

PARIS, le 14 octobre 2019
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

Résumé

A. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, en 2018

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 207 EX/5.IV.A).

1. L'AIPU s'interroge sur la permanence de la prépondérance des consultants issus du Groupe I. On constate ainsi au tableau 9 que ceux-ci représentent **près d'un tiers (31 %) de l'ensemble des consultants engagés par l'Organisation** et **41 % des dépenses afférentes aux contrats de consultant**. Cette situation est celle d'un déséquilibre qui n'est pas acceptable. On soulignera qu'il n'y pas d'information permettant une telle comparaison pour les contrats de service.
2. Le document indique au paragraphe 31 que « *en 2018, le personnel non-fonctionnaire a représenté environ 47 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein (ETP)* ». Cette proportion est très importante et on ne peut manquer de la questionner.
3. Une première question est de savoir si le nombre important de consultants et de contrats de service ne correspond pas en réalité à une gestion du personnel imparfaite car reposant sur une absence de prévision des besoins et de planification des ressources.



4. On peut ensuite se demander si cette absence de planification ne conduit pas à une confusion des tâches correspondant aux différents types de contrat. On doit répéter à nouveau et encore que ces problèmes ont une cause connue, à savoir, le fait qu'il s'agit là de contrats sur lesquels HRM n'exerce en réalité aucun contrôle. Les contrats de consultants individuels tout comme les contrats de service sont intégralement gérés par les secteurs et les services.

5. Si l'on combine ces remarques avec celles que nous avons également déjà faites sur les PA, on constate qu'une proportion très importante de contrats passés par l'UNESCO avec des personnes, ne font l'objet d'aucun contrôle effectif qui permettrait une cohérence de notre politique du personnel. Sans cohérence imposée par HRM, on crée, par exemple, la possibilité pour les secteurs de recruter les mêmes personnes sur des contrats successivement différents. Notre propos n'est pas de mener une campagne contre ces personnels de longue durée, comme le fait parfois l'Administration, mais de **parer à des situations de précarité et d'injustice**, qui se produisent bien trop souvent, **notamment dans les bureaux hors-Siège**. Si une personne est employée pour des tâches similaires pendant des années même sur des contrats différents, c'est qu'elle remplit une fonction régulière du Secrétariat qui exige d'être régularisée, y compris pour l'efficacité du service.

6. Les considérations que nous exprimons sont d'ailleurs clairement évoquées par le document à son paragraphe 32 : « *L'évolution de la répartition du personnel présentée dans le graphique ci-dessous reflète le besoin constant de ressources humaines complémentaires et additionnelles, dans un contexte de restrictions budgétaires, pour pouvoir maintenir au niveau existant l'aide à l'exécution des programmes, alors que le nombre de personnes recrutées au titre des contrats ordinaires de durée définie reste stable* ». En d'autres termes, il est reconnu que des **situations de précarité et d'inégalité sont directement induites par le fait que le Secrétariat s'engage à conduire des missions pour lesquelles il n'a pas les moyens adéquats**. Cette approche revient à utiliser les contrats de non-fonctionnaires comme variable d'ajustement.

7. À ce titre, nous constatons que le Secrétariat a entamé un effort de mise en conformité avec les recommandations formulées en 2014 par le Corps commun d'inspection (CCI). Cet effort a conduit à améliorer l'accès de ces personnels à la sécurité sociale. Notre analyse des données actuelles indique cependant que des efforts restent à faire pour **assurer une gestion d'ensemble des personnels de l'UNESCO qui soit efficace et juste**.

8. Nous constatons qu'une mise à jour de la politique relative aux contrats de service est actuellement en cours et devrait être publiée avant fin 2019. Il est d'abord permis de s'interroger sur le calendrier d'une telle mise à jour d'autant plus que les associations du personnel n'ont pas encore été consultées sur une question qui relève pourtant directement de leur mandat.

9. Le paragraphe 4 du projet de décision stipule « *Encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts visant à assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes en ce qui concerne l'engagement de consultants, à compétences égales* ». Une telle recommandation ne saurait faire l'objet d'un simple encouragement. La situation actuelle marque une violation des principes constitutionnels d'égalité et de justice. Nous souhaitons que les États membres ne se contentent pas d'encourager mais qu'ils « **demandent avec insistance** » au Secrétariat d'assurer l'équilibre sur ces questions.

PARIS, le 27 août 2019
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

**A. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris
de consultants, en 2018**

En application de la [décision 202 EX/5.IV.A](#), la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, en 2018.

Décision requise : paragraphe 37.



A. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, en 2017 et 2018

(Suivi de la [décision 202 EX/5.IV.A](#))

Introduction

1. La première partie du présent rapport concerne les contrats conclus avec des consultants individuels que l'UNESCO engage à des fins de conseil ou de consultation ou pour apporter le savoir-faire, les compétences et les connaissances nécessaires pour un service ou un produit particulier, au Siège et dans les lieux d'affectation hors Siège (à l'exclusion des instituts de catégorie 1).

2. La deuxième partie du rapport fournit, comme demandé par le Conseil exécutif, des informations sur les autres contrats accordés à des non-fonctionnaires, c'est-à-dire les contrats de service et les contrats de courte durée. Les contrats de service (SC) sont utilisés pour les tâches accomplies ou services rendus par des personnes recrutées localement et doivent permettre de faire face à des activités ou à des charges de travail de nature temporaire que les membres du personnel permanents ne peuvent assurer dans l'exercice normal de leurs fonctions. Les contrats de courte durée (STC) sont délivrés à des personnes qui effectuent des tâches de soutien de courte durée (telles que des travaux physiques et mécaniques ; des travaux de soutien et certaines opérations techniques ; et des travaux de soutien spécialisés et généraux), faisant appel à des compétences qui ne sont généralement pas disponibles au sein du Secrétariat et pour lesquelles il existe un besoin à court terme. Pour ce qui est des consultants, les données couvrent le Siège et les bureaux hors Siège, à l'exclusion des instituts de catégorie 1.

3. La troisième partie du rapport présente une répartition globale des effectifs de l'UNESCO en équivalent temps plein (ETP) et leur évolution (membres et non-membres du personnel compris) au Siège et hors Siège.

Partie 1 – Contrats de consultant individuel et autre spécialiste

Contexte

4. Cette section présente les données relatives aux contrats de consultant conclus entre 2014 et 2018 au Siège et hors Siège. Des tableaux et des graphiques détaillés figurent dans l'annexe I. Comme dans les rapports des années précédentes, les données relatives aux contrats conclus par le Bureau de Brasilia sont présentées séparément (annexe II), pour donner une idée plus claire des contrats accordés par l'ensemble des bureaux hors Siège.

5. La politique appliquée actuellement aux consultants et autres spécialistes a été mise en place en février 2012 et prend en considération, entre autres, plusieurs recommandations ¹ du Commissaire aux comptes portant notamment sur le renforcement des procédures de mise en concurrence des candidatures et la clarification du recours aux dérogations. La mesure spéciale approuvée en mars 2013 par la Directrice générale, par laquelle il a été demandé aux secteurs, bureaux et unités hors Siège de réduire les honoraires de 20 % pour tout nouveau contrat de consultant reste en vigueur. Il est cependant important de noter que dans un contexte concurrentiel accru et de tension sur certaines compétences, le maintien de ces honoraires réduits tend à complexifier l'appui aux projets, en particulier sur le terrain.

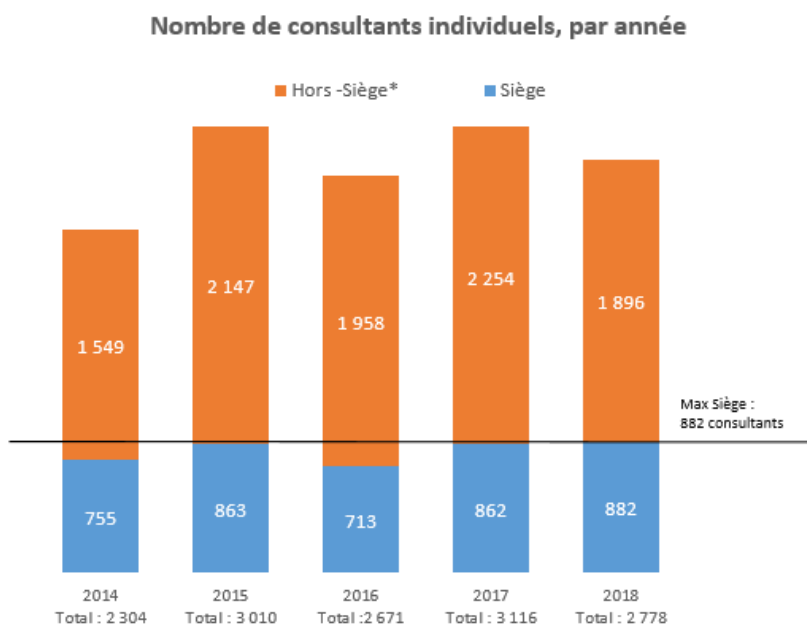
Synthèse

6. En 2018 les consultants représentaient 23 % de l'effectif total de l'UNESCO (en équivalent temps plein). Le nombre de contrats de consultant ([tableau 1](#), annexe I) a très légèrement augmenté au Siège en 2018 par rapport à 2017 (+2 %) alors qu'il décroît de 12 % dans les bureaux hors Siège,

¹ [182 EX/46](#) : Rapport du Commissaire aux comptes sur les contrats temporaires accordés par l'Organisation.

générant une baisse globale de 8 % des contrats de consultant entre 2017 et 2018. Ceci est accompagné d'une baisse de 11 % du nombre de consultants (tableau 2, annexe I). Cette situation est conforme à la tendance généralement observée, à savoir que le nombre de contrats de consultant a tendance à être moins important en première année de l'exercice biennal.

7. Il convient de noter qu'en terme de dépenses la tendance est également à la baisse (-4 %), en particulier hors Siège (-9 %). Les bureaux hors Siège ne concentrent plus que 64 % des dépenses afférentes aux contrats de consultant, soit une baisse de 3 points de pourcentage par rapport à 2017, un chiffre se situant dans la moyenne des cinq dernières années (tableau 3, annexe I). Il convient également de noter que les dépenses afférentes aux contrats de consultant représentent la plus grande part des dépenses extrabudgétaires, avec 78 % des dépenses totales en 2018, soit 3 points de plus qu'en 2017. Sur les cinq dernières années la tendance en termes de dépenses demeure néanmoins à la hausse (+20 %).



* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

8. En matière de source de financement des contrats, les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant financées au titre du Programme ordinaire (PO) ont diminué de 15 % entre 2017 et 2018 (10 % au Siège et 18 % hors Siège), passant de 7,02 à 5,95 millions de dollars des États-Unis. Tandis que les dépenses totales afférentes aux contrats financées à partir de fonds extrabudgétaires (EXB) sont restées constantes durant la même période, on note cependant une augmentation de 11 % de dépenses au Siège alors que les dépenses hors Siège diminuent de 6 %. La part de l'extrabudgétaire dans les dépenses afférentes aux contrats de consultant représentait 78 % des dépenses totales en 2018, soit 3 points de plus qu'en 2017 (tableau 4, annexe I).

9. En termes de valeur, comme en 2017, la plupart des contrats de consultant conclus au Siège et hors Siège restent inférieurs à 10 000 dollars (respectivement 78 % et 79 %) en 2018. La part des contrats supérieurs à 50 000 dollars demeure également stable à 1 % du total, malgré une baisse de 29 % en nombre de contrats (41 en 2017 contre 29 en 2018). Cette même année 8 contrats de consultant concernaient le Siège et 21 les unités hors Siège (tableau 5, annexe I).

10. Il faut cependant noter que le montant moyen des contrats de consultant conclus au Siège a augmenté de 3 % (pour s'établir à 6 254 dollars des États-Unis) entre 2017 et 2018, et de 4 % (pour s'établir à 6 689 dollars des États-Unis) hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) sur la même période (tableau 6, annexe I). Ceci étant, la tendance reste orientée à la baisse depuis 2014, le montant moyen restant inférieur de 2 % comparé aux chiffres enregistrés en 2014.

11. En termes de durée (tableau 7, annexe I), la plupart des contrats de consultant sont conclus pour des durées inférieures à trois mois que ce soit au Siège (78 %), ou hors Siège (69 %). Le reliquat concerne majoritairement les contrats allant de trois à six mois, alors qu'une minorité (6 % et 9 %) de contrats a été établie pour une durée supérieure à six mois.

Contrats par secteur/bureau au Siège et hors Siège

12. Au Siège, la plupart des dépenses afférentes aux consultants viennent toujours appuyer directement le programme de l'UNESCO (voir tableau 8, annexe I). L'Éducation, les Sciences exactes et naturelles, la Communication et l'information, la Culture et les Sciences sociales et humaines ont représenté environ 79 % des dépenses totales au Siège en 2018 (81 % en 2017). Trois secteurs (Culture, Éducation et Sciences exactes et naturelles) représentant 41 % des contrats passés en 2018, et environ 60 % des dépenses totales.

13. Hors Siège, 97 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant passés en 2018 se rapportaient aux activités des secteurs de programme, l'Éducation représentant 57 % de ces dépenses, contre 58 % en 2017.

Équilibre entre les sexes et nationalité

14. La politique relative aux consultants impose aux responsables de prendre en considération, à compétences égales entre les candidats, la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes. Les responsables sont encouragés à rechercher des compétences locales pour les projets locaux, chaque fois que cela est possible. En outre, l'approbation de l'ADG, du directeur de bureau/bureau hors Siège est nécessaire si le contrat doit être accordé à un ancien membre du personnel de l'UNESCO.

15. Siège et hors Siège confondus, en 2018, 31 % des consultants étaient originaires de pays du Groupe I (contre 27 % en 2017), 20 % venaient du Groupe V(a), 17 % du Groupe III, 15 % du Groupe IV ; 11 % du Groupe V(b) et 6 % du Groupe II (voir tableau 9, annexe I).

16. Au Siège, 61 % des consultants étaient originaires de pays du Groupe I en 2018 (contre 55 % en 2017) ; ils ont représenté 64 % des dépenses totales (contre 56 % en 2017). Hors Siège, en 2018, 17 % des consultants étaient originaires du Groupe I (contre 16 % en 2017) ; ils ont représenté 29 % des dépenses totales (contre 28 % en 2017). En 2018, 25 % des consultants venaient du Groupe V(a), 21 % du Groupe III, 18 % du Groupe IV, 13 % du Groupe V(b) et 6 % du Groupe II.

17. Le tableau 10 de l'annexe I indique la nationalité des consultants engagés en 2018 par groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés, et confirme le renforcement de la pratique qui consiste à recruter au niveau local pour les projets locaux ; 61 % des consultants engagés par des bureaux de pays du Groupe I étaient des ressortissants de pays de ce groupe. Les chiffres s'échelonnent de 57 % à 85 % dans les autres régions : par exemple, 82 % des consultants engagés en Afrique étaient des ressortissants de pays du Groupe V(a) (Afrique), tandis que 85 % des consultants engagés en Amérique centrale et latine étaient des ressortissants de pays du Groupe III.

18. En 2018, 52 % des consultants engagés au Siège étaient des femmes (contre 48 % en 2017). Dans les unités hors Siège, les femmes ont représenté 41 % des consultants engagés (contre 43 % en 2017). Dans l'ensemble, 45 % des consultants recrutés en 2018 étaient des femmes contre 44 % en 2017 (tableau 11, annexe I).

Personnel retraité

19. Le nombre de membres du personnel de l'UNESCO à la retraite recrutés en tant que consultants a diminué en 2018, passant de 32 en 2017 à 19 en 2018, dont 5 au Siège (pour un montant total de 14 000 dollars) et de 14 hors Siège (pour un montant total de 40 000 dollars). Globalement, au Siège et hors Siège, le personnel retraité a représenté 1 % de l'ensemble des

consultants recrutés en 2018 (1 % en 2017) et 0,2 % des dépenses totales (contre 0,3 % en 2017) (voir [tableau 12](#), annexe I). Depuis juin 2017², une directive a été publiée pour limiter encore le recrutement de membres du personnel retraité. Dorénavant, tout contrat destiné à un fonctionnaire retraité doit être approuvé par le Directeur de HRM. La durée totale des contrats attribués à un fonctionnaire retraité ne peut, en outre, pas excéder six mois par année civile.

Contrats de consultant « au dollar symbolique »

20. Des contrats de consultant « au dollar symbolique » ont été accordés en 2017-2018 à des personnes engagées pour s'acquitter de fonctions de représentation spéciales, ou à d'anciens membres du personnel pour assurer une bonne transmission des compétences et de la mémoire institutionnelle de l'Organisation. Treize personnes ont bénéficié d'un tel contrat en 2018. En 2019, ces contrats n'ont pas été renouvelés, et aucun nouveau contrat de ce type n'a été délivré.

Une révision de ce contrat a été entamée par HRM, afin de disposer d'un cadre plus adapté, en ligne avec la pratique du Secrétariat des Nations Unies. Il s'agit de contrats de « experts UNESCO » qui seront réservés, comme au Secrétariat des Nations Unies à des personnalités de haut niveau pour des missions bien définies, en soutien avec une activité de l'UNESCO, afin de promouvoir la communication et la visibilité.

Partie 2 – Contrats de service et contrats de courte durée

Contexte

21. Le personnel de l'UNESCO au Siège et hors Siège comprend des personnes recrutées à l'aide d'autres contrats de personnel non fonctionnaire, à savoir des contrats de service et des contrats de courte durée. Comme indiqué au paragraphe 2 du présent rapport, ces contrats sont utilisés pour les tâches accomplies ou services rendus par des personnes recrutées localement et doivent permettre de faire face à des activités ou à des charges de travail de nature temporaire que les membres du personnel permanents ne peuvent assurer dans l'exercice normal de leurs fonctions. La durée minimale d'un contrat de service (SC) est d'un mois et sa durée maximale de 12 mois. Les contrats de service sont renouvelables et ne doivent pas dépasser une durée globale de 24 mois sur 36 mois (au Siège). Un contrat de courte durée (STC) peut être délivré pour une durée minimale d'une demi-journée et une durée maximale de 180 jours par année civile. Les contrats STC sont généralement octroyés pour de très courtes périodes, souvent pour la fourniture sur une demi-journée ou une journée d'une aide liée à l'organisation et à la tenue d'événements tels que des réunions statutaires, des conférences, des performances et des expositions.

Contrats de service

22. Le nombre total de titulaires de contrats de service en 2018 a baissé de 6 % par rapport à 2017 (-4 % au Siège et -6 % hors Siège). La majorité se trouve hors Siège (79 % en 2018 et 80 % en 2017). Durant la même période, le nombre total de contrats délivrés a baissé proportionnellement au nombre de titulaire (-6 %) ; Cette diminution est plus prononcée au Siège (-16 %) que dans le hors Siège (-2 %) (voir [tableau 13](#), annexe I).

23. En 2018, 56 % des titulaires d'un contrat de service ont été engagés par des secteurs de programme, principalement par le Secteur de l'éducation (24 %), suivi par celui de la culture (16 %) et des sciences exactes et naturelles (7 %) (voir [tableau 16 \(b\)](#), annexe I). Dans les bureaux hors Siège, un nombre important de titulaires de contrat de service relèvent des fonctions support (45 %).

24. Les dépenses totales afférentes aux contrats de service se sont élevées à 19,155 millions de dollars des États-Unis en 2018 (71 % hors Siège). Les coûts incluent la rémunération des titulaires de contrats de service ainsi que les cotisations versées à la sécurité sociale par l'Organisation. Les barèmes de traitement sont basés sur les barèmes de rémunération locaux habituellement appliqués

². Circulaire administrative AC/HR/57 « Engagement de membres du personnel retraités ».

pour des fonctions similaires (par exemple, pour un travail comparable dans la fonction publique nationale ou sur le marché de l'emploi local). Dans la mesure du possible, les barèmes établis par le PNUD pour les contrats de service sont appliqués hors Siège. S'agissant de la sécurité sociale, lorsqu'un tel régime existe et que l'intéressé peut y prétendre, le titulaire d'un contrat de service est affilié au régime de sécurité sociale local au titre de l'assurance-maladie et des pensions. En l'absence de régime local approprié, ou si le titulaire d'un contrat de service ne peut prétendre au bénéfice du régime local, il doit être ajouté à la rémunération du contractant, à chaque cycle de paie, un montant représentant jusqu'à 10 % de cette rémunération correspondant à la cotisation de l'UNESCO au titre des pensions, ainsi qu'un montant représentant jusqu'à 5 % de la rémunération correspondant à la cotisation de l'UNESCO au titre de l'assurance-maladie. Dans ce cas, le contractant doit présenter les justificatifs de son affiliation à un régime privé d'assurance maladie et/ou de retraite appropriée.

25. En 2018 la majorité des contrats de service sont financés par des fonds extrabudgétaires (66 %), pour un montant total de 12,608 millions de dollars des États-Unis. Les contrats de service financés par des fonds du Programme ordinaire (PO) ont représenté 6,547 millions de dollars des États-Unis, soit 34 % des dépenses totales consacrées à ce type de contrat en 2018 (voir [tableau 15](#), annexe I).

26. La plupart des dépenses afférentes aux contrats de service conclus au Siège et hors Siège viennent appuyer directement les programmes de l'UNESCO (voir [tableau 16](#), annexe I). L'Éducation, les Sciences exactes et naturelles, la Communication et l'information, la Culture et les Sciences sociales et humaines ont représenté environ 63 % des dépenses totales au Siège et 65 % des dépenses totales hors Siège en 2018.

Contrats de courte durée (STC)

27. Le nombre de titulaires de contrats de courte durée au siège en 2018 a baissé de 15 % par rapport à 2017, passant de 488 à 416 tandis que le nombre de contrats de courte durée n'a que légèrement diminué (-3 %) (3 671 en 2018 contre 3 793 en 2017) (voir [tableau 14](#), annexe I) au même titre que le nombre moyen de jours d'engagement (-2 jours).

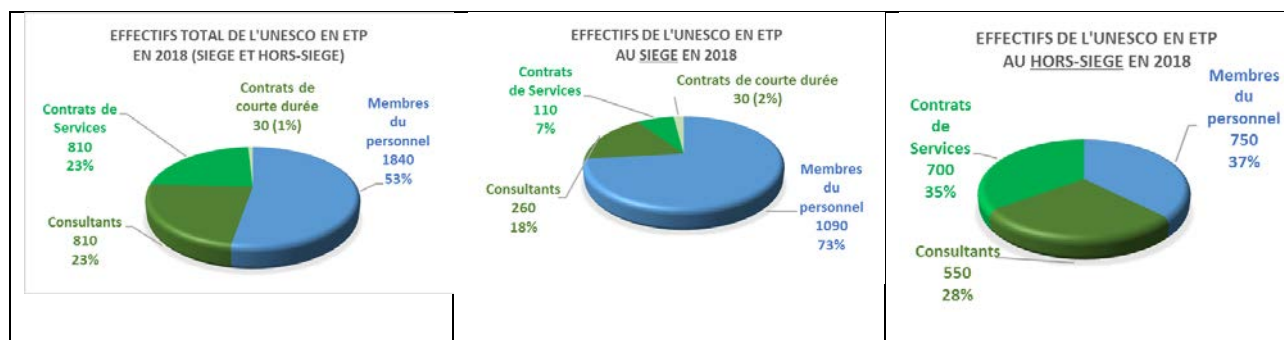
28. Ce volume élevé des contrats de courte durée s'explique par leur caractère bref (leur durée est généralement d'une demi-journée ou d'une journée) et par le nombre d'événements (conférences, expositions, représentations, etc.) organisés au Siège et pour lesquels du personnel supplémentaire est recruté grâce à ce type de contrat.

29. Les dépenses totales afférentes aux contrats de courte durée se sont élevées à 3,922 millions de dollars des États-Unis au Siège uniquement. Ces coûts incluent la rémunération et les cotisations de sécurité sociale.

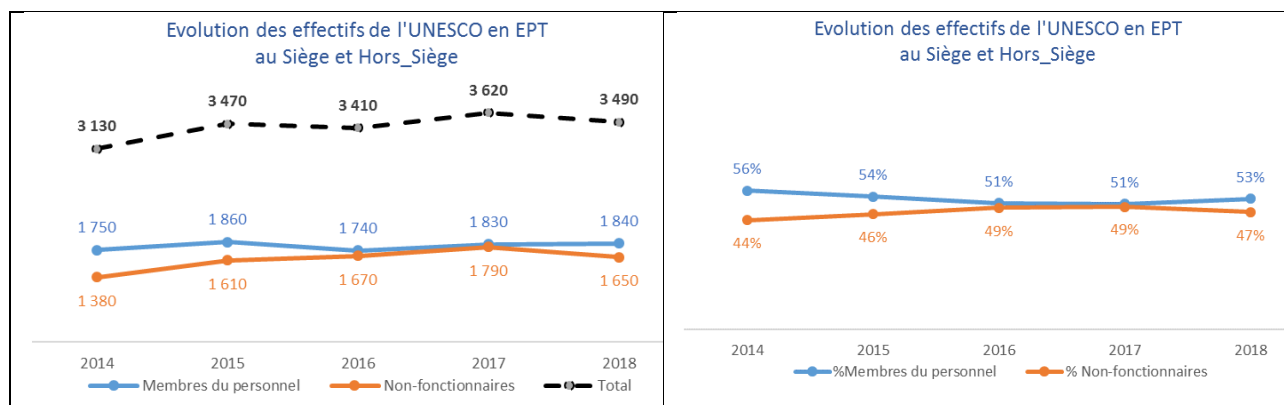
30. Les contrats de courte durée ont été octroyés principalement par les services centraux (MSS a représenté 86 % des dépenses totales consacrées à des contrats de courte durée, en raison de l'implication des Bureaux dans l'organisation de conférences et d'événements et traducteurs/interprètes).

Partie 3 – Répartition globale des effectifs de l'UNESCO (au Siège et hors Siège)³

31. En 2018, le personnel non-fonctionnaire a représenté environ 47 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein⁴ (ETP). Les non-fonctionnaires sont majoritaires hors Siège (63 % des effectifs), tandis qu'ils représentent 27 % des effectifs au Siège (voir les graphiques ci-dessous). Les titulaires de contrats de service représentent 23 % de l'effectif total et les consultants 23 % (voir aussi [tableau 17](#), annexe I).



32. L'évolution de la répartition du personnel présentée dans le graphique ci-dessous reflète le besoin constant de ressources humaines complémentaires et additionnelles, dans un contexte de restrictions budgétaires, pour pouvoir maintenir au niveau existant l'aide à l'exécution des programmes, alors que le nombre de personnes recrutées au titre des contrats ordinaires de durée définie reste stable.



* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

33. Selon le rapport 2014 du Corps commun d'inspection (CCI)⁵ sur l'emploi de personnel non fonctionnaire et les régimes contractuels applicables à cette catégorie de personnel, environ 45 % de l'ensemble des effectifs des organisations du système des Nations Unies n'étaient pas des fonctionnaires. Dans ce rapport, le CCI recommandait aux organisations d'entreprendre une analyse sur l'emploi de personnel non fonctionnaire et d'établir un plan (à court ou moyen terme) pour influencer sur cette pratique. Par ailleurs, le Commissaire aux comptes a recommandé de « *donner suite aux recommandations du Corps commun d'inspection du Système des Nations Unies relatives aux « non-membres du personnel », en mettant l'accent, plus particulièrement, sur la réduction des inégalités en matière d'assurance-maladie, compte tenu des coûts y afférents* »⁶.

³ À l'exclusion des instituts de catégorie 1 et du Bureau de l'UNESCO à Brasilia.

⁴ L'équivalent temps plein est calculé en faisant la somme du nombre de jours complets normaux travaillés pour chaque type de contrat au cours de l'année civile puis en divisant le résultat obtenu par le nombre de jours de l'année en question.

⁵ JIU/REP/2014/8.

⁶ [201 EX/21](#) Partie V, Recommandation 13.

34. Conformément aux rapports du CCI et du Commissaire aux comptes, HRM a réalisé en coopération avec BFM/FOS, un examen détaillé concernant l'emploi des contrats de service dans tous les lieux d'affectation (53), en mettant particulièrement l'accent sur la couverture sociale. Cet exercice est désormais achevé. Pour faciliter cet examen, la gestion de tous les contrats est intégrée dans le système global de planification des ressources de l'UNESCO depuis janvier 2015. Cela a permis à HRM de suivre de près les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale versées par les bureaux de l'UNESCO à l'intention des titulaires de contrats de service et de contrats de courte durée.

35. Compte tenu des retours qui sont parvenus à HRM, une mise à jour de la politique relative aux contrats de service est actuellement en cours et devrait être publiée avant fin 2019. Elle apportera une amélioration significative des conditions de travail et contribuera à rapprocher et davantage harmoniser le régime applicable aux personnels non fonctionnaires avec celui d'autres Agences des Nations Unies. En outre, conformément à la [décision 202 EX/5.IV.A](#), HRM lancera à l'automne les travaux sur une politique à court et moyen terme sur l'emploi du personnel non-fonctionnaire tenant compte des discussions inter-agences actuellement en cours.

Incidences financières et administratives

36. Les informations présentées dans ce rapport n'ont pas d'incidences financières ni administratives.

Projet de décision proposé

37. À la lumière de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la [décision 202 EX/5.IV.A](#),
2. Ayant examiné le document 207 EX/5.IV.A,
3. Prend note des données, des analyses et des informations qualitatives présentées dans ce document ;
4. Encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts visant à assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes en ce qui concerne l'engagement de consultants, à compétences égales ;
5. Invite la Directrice générale à lui rendre compte, tous les deux ans, de l'emploi de contrats de personnel non-fonctionnaire, y compris de consultants.

ANNEXE I

STATISTIQUES RELATIVES AUX CONTRATS DE PERSONNEL NON-FONCTIONNAIRE, Y COMPRIS DE CONSULTANTS, CONCLUS AU SIÈGE ET HORS SIÈGE (à l'exclusion du Bureau de Brasilia et des instituts)

Partie 1 : Consultants individuels et autres spécialistes

1. Le tableau 1 et le graphique correspondant indiquent le nombre de contrats de consultant individuel accordés par le Siège et hors Siège pour chaque année entre 2014 et 2018.

Tableau 1 : Nombre de contrats de consultant individuels 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2017-2018	Évolution 2014-2018
Siège	1 368	1 752	1 253	1 522	1 549	2%	13%
% Siège	41%	38%	33%	34%	38%		
Hors -Siège*	2 005	2 855	2 594	2 914	2 554	-12%	27%
% HS*	59%	62%	67%	66%	62%		
Total	3 373	4 607	3 847	4 436	4 103	-8%	22%

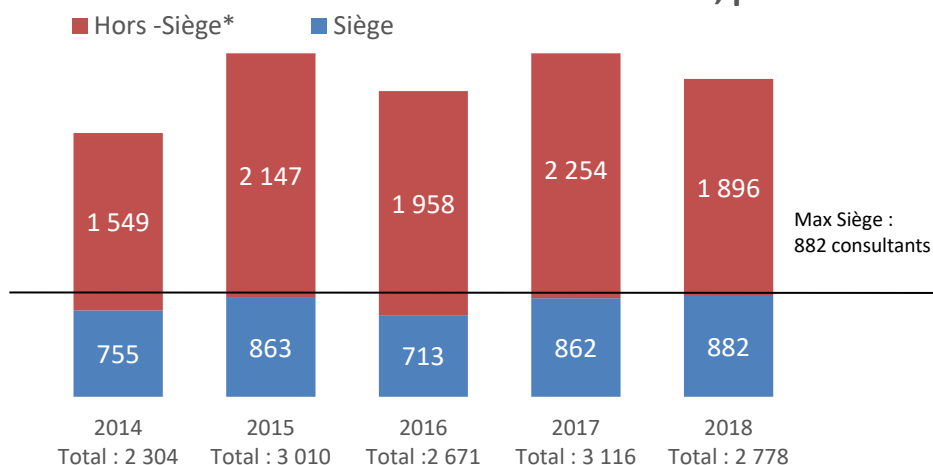
* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

2. Le tableau 2 et le graphique correspondant montrent le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège pour chaque année entre 2014 et 2018.

Tableau 2 : Nombre de consultants individuels, 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2017-2018	Évolution 2014-2018
Siège	755	863	713	862	882	2%	17%
% Siège	33%	29%	27%	28%	32%		
Hors -Siège*	1 549	2 147	1 958	2 254	1 896	-16%	22%
% HS*	67%	71%	73%	72%	68%		
Total	2 304	3 010	2 671	3 116	2 778	-11%	21%

Nombre de consultants individuels, par année



* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

3. Le tableau 3 et le graphique correspondant indiquent les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège pour chaque année entre 2014 et 2018.

**Tableau 3 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant
(en milliers de dollars), 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2017-2018	Évolution 2014-2018
Siège	8 900	9 726	8 551	9 222	9 681	5%	9%
% Siège	40%	36%	33%	33%	36%		
Hors -Siège*	13 499	17 348	17 640	18 694	17 091	-9%	27%
% HS*	60%	64%	67%	67%	64%		
Total	22 399	27 074	26 191	27 916	26 772	-4%	20%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasília et par les instituts.

4. Le tableau 4 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel octroyés au Siège et hors Siège entre 2017 et 2018 par source de financement.

**Tableau 4 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant par source de financement,
2017 et 2018 (en milliers de dollars)**

	2017					2018					Évolution 2017-2018	
	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	EXB
Siège	2 730	30%	6 493	70%	9 222	2 445	25%	7 235	75%	9 681	-10%	11%
Hors -Siège*	4 292	23%	14 402	77%	18 694	3 506	21%	13 585	79%	17 091	-18%	-6%
Total	7 021	25%	20 895	75%	27 916	5 951	22%	20 821	78%	26 772	-15%	0%

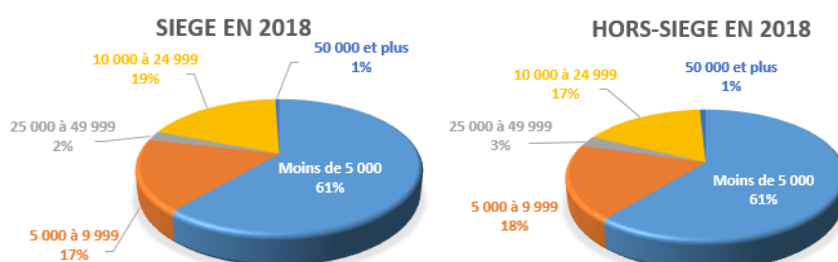
* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasília et par les instituts.

5. Le tableau 5 et les diagrammes correspondants indiquent les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège en 2017 et 2018, en fonction de leur montant.

**Tableau 5 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant,
2017 et 2018 (en dollars des États-Unis)**

	2017						2018					
	Siège	% Siège	Hors-Siège	% HS	Total	% Total	Siège	% Siège	Hors-Siège	% HS	Total	% Total
Moins de 5 000	921	60%	1 859	64%	2 780	63%	949	61%	1 555	61%	2 504	61%
5 000 à 9 999	305	20%	513	18%	818	18%	268	17%	475	18%	743	18%
10 000 à 24 999	246	16%	437	15%	683	15%	288	19%	434	17%	722	18%
25 000 à 49 999	40	3%	74	2%	114	3%	36	2%	69	3%	105	2%
50 000 et plus	10	1%	31	1%	41	1%	8	1%	21	1%	29	1%
Total	1 522	100%	2 914	100%	4 436	100%	1 549	100%	2 554	100,0%	4 103	99%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasília et par les instituts.



6. Le tableau 6 indique les montants moyens des contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège pour chaque année entre 2014 et 2018.

Tableau 6 : Montant moyen des contrats de consultant, 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2017-2018	Évolution 2014-2018
Siège	6 506	5 551	6 824	6 060	6 254	3%	-4%
Hors -Siège*	6 733	6 076	6 800	6 414	6 689	4%	-1%
Total	6 641	5 877	6 808	6 293	6 525	4%	-2%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

7. Le tableau 7 indique les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège en 2017 et 2018, en fonction de leur durée.

Tableau 7 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2017 et 2018

	Siège				Hors-Siège*				Total Siège et Hors-Siège*			
	2017	%	2018	%	2017	%	2018	%	2017	%	2018	%
Moins d'un mois	709	46%	694	45%	847	29%	687	27%	1 556	35%	1 381	34%
1 à 3 mois	468	31%	505	33%	1 222	42%	1 065	42%	1 690	38%	1 570	38%
3 à 6 mois	229	15%	254	16%	592	20%	556	22%	821	19%	810	20%
Plus de 6 mois	116	8%	96	6%	253	9%	246	9%	369	8%	342	8%
Total	1 522	100%	1 549	100%	2 914	100%	2 554	99%	4 436	100%	4 103	100%
Durée moyenne d'un contrat (en mois)	2,1		2,1		2,6		2,7		2,4		2,5	

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

8. Le tableau 8 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes en 2017 et 2018 au Siège, par secteur/bureau. Le tableau 8 bis présente ces mêmes données pour les bureaux hors Siège, par secteur/bureau.

Tableau 8 : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau, 2017-2018 (Siège)

	2017				2018			
	Nbre contrats	%	Montant (milliers de \$)	%	Nbre contrats	%	Montant (milliers de \$)	%
ED	213	14%	1 771	19%	190	12%	1 546	16%
SC	195	13%	2 258	25%	239	15%	2 578	27%
SHS	169	11%	800	8%	182	12%	942	10%
CLT	236	16%	1 933	21%	210	14%	1 731	18%
CI	82	5%	680	7%	98	6%	815	8%
Services de support	627	41%	1 781	19%	630	41%	2 069	21%
Total	1 522	100%	9 222	100%	1 549	100%	9 681	100%

Tableau 8b : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau, 2017-2018 (Hors Siège*)

	2017					2018			
	Nbre de contrats	%	Montant (milliers de \$)	%		Nbre de contrats	%	Montant (milliers de \$)	%
ED	1 468	50%	10 825	58%		1 252	49%	9 720	57%
SC	219	8%	1 797	9%		216	9%	1 517	9%
SHS	132	4%	635	3%		147	6%	767	4%
CLT	618	21%	3 502	19%		523	20%	3 493	20%
CI	366	13%	1 254	7%		314	12%	1 125	7%
BFM/ADM	111	4%	681	4%		102	4%	469	3%
Total	2 914	100%	18 694	100%		2 554	101%	17 091	100%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília et aux instituts.

9. Le tableau 9 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes au Siège et hors Siège pour 2017 et 2018 par groupe régional des consultants.

Tableau 9 : Nombre de consultants et dépenses afférentes aux contrats, par groupe régional des consultants, 2017 et 2018

	SIEGE							
	Nombre de consultants				Montant (milliers de dollars)			
	2017	%	2018	%	2017	%	2018	%
Group I	475	55%	540	61%	5 138	56%	6 150	64%
Group II	45	5%	53	6%	529	6%	472	5%
Group III	90	10%	68	8%	1 233	13%	972	10%
Group IV	104	12%	93	11%	1 149	12%	1 045	11%
Group Va	83	10%	82	9%	541	6%	520	5%
Group Vb	65	8%	46	5%	632	7%	522	5%
Total	862	100%	882	100%	9 222	100%	9 681	100%

	HORS- SIEGE*							
	Nombre de consultants				Montant (milliers de dollars)			
	2017	%	2018	%	2017	%	2018	%
Group I	356	16%	323	17%	5 283	28%	4 926	29%
Group II	131	6%	110	6%	399	2%	320	2%
Group III	695	31%	397	21%	4 406	24%	2 739	16%
Group IV	311	14%	334	18%	2 951	16%	2 936	17%
Group Va	508	22%	482	25%	3 462	18%	3 252	19%
Group Vb	253	11%	250	13%	2 192	12%	2 917	17%
Total	2 254	100%	1 896	100%	18 694	100%	17 091	100%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasília et par les instituts.

TOTAL (SIEGE ET HORS- SIEGE*)								
Nombre de consultants					Montant (milliers de dollars)			
	2017	%	2018	%	2017	%	2018	%
Group I	831	27%	863	31%	10 421	37%	11 076	41%
Group II	176	6%	163	6%	928	3%	793	3%
Group III	785	25%	465	17%	5 639	20%	3 711	14%
Group IV	415	13%	427	15%	4 100	15%	3 981	15%
Group Va	591	19%	564	20%	4 003	15%	3 772	14%
Group Vb	318	10%	296	11%	2 824	10%	3 439	13%
Total	3 116	100%	2 778	100%	27 916	100%	26 772	100%

Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : GRULAC ; Groupe IV : ASPAC ;

Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2018, par groupe régional des consultants et en fonction du groupe dans lequel se situe le bureau qui les a engagés (Siège et hors Siège confondus, à l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts).

Tableau 10 : Nationalité des consultants engagés en 2018 en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés

		Groupe régional dans lequel se situe le Bureau					
		Europe et Amérique du Nord (incl.)	Amérique centrale et latine	Asie et Pacifique	Afrique	États arabes	Total
Groupe régional des consultants	Group I	61%	10%	21%	14%	19%	31%
	Group II	7%	0%	19%	0%	1%	6%
	Group III	7%	85%	2%	1%	0%	17%
	Group IV	11%	1%	57%	1%	7%	15%
	Group Va	9%	2%	1%	82%	3%	20%
	Group Vb	5%	2%	0%	2%	70%	11%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : GRULAC ; Groupe IV : ASPAC ;

Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2017 et 2018 au Siège et hors Siège, par sexe.

Tableau 11 : Nombre de consultants engagés en 2017 et 2018, par sexe

	SIEGE			Field			TOTAL	
	2017	2018		2017	2018		2017	2018
F	413	456		960	783		1 373	1239
% F	48%	52%		43%	41%		44%	45%
M	449	426		1 294	1 113		1 743	1 539
% M	52%	48%		57%	59%		56%	55%
Total	862	882		2 254	1 896		3 116	2 778

*À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia et aux instituts.

12. Le tableau 12 indique le nombre de contrats de consultant accordés à d'anciens membres du personnel de l'UNESCO et les dépenses correspondantes, au Siège et hors Siège, en 2017 et 2018.

Tableau 12 : Nombre de contrats de consultant accordés à d'anciens membres du personnel, et dépenses correspondantes, 2017 et 2018

		2017			2018		
		Siège	HS*	Total	Siège	HS*	Total
Consultants	Nombre de consultants individuels	862	2 254	3 116	882	1 896	2 778
	Personnel retraité	18	14	32	5	14	19
	%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
Dépenses	Dépenses Total Consultants (milliers \$)	9 222	18 694	27 916	9 681	17 091	26 772
	Dépenses personnel retraité (milliers \$)	61	29	90	14	40	54
	%	1%	0%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia et aux instituts.

Partie 2 : Autres contrats de non-fonctionnaires : Contrats de service et contrats de courte durée

Tableau 13 – Contrats de service

	Nb de titulaires de contrats SC		Evolution 2017-2018	Nb de contrats SC		Evolution 2017-2018	Dépenses afférentes aux contrats SC (milliers de dollars)		Evolution 2017-2018
	2017	2018		2017	2018		2017	2018	
Siège	221	212	-4%	603	504	-16%	5 893	5 624	-5%
% Siège	20%	21%		27%	24%		31%	29%	
Hors Siège*	865	814	-6%	1 651	1 616	-2%	13 126	13 531	3%
% Hors Siège	80%	79%		73%	76%		69%	71%	
Total	1 086	1 026	-6%	2 254	2 120	-6%	19 019	19 155	1%

*À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

Tableau 14 – Contrats de courte durée au Siège

			Evolution 2017-2018
	2017	2018	
Nb de titulaires de contrats	488	416	-15%
Nb de contrats	3 793	3 671	-3%
Dépenses afférentes aux contrats (en milliers de dollars)	5 121	3 922	-23%
Nbre de jrs d'engagement par titulaire (moyenne sur l'année)	34	32	-2jrs

Tableau 15 – Dépenses afférentes aux contrats de service en 2018, par source de financement (en milliers de dollars)

	2017					2018				
	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	%PO	EXB	%EXB	Total
Siège	3 359	57%	2 533	43%	5 893	2 248	40%	3 376	60%	5 624
Hors -Siège*	3 941	30%	9 186	70%	13 126	4 299	32%	9 232	68%	13 531
Total	7 300	38%	11 719	62%	19 019	6 547	34%	12 608	66%	19 155

Évolution 2017-2018	
PO	EXB
-33%	33%
9%	1%
-10%	8%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

Tableau 16 – Dépenses afférentes aux contrats de service par secteur/bureau

À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts

	SIEGE					HORS-SIEGE					TOTAL (Siège et Hors-Siège)			
	2017		2018			2017		2018			2017		2018	
	Dépenses (milliers de dollars)	%	Dépenses (milliers de dollars)	%		Dépenses (milliers de dollars)	%	Dépenses (milliers de dollars)	%		Dépenses (milliers de dollars)	%	Dépenses (milliers de dollars)	%
ED	856	14%	858	15%	ED	4 420	33%	4 891	36%	ED	5 276	28%	5 749	30%
SC	991	17%	943	17%	SC	1 045	8%	830	6%	SC	2 037	11%	1 772	9%
IOC	5	0%	0	0%	IOC	84	1%	80	1%	IOC	89	0%	80	0%
SHS	396	7%	348	6%	SHS	361	3%	453	3%	SHS	758	4%	801	4%
CLT	1 437	24%	1 328	24%	CLT	1 978	15%	2 067	15%	CLT	3 415	18%	3 395	18%
CI	93	2%	80	1%	CI	740	6%	632	5%	CI	833	4%	712	4%
Support	2 113	36%	2 068	37%	Support	4 498	34%	4 578	34%	Support	6 612	35%	6 646	35%
Total	5 893	100%	5 624	100%	Total	13 126	100%	13 531	100%	Total	19 019	100%	19 155	100%

Tableau 16(b) – Nombre de titulaires de contrats de service par secteur/bureau

À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts

SIEGE					HORS-SIEGE					TOTAL (Siège et Hors-Siège)				
2017			2018		2017			2018		2017			2018	
Nbre de titulaires de SC	%		Nbre de titulaires de SC	%	Nbre de titulaires de SC	%		Nbre de titulaires de SC	%	Nbre de titulaires de SC	%		Nbre de titulaires de SC	%
ED	39	18%	30	14%	ED	240	28%	218	27%	ED	279	26%	248	24%
SC	17	8%	25	12%	SC	66	8%	51	6%	SC	83	8%	76	7%
IOC	2	1%	0	0%	IOC	3	0%	4	1%	IOC	5	1%	4	0%
SHS	23	10%	12	6%	SHS	22	3%	26	3%	SHS	45	4%	38	4%
CLT	56	25%	55	26%	CLT	112	13%	109	13%	CLT	168	15%	164	16%
CI	4	2%	6	3%	CI	55	6%	41	5%	CI	59	5%	47	5%
Support	80	36%	84	39%	Support	367	42%	364	45%	Support	447	41%	448	44%
Total	221	100%	212	100%	Total	865	100%	814	100%	Total	1 086	100%	1 026	100%

Partie 3 : Effectif global de l'UNESCO estimé en équivalent temps plein

Tableau 17 – Effectif global de l'UNESCO en 2018 estimé en équivalent temps plein

À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts

		Siège	% siège	Hors-Siège	% Hors-Siège	Total	% par contrat
Membres du personnel (y compris eng. durée définies, JPO, PA, détachements, eng. à titre temp.)		1090	59%	750	41%	1840	53%
non-fonctionnaires	Consultants	260	32%	550	68%	810	23%
	Contrats de Services	110	14%	700	86%	810	23%
	Contrats de courte durée	30	100%	-	-	30	1%
	Total	400	24%	1250	76%	1650	47%
TOTAL		1490	43%	2000	57%	3490	100%

Tableau 18 – Évolution du personnel de l'UNESCO estimé en équivalent temps plein

À l'exclusion du Bureau de Brasilia et des instituts de catégorie 1

Tableau 1 : SIEGE

	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2017-2018	Évolution 2014-2018
Membres du personnel	1 150	1 180	1 070	1 090	1 090	0%	-5%
%Membres du personnel	80%	75%	73%	72%	73%		
Non-fonctionnaires	290	390	400	420	400	-5%	38%
% Non-fonctionnaires	20%	25%	27%	28%	27%		
Total	1 440	1 570	1 470	1 510	1 490	-1%	3%

Tableau 2 : HORS-SIEGE

	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2017-2018	Évolution 2014-2018
Membres du personnel	600	680	670	740	750	1%	25%
%Membres du personnel	36%	36%	35%	35%	38%		
Non-fonctionnaires	1 090	1 220	1 270	1 370	1 250	-9%	15%
% Non-fonctionnaires	64%	64%	65%	65%	63%		
Total	1 690	1 900	1 940	2 110	2 000	-5%	18%

Tableau 3 : SIEGE ET HORS-SIEGE



	2014	2015	2016	2017	2018	Évolution 2017-2018	Évolution 2014-2018
Membres du personnel	1 750	1 860	1 740	1 830	1 840	1%	5%
%Membres du personnel	56%	54%	51%	51%	53%		
Non-fonctionnaires	1 380	1 610	1 670	1 790	1 650	-8%	20%
% Non-fonctionnaires	44%	46%	49%	49%	47%		
Total	3 130	3 470	3 410	3 620	3 490	-4%	12%

ANNEXE II

BUREAU DE L'UNESCO À BRASILIA

Contrats de consultant

Nombre et montant

1. Le tableau A montre que 629 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2018, soit 29 % de plus qu'en 2017. Les dépenses (calculées en dollars des États-Unis) de 2018 sont supérieures de 61 % à celles de 2017, et s'établissent à 15,861 millions de dollars.

Tableau A

Nombre et montant des contrats de consultant au Bureau de Brasilia, 2017-2018

	2017	2018	<i>Evolution 2017-2018</i>
Nombre	488	629	29 %
Montant (Dépenses en milliers \$)*	9 864,69	15 860,92	61 %

*Conversion 3,848 en 2018 et 3,22, en 2017

Source de financement

2. Le tableau B indique qu'en 2018, 99,98 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant ont été financées à partir de ressources extrabudgétaires.

Tableau B

Dépenses au titre de contrats de consultant, par source de financement, au Bureau de Brasilia, 2017-2018 (En milliers \$)

Source de financement	2017		2018		<i>Evolution 2017-2018</i>
PO	4,42	0,04 %	30,1	0,19 %	681 %
EXB	9 860	99,96 %	15 831	99,98 %	60 %
Total	9 865	100 %	15 861	100 %	61 %

*Conversion 3,848 en 2018 et 3,22, en 2017

Contrats, en valeur

3. Le tableau C indique que 97 % des contrats de consultant attribués en 2018 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 75 % en 2017, tandis qu'aucun contrat n'était d'un montant supérieur à 50 000 dollars (contre 2 % en 2017).

Tableau C
Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant,
au Bureau de Brasilia, 2017 et 2018

Montant (en dollars)	2017		2018		Evolution 2017-2018
Moins de 5000	47	9 %	11	2 %	-77 %
5000 à 9999	69	14 %	20	3 %	-71 %
10000 à 24999	262	52 %	657	92 %	250 %
25000 à 49999	116	23 %	21	3 %	-82 %
50000 et plus	8	2 %	0	0 %	-100 %
Total	502	100 %	709	100 %	41 %

Durée des contrats

4. Le tableau D indique que 10 % des contrats de consultant conclus en 2018 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 12 % en 2017, tandis que 60 % étaient d'une durée supérieure à six mois (contre 58 % en 2017).

Tableau D
Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée
au Bureau de Brasilia, 2017 et 2018

	2017		2018		Evolution 2017-2018
Moins d'un mois	7	1 %	9	1 %	28 %
1 à 3 mois	55	11 %	65	9 %	18 %
3 à 6 mois	147	29 %	212	30 %	44 %
Plus de 6 mois	293	58 %	423	60 %	44 %
Total	502	100,0 %	709	100,0 %	41 %