur application stricte peut conduire à négliger certains risques importants	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DGA	L'entité chargée de cette tâche affinera la méthodologie afin de garantir que tous les risques sont couverts.		Juin 2027	
15	Suivi et mise en œuvre des recommandations formulées dans les évaluations des risques de fraude	Le processus indispensable de suivi et de compte rendu devrait également être clairement défini dans le rapport final d'évaluation des risques de fraude.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DGA	Les recommandations issues des évaluations des risques de fraude feront l'objet d'un suivi deux fois par an.		Juin 2027	
16	Protection des données (voir section 7)	L'obligation de détruire les enregistrements audio originaux des entretiens après leur transcription (paragraphe 66 de l'Arrêté sur les investigations) devrait être supprimée. L'obligation de supprimer les données à caractère personnel des dossiers d'examen préliminaire et d'investigation pendant les périodes de conservation de 5 et 10 ans (paragraphe 86 et 87 de l'Arrêté sur les investigations) devrait être abrogée. Il est recommandé à la DIO d'examiner avec la DPO la procédure appropriée pour autoriser l'accès aux données à caractère personnel sensibles. La procédure de demande d'investigations forensiques numériques devrait être formalisée par la signature d'un document dans chaque cas.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	La DIO fera appel aux services d'un expert indépendant externe pour préparer la première étape d'un examen juridique du cadre juridique en vue de formuler des propositions concrètes. Celles-ci seront ensuite examinées plus en détail et, le cas échéant, mises en œuvre en coordination avec la DGA, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel.		Décembre 2026	

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
17	Rationalisation des processus (voir section 8.1)	Le processus d'examen initial devrait être rationalisé. Il faudrait également envisager un moyen plus efficace d'enregistrer les entretiens avec les témoins, au lieu du processus coûteux en ressources qui consiste à enregistrer et à transcrire tous les entretiens avec les témoins.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	La DIO examinera le processus d'investigation et rationalisera le processus de sélection initiale. La possibilité de remplacer les entretiens avec les témoins par des déclarations de témoins sera envisagée afin d'améliorer l'efficacité. Les implications juridiques seront évaluées.		Juin 2026	PPM
18	Délais d'investigation (voir section 8.2)	Il convient d'envisager de fixer un délai raisonnable (et prolongeable) pour le « processus d'investigation » ou le « traitement d'un cas », c'est-à-dire entre la réception de l'allégation et la clôture du dossier, plutôt que l'approche actuelle qui consiste à fixer un délai uniquement pour la phase d'investigation proprement dite, qui commence seulement après l'achèvement des processus de vérification et d'examen préliminaire.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	La DIO fera appel aux services d'un expert indépendant externe pour préparer la première étape d'un examen juridique du cadre juridique en vue de formuler des propositions concrètes. Celles-ci seront ensuite examinées plus en détail et, le cas échéant, mises en œuvre en coordination avec la DGA, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel.		Décembre 2026	
19	Procédures d'investigation (voir section 8.3)	La Division de l'investigation devrait envisager d'élaborer un manuel d'investigation et un catalogue approprié de modèles pour les investigations.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	La DIO (possiblement avec l'assistance de ressources externes)	La DIO examinera le processus d'investigation et complétera les modèles existants afin d'améliorer l'efficacité et la cohérence du processus. Les commentaires sur les nouveaux processus seront recueillis auprès du Cabinet, de la DLAPIL et d'autres parties prenantes concernées, selon les besoins. Les ajustements nécessaires seront effectués en conséquence.		Septembre 2026	
20	Format et contenu des rapports d'investigation (voir section 8.4)	Les rapports d'investigation gagneraient à mettre moins l'accent sur la description du processus d'investigation et davantage sur le résumé et les preuves précises pertinentes pour les allégations, afin que les personnes qui le lisent puissent rapidement comprendre les	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	Le modèle de rapport d'investigation et les directives sur la manière de structurer les rapports d'investigation seront modifiés. Les prestataires de services externes recevront le modèle et les directives, et la DIO veillera à la mise en œuvre de la nouvelle structure.		Juin 2026	

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
		allégations et les conclusions de l'investigation. Les recommandations doivent tenir compte de l'autorité décisionnelle après l'investigation (autrement dit, la DIO n'est pas l'autorité décisionnelle en matière de mesures disciplinaires ou autres mesures postérieures à l'investigation). Lorsque le décideur n'est pas la DIO, les recommandations devraient être formulées « à titre indicatif » (c'est-à-dire sous forme de mesures et de facteurs à prendre en considération, au lieu de recommandations concrètes). Les rapports devraient contenir des informations pertinentes pour le décideur, notamment toute circonstance aggravante ou atténuante constatée.			Un processus structuré de retour d'information des utilisateurs sera mis en place afin d'améliorer en permanence la structure des rapports. Des commentaires sur les nouveaux processus seront recueillis auprès du Cabinet, de la DLAPIL et d'autres parties prenantes concernées, selon les besoins.			
21	Processus relatif aux mesures provisoires (voir section 8.5)	Il convient de préciser le contenu des conclusions et les critères applicables à la prise de mesures provisoires, qui devraient être inférieurs à un niveau de preuve clair et convaincant (par exemple, un soupçon raisonnable).	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	La DIO fera appel aux services d'un expert indépendant externe pour préparer la première étape d'un examen juridique du cadre juridique en vue de formuler des propositions concrètes. Celles-ci seront ensuite examinées plus en détail et, le cas échéant, mises en œuvre en coordination avec la DGA, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel.		Décembre 2026	
22	Clauses d'accès à des fins d'investigation (voir section 8.6)	Les clauses contractuelles d'accès doivent être mises en œuvre en priorité, afin de garantir l'accès et la coopération en cas d'investigation (externe).	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DLAPIL	La DLAPIL et la DGA examineront les modèles et les instruments juridiques respectifs afin d'y apporter les modifications nécessaires pour faire respecter les droits d'accès aux investigations et l'obligation de coopérer aux investigations concernant les membres du Secrétariat ainsi que toute		Juin 2026	

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
					autre personne impliquée dans les activités de l'Organisation. Toutefois, cela fera finalement partie de la révision du cadre juridique (menée par la DGA, en coordination avec la DIO, la DLAPIL, la Conseillère en éthique et le Comité du personnel) et pourrait devoir être ajusté davantage dans ce contexte. Lors de l'élaboration des différents modèles de dotation en personnel et de fonctionnement (voir également la recommandation 9), la DIO inclura des options qui permettront à la fonction d'investigation de la DIO d'inclure des investigations proactives basées sur les risques dans les domaines clés à haut risque.		Révision du cadre décembre 2026	
23	Investigations proactives (voir section 9.9)	Il convient d'envisager la mise en place d'investigations proactives fondées sur les risques dans les domaines considérés comme présentant un risque élevé de fraude (par exemple, l'assurance maladie, les demandes de remboursement de frais de voyage, les marchés publics). Il est recommandé à la DIO de mettre cette fonction en conformité avec les modèles proactifs utilisés par l'ONU (par exemple, les fonctions d'enquête proactive du PNUD et du PAM), les banques multilatérales de développement (par exemple, les examens proactifs d'intégrité de la BEI) et d'autres organisations internationales	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DIO	Lors de l'élaboration des différents modèles de dotation en personnel et d'exploitation (voir également la recommandation 9), la DIO inclura des options qui permettront à la fonction d'investigation de la DIO d'inclure des investigations proactives fondées sur les risques dans les domaines clés présentant un risque plus élevé.		Décembre 2026	RS

N°	Thématique	Recommandation	Décision du management ²	Entité en charge ³	Actions prévues ⁴ (déterminées par l'entité)	Justification pour le rejet ⁵	Date cible pour l'action	Personne responsable de l'action
24	Sanction infligée aux fournisseurs (voir section 9.9)	Il est recommandé au Conseil de l'Europe de se coordonner avec d'autres organisations internationales pour mettre en place un processus approprié de contrôle/sanction des fournisseurs.	☒ Acceptée ☐ Partiellement acceptée ☐ Rejetée	DLAPIL	Solliciter d'autres organisations internationales afin d'évaluer la faisabilité d'un processus coordonné d'examen des fournisseurs et de sanctions. Intégrer ce processus dans le cadre juridique s'il est jugé faisable.		Décembre 2026	

Abréviations	
APCE	Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe
BEI	Banque européenne d'investissement
Cabinet	Cabinet du Secrétaire Général et du Secrétaire Général adjoint
Cour	Cour européenne des droits de l'homme
DGA	Direction générale de l'administration
DHR	Direction des ressources humaines
DIO	Direction de l'Audit interne, de l'Évaluation et de l'Investigation
DLAPIL	Direction du Conseil juridique et du Droit international public
DPO	Délégué·e à la protection des données
ONU	Organisation des Nations Unies
PAM	Programme alimentaire mondial des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
TPA	Trésorerie, paiements et comptabilité