

PARIS, le 6 octobre 2021
Original français

Point 5 de l'ordre du jour

**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

**B. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris
de consultants, sur la période 2019-2020**

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 212 EX/5.IV.B).

1. L'AIPU doit avouer qu'elle a un avis partagé sur le rapport de HRM sur l'emploi de contrats de personnel non fonctionnaire. En effet, ce rapport contient, d'un côté, un certain nombre d'informations sur des avancées que nous tenons pour positives et dont nous appelons la poursuite, notamment en ce qui concerne la répartition géographique au sein du personnel non fonctionnaire ou encore la limitation du nombre d'engagements de membres du personnel retraité trahissant bien souvent une carence de gestion et de planification. Mais de l'autre côté, on est amené à s'interroger sur la qualité et la pertinence même des informations qui nous sont fournies. En effet, bien que le document 212 EX/5.IV.B soit relativement détaillé, on est frappé de constater que certains passages reprennent presque mot pour mot, mis à part une mise à jour des chiffres, des passages du document 207 EX/5.IV.A (2019). Ce type de pratique semble signaler un relatif manque d'intérêt de HRM pour les questions touchant les contrats de personnel non fonctionnaire.

2. La question des contrats de personnel non fonctionnaire est pourtant importante puisque, comme le note le document, les titulaires de ces contrats représentent 49 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein. Nous devons, ici, réitérer notre requête portant à ce que



l'Administration nous fournisse un document synthétique qui présenterait, aux parties prenantes de l'Organisation, une vue d'ensemble agrégeant les postes du cadre organique, les PA et le personnel non fonctionnaire. Il nous faut, en somme, une analyse de l'ensemble des personnes qui travaillent effectivement pour l'Organisation, notamment sous les angles de la répartition géographique et de l'égalité des sexes, ainsi que de la répartition au Siège et hors Siège.

3. Nous tenons à insister à nouveau sur la nécessité de régulariser les contrats de nos collègues embauchés de longue date sur des contrats temporaires qui se trouvent, de ce fait, dans une situation de précarité. Insistons pour préciser que nous parlons bien d'une régularisation qui se fasse au profit des intéressés et non contre eux, comme on l'a vu il y a quelques années quand l'Administration s'est contentée de se séparer d'un grand nombre d'entre eux pour ne plus en faire rapport devant les États membres. Rappelons que ces personnes sont embauchées dans la longue durée parce qu'elles remplissent des fonctions essentielles de l'Organisation. Elles ont donc tout titre à se voir offrir un contrat de fonctionnaire, d'autant qu'elles sont très régulièrement évaluées. Leur non-régularisation signifie que l'Organisation ne parvient pas à optimiser la gestion et la planification de ses besoins en matière de personnel.

4. À ce titre, on peut se demander si le nombre important de contrats de service, qui sont essentiellement censés parer à des imprévus, ne trahit pas également une gestion du personnel imparfaite car reposant sur une absence de prévision des besoins et de planification des ressources. On retrouve sur ce point les problèmes maintes fois pointés par nous ou par IOS, soulevés par l'implication insuffisante de HRM dans les recrutements. Nous en attendons donc plus de la part de HRM tant sur les recrutements que sur les contrats de personnel non fonctionnaire.

5. Nous devons cependant exprimer nos préoccupations à cet égard. En effet, pour ce qui concerne la mise à jour de la politique relative aux contrats de service, nous notons que l'Administration se contente de reprendre exactement les mêmes propos que ceux tenus dans le document 207 EX/5.IV.A. En 2019, HRM avait annoncé qu'il allait publier la politique en question avant fin 2019. Or, aucune justification pour le retard dans la publication de cette politique n'est fournie.

6. S'agissant du manque d'avancées de la part de l'Administration, nous ne comprenons d'ailleurs pas en quoi l'absence d'évolution des discussions interagences en cours justifierait que HRM ait été empêché de lancer ses travaux en vue d'une politique à court et moyen termes sur l'emploi du personnel non fonctionnaire comme requis dans la décision 202 EX/5.IV.A. Notons que lors de la 207^e session, HRM avait affirmé que les discussions interagences étaient déjà en cours. Constatons qu'il règne, en la matière, un flou certain mais que HRM ne peut en exciper pour différer la mise en conformité avec les obligations qui ont été prises devant les États membres.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Deux cent-douzième session

212 EX/5.IV.B

PARIS, le 10 septembre 2021
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

B. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, sur la période 2019-2020

En application des décisions 207 EX/5.IV.A et [210 EX/5.IV](#), la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, sur la période 2019-2020.

Décision proposée au paragraphe 39.



Job: 202102717

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 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 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 2019 et 2020 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 recommandations¹ 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. Tel que souligné précédemment, 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 2020 les consultants représentaient 25 % de l'effectif total de l'UNESCO (en équivalent temps plein). Le nombre de contrats de consultant ([tableau 1](#), annexe I) a très fortement baissé au Siège en 2020 par rapport à 2019 (- 20 %) alors qu'il est quasi stable (-1 %) dans les bureaux hors Siège, générant une baisse globale de 8 % des contrats de consultant entre 2019 et 2020. Ceci est accompagné d'une évolution similaire en termes de nombre de consultants ([tableau 2](#), annexe I),

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

avec une baisse de 4 %. La tendance généralement observée est 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 de court terme est à la baisse (-5 %), en particulier au Siège (-11 %). La répartition en pourcentage entre les dépenses Siège/hors Siège varie à la marge (+/-1 %). Les bureaux hors Siège concentrent ainsi environ les deux tiers des dépenses afférentes aux contrats de consultant (68 %), (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 79 % des dépenses totales en 2020. Sur les cinq dernières années la tendance en termes de dépenses demeure néanmoins à la hausse (+15 %).

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 18 % entre 2019 et 2020 (19 % au Siège et 18 % hors Siège), passant de 9,24 à 7,56 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 baisse de 6 % de dépenses au Siège alors que les dépenses hors Siège augmentent de 3 %. La part de l'extrabudgétaire dans les dépenses afférentes aux contrats de consultant représentait 75 % des dépenses totales en 2020, soit 4 points de plus qu'en 2019 (tableau 4, annexe I).

9. En termes de valeur, comme en 2019, 77 % des contrats de consultant conclus au Siège et hors Siège étaient inférieurs à 10 000 dollars en 2020. La part des contrats supérieurs à 50 000 dollars demeure également stable à 1 % du total, malgré une augmentation de 12,5 % en nombre de contrats (40 en 2019 contre 45 en 2020). Cette même année et pour cette même catégorie, 15 contrats de consultant concernaient le Siège et 30 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 12 % (pour s'établir à 6 928 dollars des États-Unis) entre 2019 et 2020, et a diminué de 1 % (pour s'établir à 7 322 dollars des États-Unis) hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) sur la même période (tableau 6, annexe I).

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 (69 %), ou hors Siège (57 %). Le reliquat concerne majoritairement les contrats allant de trois à six mois, alors qu'une minorité (10 % et 14 %) de contrats a été établie pour une durée supérieure à six mois. Sur les quatre dernières années, la durée moyenne, tous contrats confondus, a augmenté de 0,3 mois au Siège et de 0,4 mois hors Siège.

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). Les Secteurs de l'éducation, des sciences exactes et naturelles, de la communication et l'information, de la culture et des sciences sociales et humaines ont représenté environ 75 % des dépenses totales au Siège en 2020 (73 % en 2019). Trois secteurs (Éducation, Sciences exactes et naturelles et Culture) représentant 46 % des contrats passés en 2020, et 57 % des dépenses totales.

13. Hors Siège, 97 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant passés en 2020 se rapportaient aux activités des secteurs de programme, l'éducation représentant environ 60 % de ces dépenses.

Équilibre entre les genres et répartition géographique

14. Bien que les consultants ne fassent pas partie intégrante de la répartition géographique par quotas, la politique relative à ces contrats impose aux responsables de prendre en considération, à compétences égales entre les candidats, la répartition géographique et l'équilibre entre les genres. Les responsables sont encouragés à rechercher des compétences locales pour les projets locaux, chaque fois que cela est possible. Cela étant, le critère financier lié au recrutement compétitif est de nature à limiter la marge de manœuvre des responsables. L'approbation de l'ADG, du directeur de bureau/bureau hors Siège est par ailleurs nécessaire si le contrat doit être accordé à un ancien membre du personnel de l'UNESCO.

15. Siège et hors Siège confondus, en 2020, 26 % des consultants étaient originaires de pays du Groupe I² (contre 29 % en 2019), 23 % venaient du Groupe III, 22 % Groupe V(a) du, 15 % du Groupe IV ; 11 % du Groupe V(b) et 4 % du Groupe II (voir tableau 9, annexe I).

16. Au Siège, 59 % des consultants étaient originaires de pays du Groupe I en 2020 (contre 60 % en 2019) ; ils ont représenté 62 % des dépenses totales (contre 61 % en 2019). Hors Siège, les Groupes III et V(a) étaient les plus représentés avec chacun 27 % des consultants originaires de ces groupes en 2020, représentant à eux deux 48 % des dépenses totales. Sur une moyenne Siège/hors Siège, en 2020 26 % des consultants venaient du Groupe I, 23 % du Groupe III, 22 % Groupe V(a), 15 % du Groupe IV, 11 % du Groupe V(b) et 4 % du Groupe II.

17. Le tableau 10 de l'annexe I indique la nationalité des consultants engagés en 2020 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 ; 59 % des consultants engagés par des bureaux de pays du Groupe I étaient des ressortissants de pays de ce groupe. Les chiffres s'échelonnent de 70 % à 92 % dans les autres régions : par exemple, 85 % des consultants engagés en Afrique étaient des ressortissants de pays du Groupe V(a) (Afrique), tandis que 92 % des consultants engagés en Amérique centrale et latine étaient des ressortissants de pays du Groupe III. Il n'existe en la matière pas de variation notable avec les chiffres de l'année 2019. En complément de ces informations, l'annexe III présente quant à elle le nombre de consultants par nationalité.

18. En 2020, 54 % des consultants engagés au Siège étaient des femmes (contre 48 % en 2018). Dans les unités hors Siège, les femmes ont représenté 43 % des consultants engagés (contre 41 % en 2018). Dans l'ensemble, 46 % des consultants recrutés en 2020 étaient des femmes contre 45 % en 2018 (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 2020, passant de 24 en 2019 à 11 en 2020, dont quatre au Siège (pour un montant total de 18 000 dollars) et sept hors Siège (pour un montant total de 81 000 dollars). Globalement, au Siège et hors Siège, le personnel retraité a représenté entre 0,4 et 0,8 % de l'ensemble des consultants recrutés en 2019 et 2020, pour 0,2 à 0,3 % des dépenses totales (voir tableau 12, annexe I). Depuis juin 2017³, une directive a été publiée pour limiter 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. Ces limitations ont démontré leur efficacité car l'on dénombrait 51 personnels retraités employés comme consultants sur la période 2017/2018, alors que leur nombre s'établit à 35 sur 2019/2020.

² *Groupe I : États d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord ; Groupe II : États d'Europe orientale ; Groupe III : États d'Amérique latine et des Caraïbes ; Groupe IV : États d'Asie et du Pacifique ; Groupe V(a) : États d'Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.*

³ Circulaire administrative AC/HR/57 « Engagement de membres du personnel retraités ».

Contrats de consultant « au dollar symbolique »

20. Comme annoncé dans le précédent rapport, HRM a retravaillé les conditions de mise en œuvre de ces contrats afin de disposer d'un cadre plus adapté aux besoins de l'Organisation. Ces contrats sont désormais utilisés sous l'appellation « experts UNESCO » qui sont notamment destinés à être utilisés dans des circonstances exceptionnelles, tel que lorsque des personnalités de haut niveau interviennent en soutien d'une activité de l'UNESCO, afin de promouvoir la communication et la visibilité.

21. Dans le cadre de cette nouvelle modalité, seules quatre personnes ont bénéficié d'un tel contrat entre 2019 et 2020.

Partie 2 – Contrats de service et contrats de courte durée

Contexte

22. 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 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 peut être délivré pour une durée minimale d'une demi-journée et une durée maximale de 180 jours par année civile. Les contrats de courte durée 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

23. Le nombre total de titulaires de contrats de service en 2020 a baissé de 2 % par rapport à 2019 (-15 % au Siège et +2 % hors Siège). La majorité se trouve hors Siège (77 % en 2019 et 80 % en 2020). Durant la même période, le nombre total de contrats délivrés a néanmoins augmenté (+8 %). Cette augmentation est plus prononcée hors Siège (+10 %) qu'au Siège (+4 %) (voir [tableau 13](#), annexe I). Parmi ces titulaires de contrats de service, 50,2 % étaient des femmes en 2020. L'annexe III présente quant à elle le nombre de personnes sous contrat de service par nationalité.

24. En 2020, 61 % des titulaires d'un contrat de service ont été engagés par des secteurs de programme (contre 56 % en 2018), principalement par le Secteur de l'éducation (27 %), suivi par celui de la culture (15 %), des sciences exactes et naturelles (8 %) (voir [tableau 16 \(b\)](#), annexe I). C'est désormais au Siège qu'un nombre important de titulaires de contrat de service relèvent des fonctions support (49,5 %) alors que traditionnellement une telle proportion se retrouvait plutôt hors Siège.

25. Les dépenses totales afférentes aux contrats de service se sont élevées à 26, 699 millions de dollars des États-Unis en 2020 (60 % hors Siège) alors qu'elles étaient de 19,155 millions de dollars des États-Unis en 2018. 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 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.

26. En 2020 la majorité des contrats de service sont financés par des fonds extrabudgétaires (54 %), pour un montant total de 12,503 millions de dollars des États-Unis. À titre de comparaison, à budget quasi constant, en 2018, 66 % des contrats de service étaient financés par des fonds extrabudgétaires. Les contrats de service financés par des fonds du Programme ordinaire (PO) ont représenté 10,862 millions de dollars des États-Unis, soit 46 % des dépenses totales consacrées à ce type de contrat en 2020 (voir [tableau 15](#), annexe I).

27. 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 \(a\)](#), annexe I). Les Secteurs de l'éducation, des sciences exactes et naturelles, de la communication et l'information, de la culture et des sciences sociales et humaines ont représenté environ 58 % des dépenses totales au Siège et 61 % des dépenses totales hors Siège en 2020.

Contrats de courte durée

28. Le nombre de titulaires de contrats de courte durée au siège en 2020 a baissé de 33 % par rapport à 2019, passant de 487 à 324. Le nombre de contrats de courte durée a quant à lui très fortement diminué (-42 %) (2 794 en 2020 contre 4 779 en 2019) (voir [tableau 14](#), annexe I). Le nombre moyen de jours d'engagement (-2 jours) est quant à lui stable. Ces fortes baisses sont à mettre en rapport avec l'effet de la pandémie sur les activités de conférences de l'Organisation, traditionnellement très utilisatrices de ce type de contrats pour la tenue des événements (sécurité, support etc.).

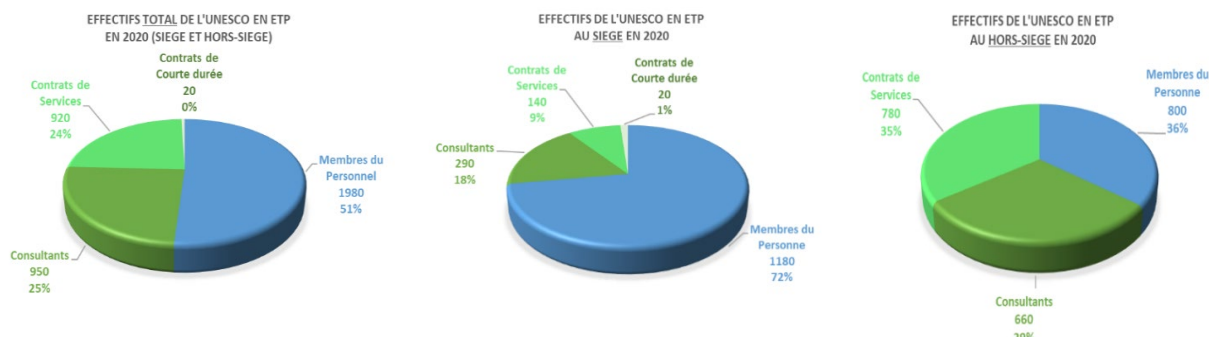
29. D'autre part, ce volume élevé des contrats de courte durée s'explique par leur caractère bref (leur durée est généralement d'une demi-journée ou d'une journée) et par le nombre d'événements (conférences, expositions, représentations, etc.) organisés au Siège et pour lesquels du personnel supplémentaire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

30. Les dépenses totales afférentes aux contrats de courte durée se sont élevées à 2,8 millions de dollars des États-Unis, au Siège uniquement. Ce coût est à mettre en perspectives par rapport aux 5,3 millions de 2019 et 3,9 millions de 2018. Ces coûts incluent la rémunération et les cotisations de sécurité sociale.

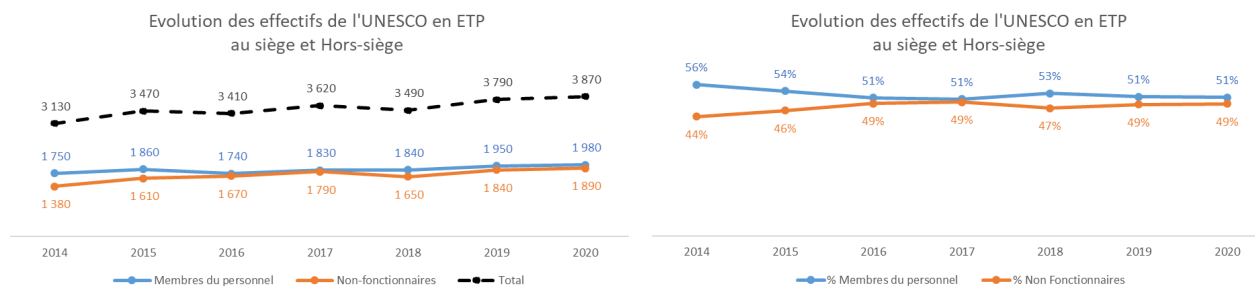
31. Les contrats de courte durée ont été octroyés principalement par les services centraux (CLD a représenté 80 % des contrats de courte durée signés, en raison de l'implication de cette division dans l'organisation de conférences et d'événements et traducteurs/interprètes). Parmi ces titulaires de contrats de courte durée, 63 % étaient des femmes en 2020.

Partie 3 – Répartition globale des effectifs de l'UNESCO (au Siège et hors Siège)⁴

32. En 2020, le personnel non fonctionnaire a représenté environ 49 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein⁵ (ETP). Les non-fonctionnaires sont majoritaires hors Siège (64 % des effectifs), tandis qu'ils représentent 28 % des effectifs au Siège (voir les graphiques ci-dessous). Les titulaires de contrats de service représentent 24 % de l'effectif total et les consultants 25 % (voir aussi tableau 17, annexe I).



33. 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 globalement stable.



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

34. Tel que rappelé dans les précédents rapports du Secrétariat, selon le plus récent rapport du Corps commun d'inspection (CCI)⁶ en 2014 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* »⁷.

⁴ À l'exclusion des instituts de catégorie 1 et du Bureau de l'UNESCO à Brasília.

⁵ 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.

⁶ JIU/REP/2014/8.

⁷ 201 EX/21 Partie V, Recommandation 13.

35. Conformément aux rapports du CCI et du Commissaire aux comptes, HRM a coordonné 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.

36. Compte tenu des retours qui sont parvenus à HRM, une mise à jour de la politique relative aux contrats de service est en cours de finalisation devrait être publiée avant fin 2021. 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.

37. En raison de l'absence d'évolution des discussions inter-agences actuellement en cours, conformément à la [décision 202 EX/5.IV.A](#), HRM n'a pas pu lancer les travaux sur une politique à court et moyen terme sur l'emploi du personnel non fonctionnaire. Cette thématique fait cependant l'objet d'un suivi attentif afin de pouvoir assurer la mise en œuvre effective de la décision du Conseil.

Incidences financières et administratives

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

Projet de décision proposé

39. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant les décisions 207 EX/5.IV.A et [210 EX/5.IV](#),
2. Ayant examiné le document 212 EX/5.IV.B,
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 genres 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 2019 et 2020.

Tableau 1 : Nombre de contrats de consultant individuels 2019-2020

	2019	2020	Évolution 2019- 2020
Siège	1 731	1 385	-20%
% <i>Siège</i>	38%	33%	
Hors -Siège*	2 822	2 796	-1%
% <i>HS*</i>	62%	67%	
Total	4 553	4 181	-8%

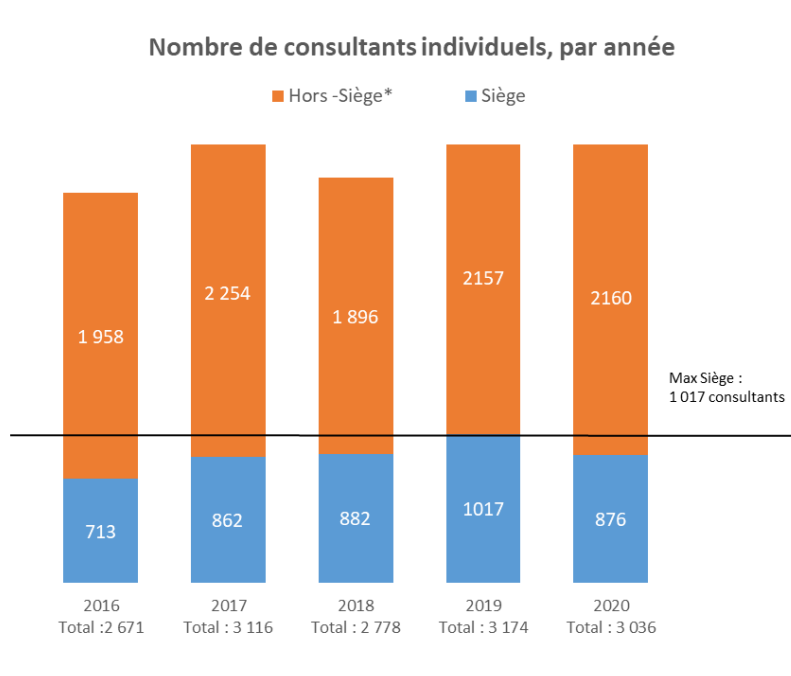
* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

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 2019 et 2020.

Tableau 2 : Nombre de consultants individuels, 2019-2020

	2019	2020	Évolution 2019-2020
Siège	1 017	876	-14%
% <i>Siège</i>	32%	29%	
Hors -Siège*	2 157	2 160	0%
% <i>HS*</i>	68%	71%	
Total	3 174	3 036	-4%

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



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

3. Le tableau 3 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège pour chaque année entre 2019 et 2020.

**Tableau 3 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant
(en milliers de dollars), 2019-2020**

	2019	2020	Évolution 2019-2020
Siège	10 731	9 596	-11%
% <i>Siège</i>	34%	32%	
Hors -Siège*	20 894	20 471	-2%
% <i>HS*</i>	66%	68%	
Total	31 625	30 067	-5%

* 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 2019 et 2020 par source de financement.

**Tableau 4 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant par source de financement,
2019 et 2020 (en milliers de dollars)**

	2019					2020					Évolution 2019-2020	
	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	%PO	EXB	%EXB	Total	PO	EXB
Siège	3 950	37%	6 781	63%	10 731	3 214	33%	6 382	67%	9 596	-19%	-6%
Hors -Siège*	5 293	25%	15 601	75%	20 894	4 348	21%	16 123	79%	20 471	-18%	3%
Total	9 243	29%	22 382	71%	31 625	7 562	25%	22 505	75%	30 067	-18%	1%

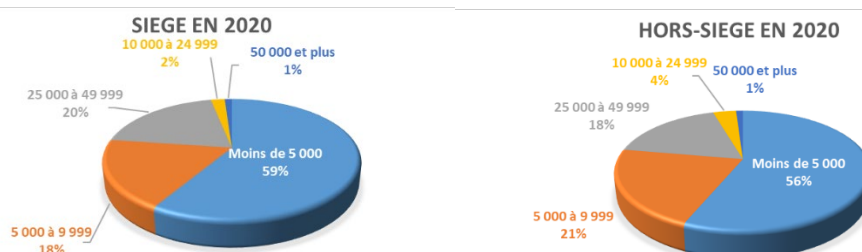
* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasília et par les instituts.

5. Le tableau 5 et les diagrammes correspondants indiquent les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège en 2019 et 2020, en fonction de leur montant.

Tableau 5 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, 2019 et 2020 (en dollars des États-Unis)

	2019							2020					
	Siège	% Siège	Hors-Siège	% HS	Total	% Total		Siège	% Siège	Hors-Siège	% HS	Total	% Total
Moins de 5 000	1 057	60%	1 584	56%	2 641	58%		812	59%	1 572	56%	2 384	57%
5 000 à 9 999	324	19%	552	20%	876	19%		257	19%	596	18%	853	20%
25 000 à 49 999	295	17%	561	2%	856	19%		272	20%	499	18%	771	2%
10 000 à 24 999	47	3%	93	3%	140	3%		29	2%	99	4%	128	3%
50 000 et plus	8	0%	32	1%	40	1%		15	1%	30	1%	45	1%
Total	1 731	100%	2 822	100%	4 553	100%		1 385	100%	2 796	100%	4 181	84%

* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia 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 2019 et 2020.

Tableau 6 : Montant moyen des contrats de consultant, 2019-2020

	2019	2020	Évolution 2019-2020
Siège	6 199	6 928	12%
Hors -Siège*	7 404	7 322	-1%
Total	6 946	7 191	4%

* 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 2019 et 2020, en fonction de leur durée.

Tableau 7 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, sur la période 2019 et 2020

	Siège				Hors-Siège				Total Siège et Hors-Siège			
	2019	%	2020	%	2019	%	2020	%	2019	%	2020	%
Moins d'un mois	788	46%	471	34%	568	20%	688	25%	1 259	40%	1 256	22%
1 à 3 mois	465	27%	434	31%	1244	44%	1 146	41%	899	29%	2 390	43%
3 à 6 mois	349	20%	297	21%	629	22%	579	21%	646	21%	1 208	22%
Plus de 6 mois	129	7%	183	13%	381	14%	383	14%	312	10%	764	14%
Total	1 731	100%	1 385	100%	2 822	100%	2 796	100%	3 116	100%	5 618	100%
Durée moyenne d'un contrat (en mois)	2,1		2,8		3,1		3,0		2,7		2,9	
Évolution par rapport à la période 2017-2018 (en mois)	Stable		+0,7		+0,5		+0,3		+0,3		+0,4	

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

8. Le tableau 8a indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes en 2019 et 2020 au Siège, par secteur/bureau. Le tableau 8b présente ces mêmes données pour les bureaux hors Siège, par secteur/bureau.

Tableau 8a : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau, 2019-2020 (Siège)

	2019				2020			
	Nbre contracts	%	Montant (milliers de \$)	%	Nbre contracts	%	Montant (milliers de \$)	%
ED	255	15%	2 476	23%	316	23%	2 321	24%
SC	206	12%	2 127	20%	171	12%	1 794	19%
SHS	131	8%	775	7%	123	9%	722	8%
CLT	260	15%	1 767	16%	153	11%	1 343	14%
CI	117	7%	733	7%	83	6%	1 040	11%
Direction et Services de support*	762	44%	2 853	27%	539	39%	2 375	25%
Total	1731	100%	10 731	100%	1385	100%	9 596	100%

*Direction & Services de support : CAB, DPI, ETH, IOS, GBS, PAX, GBS & ADM

Tableau 8b : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau, 2019-2020 (hors Siège*)

	2019				2020			
	Nbre contracts	%	Montant (milliers de \$)	%	Nbre contracts	%	Montant (milliers de \$)	%
ED	1402	50%	12 542	60%	1465	52%	12 534	61%
SC	259	9%	1 900	9%	279	10%	1 967	10%
SHS	137	5%	800	4%	92	3%	622	3%
CLT	534	19%	3 165	15%	488	17%	3 194	16%
CI	349	12%	1 802	9%	297	11%	1 557	8%
Direction et Services de support*	141	5%	686	3%	175	6%	597	3%
Total	2822	100%	20 894	100%	2796	100%	20 471	100%

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

9. Le tableau 9 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes au Siège et hors Siège pour 2019 et 2020 par groupe régional des consultants.

Tableau 9 : Nombre de consultants et dépenses afférentes aux contrats, par groupe régional des consultants, 2019 et 2020

	SIEGE							
	Nombre de consultants				Montant (milliers de \$)			
	2019	%	2020	%	2019	%	2020	%
Group I	606	60%	521	59%	6 541	61%	5 926	62%
Group II	41	4%	36	4%	649	6%	520	5%
Group III	129	13%	101	12%	1 179	11%	1 034	11%
Group IV	103	10%	102	12%	1 231	11%	1 053	11%
Group Va	90	9%	82	9%	688	6%	722	8%
Group Vb	48	5%	34	4%	442	4%	341	4%
Total	1017	100%	876	100%	10 731	100%	9 596	100%

	HORS-SIEGE							
	Nombre de consultants				Montant (milliers de \$)			
	2019	%	2020	%	2019	%	2020	%
Group I	329	15%	269	12%	5 324	25%	4 824	24%
Group II	114	5%	72	3%	542	3%	214	1%
Group III	470	22%	589	27%	3 444	16%	5 035	25%
Group IV	406	19%	361	17%	4 256	20%	3 161	15%
Group Va	523	24%	579	27%	4 433	21%	4 614	23%
Group Vb	315	15%	290	13%	2 895	14%	2 623	13%
Total	2157	100%	2160	100%	20 894	100%	20 471	100%

	SIEGE ET HORS-SIEGE							
	Nombre de consultants				Montant (milliers de \$)			
	2019	%	2020	%	2019	%	2020	%
Group I	935	29%	790	26%	11 865	38%	10 750	36%
Group II	155	5%	108	4%	1 192	4%	734	2%
Group III	599	19%	690	23%	4 623	15%	6 069	20%
Group IV	509	16%	463	15%	5 487	17%	4 214	14%
Group Va	613	19%	661	22%	5 121	16%	5 336	18%
Group Vb	363	11%	324	11%	3 337	11%	2 964	10%
Total	3174	100%	3036	100%	31 625	100%	30 067	100%

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2019 et 2020, 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 2019 et 2020 en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés

Table 10

		Groupe régional* dans lequel se situe le Bureau											
		Europe et Amérique du Nord (incl. Siège)		Amérique centrale et latine		Asie et Pacifique		Afrique		États arabes		Total	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Groupe régional des consultants	Groupe I	59,2%	58,9%	7,3%	6,9%	19%	17,2%	12,5%	11,3%	17,7%	9,8%	29,5%	26,0%
	Groupe II	4,9%	5,1%	-	0,2%	16%	11,3%	0,3%	0,2%	0,8%	0,9%	4,9%	3,6%
	Groupe III	12,6%	11,3%	92,1%	92,1%	1%	0,4%	0,2%	1,1%	0,5%	0,3%	18,9%	22,7%
	Groupe IV	10,1%	11,6%	0,4%	0,3%	63,1%	69,6%	1,5%	0,9%	3,8%	1,9%	16%	15,3%
	Groupe Va	8,6%	9,1%	-	0,3%	1%	1,0%	83,7%	85,1%	1,3%	0,6%	19,3%	21,8%
	Groupe Vb	4,6%	4,0%	0,2%	0,2%	0%	0,4%	1,8%	1,5%	75,9%	86,4%	11,4%	10,7%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Groupe I : États d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord ; Groupe II : États d'Europe orientale ; Groupe III : États d'Amérique latine et des Caraïbes ; Groupe IV : États d'Asie et du Pacifique ; Groupe V(a) : États d'Afrique ; Groupe V(b) : États arabes

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2019 et 2020 au Siège et hors Siège, par genre.

Tableau 11 : Nombre de consultants engagés en 2019 et 2020, par genre

	SIEGE		HORS-SIEGE		SIEGE ET HORS-SIEGE	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
F	544	472	896	920	1440	1392
%F	53%	54%	42%	43%	45%	46%
M	473	404	1261	1240	1734	1644
%M	47%	46%	58%	57%	55%	54%
Total	1017	876	2157	2160	3174	3036

*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 2019 et 2020.

Tableau 12 : Nombre de contrats de consultant accordés à d'anciens membres du personnel, et dépenses correspondantes, 2019 et 2020

	2019			2020		
	SIEGE	HORS-SIEGE*	TOTAL	SIEGE	HORS-SIEGE*	TOTAL
Nombre de consultants	1017	2157	3174	876	2160	3036
Personnel retraité	13	11	24	4	7	11
%	1,3%	0,5%	0,8%	0,5%	0,3%	0,4%

	2019			2020		
	SIEGE	HORS-SIEGE*	TOTAL	SIEGE	HORS-SIEGE*	TOTAL
Dépenses Total Consultants (milliers de \$)	10 731	20 894	31 625	9 596	20 471	30 067
Dépenses personnel retraité	84	117	201	18	81	99
%	0,8%	0,6%	0,6%	0,2%	0,4%	0,3%

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília 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 2019-2020	Nb de contrats SC		Evolution 2019-2020	Dépenses afférentes au contrats SC (milliers de dollars)		Evolution 2019-2020
	2019	2020		2019	2020		2019	2020	
Siège	248	210	-15%	526	545	4%	6 401	7 258	13%
%Siège	23%	20%		31%	30%		32%	31%	
Hors Siège*	836	855	2%	1168	1284	10%	13 592	16 107	19%
% Hors Siège*	77%	80%		69%	70%		68%	69%	
Total	1084	1065	-2%	1694	1829	8%	19993	23365	17%

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

Tableau 14 – Contrats de courte durée au Siège

			Evolution 2019-2020
	2019	2020	
Nb de titulaires de contrats	487	324	-33%
Nb de contrats	4 779	2 794	-42%
Dépenses afférentes aux contrats (en milliers de dollars)	5 288	2 825	-47%
Nbre de jrs d'engagement par titulaire (moyenne sur l'année)	33	31	-2 jrs

Tableau 15 – Dépenses afférentes aux contrats de service en 2020, par source de financement (en milliers de dollars)

	2019				
	PO	PO %	EXB	EXB%	Total
Siège	4 519	71 %	1 882	29 %	6 401
Hors Siège *	5 702	42 %	7 890	58 %	13 592
Total	10 221	51 %	9 772	49 %	19 993

	2020				
	PO	PO %	EXB	EXB%	Total
Siège	5 033	69 %	2 225	31 %	7 258
Hors Siège*	5 829	36 %	10 278	64 %	16 107
Total	10 862	46 %	12 503	54 %	23 365

Évolution 2019-2020	
PO	EXB
11 %	18 %
2 %	30 %
6 %	28 %

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

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

	Siège				Hors-siège*				Siège et Hors-siège*			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	Nb de titulaires de SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%
ED	802	13%	4 142	30%	1 150	16%	5 975	37%	1 952	14%	10 116	34%
SC	765	12%	738	5%	724	10%	603	4%	1 489	11%	1 341	5%
IOC	21	0%	24	0%	209	3%	12	0%	230	2%	35	0%
SHS	501	8%	371	3%	541	7%	399	2%	1 042	8%	770	3%
CLT	1 703	27%	1 934	14%	1 708	24%	1 888	12%	3 411	25%	3 822	13%
CI	212	3%	627	5%	125	2%	898	6%	337	2%	1 525	5%
Support	2 396	37%	5 757	42%	2 801	39%	6 332	39%	5 198	38%	12 089	41%
Total	6 401	100%	13 592	100%	7 258	100%	16 107	100%	13 659	100%	29 699	100%

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

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

	Siège				Hors-siège*				Siège et Hors-siège*			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	Nb de titulaires de SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%	Nb de titulaires de contrats SC	%
ED	58	11%	67	12%	366	31%	425	33%	424	25%	492	27%
SC	42	8%	41	8%	109	9%	102	8%	151	9%	143	8%
IOC	3	1%	8	1%	1	0%	3	0%	4	0%	11	1%
SHS	47	9%	37	7%	36	3%	40	3%	83	5%	77	4%
CLT	109	21%	91	17%	196	17%	192	15%	305	18%	283	15%
CI	20	4%	16	3%	67	6%	95	7%	87	5%	111	6%
Support	247	47%	285	52%	393	34%	427	33%	640	38%	712	39%
Total	526	100%	545	100%	1168	100%	1284	100%	1694	100%	1829	100%

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

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

Tableau 17 – Effectif global de l'UNESCO en 2020 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 définie, JPO, PA, détachement, eng. À titre temp.)		1180	60%	800	40%	1980	51%
Non fonctionnaires	Consultants	290	31%	660	69%	950	25%
	Contrats de Services	140	15%	780	85%	920	24%
	Contrats de Courte durée	20	100%	-	-	20	1%
	Total	450	24%	1440	76%	1890	49%
TOTAL		1630	42%	2240	58%	3870	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 18.2 : Siège

	2019	2020	Evolution 2019 -2020
Membres du personnel	1 150	1 180	3%
% Membres du personnel	72%	72%	
Non-fonctionnaires	440	450	2%
% Non Fonctionnaires	28%	28%	
Total	1 590	1 630	3%

Tableau 18.2 : hors Siège

	2019	2020	Evolution 2019 -2020
Membres du personnel	800	800	0%
% Membres du personnel	36%	36%	
Non-fonctionnaires	1 400	1 440	3%
% Non Fonctionnaires	64%	64%	
Total	2 200	2 240	2%

Tableau 18.3 : Siège et hors Siège

	2019	2020	Evolution 2019 -2020
Membres du personnel	1 950	1 980	2%
% Membres du personnel	51%	51%	
Non-fonctionnaires	1 840	1 890	3%
% Non Fonctionnaires	49%	49%	
Total	3 790	3 870	2%

ANNEXE II

BUREAU DE L'UNESCO À BRASILIA

Contrats de consultant

Nombre et montant

1. Le tableau A montre que 497 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2020, soit 18 % de plus qu'en 2019. Les dépenses (calculées en dollars des États-Unis) de 2020 sont supérieures de 6 % à celles de 2019, et s'établissent à 7 456 millions de dollars.

Tableau A

**Nombre et montant des contrats de consultant
au Bureau de Brasilia, 2019-2020**

	2019	2020	Évolution 2019-2020
Nombre	422	497	18 %
Montant (Dépenses en milliers \$)	7 047	7 456	6 %

Source de financement

2. Le tableau B indique qu'en 2020, 99 % 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, 2019-2020**

(En milliers \$)

Source de financement	2019		2020		Evolution 2019-2020
PO	68	1 %	50	1 %	-26 %
EXB	6 979	99 %	7 406	99 %	6 %
Total	7 047	100 %	7 456	100 %	0.05 %

Contrats, en valeur

3. Le tableau C indique que 92 % des contrats de consultant attribués en 2020 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 86 % en 2019, tandis qu'un contrat était d'un montant supérieur à 50 000 dollars (contre 2 en 2019).

Tableau C
Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant,
au Bureau de Brasilia, 2019 et 2020

Montant (en dollars)	2019		2020		Évolution 2019-2020
Moins de 5 000	43	10 %	104	21 %	142 %
5 000 à 9 999	68	16 %	69	14 %	1 %
10 000 à 24 999	252	60 %	286	58 %	13 %
25 000 à 49 999	57	14 %	37	7 %	-35 %
50 000 et plus	2	0,5 %	1	0,2 %	-50 %
Total	422	100 %	497	100 %	18 %

Durée des contrats

4. Le tableau D indique que 19 % des contrats de consultant conclus en 2020 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 16 % en 2019, tandis que 60 % étaient d'une durée supérieure à six mois (contre 56 % en 2019).

Tableau D
Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée
au Bureau de Brasilia, 2019 et 2020

	2019		2020		Évolution 2019-2020
Moins d'un mois	12	3 %	16	3 %	33 %
1 à 3 mois	53	13 %	79	16 %	49 %
3 à 6 mois	103	24 %	126	25 %	22 %
Plus de 6 mois	254	60 %	276	56 %	9 %
Total	422	100 %	497	100 %	18 %

ANNEXE III

RÉPARTITION DES CONSULTANTS ET CONTRATS DE SERVICE PAR NATIONALITÉ

	2019		2020	
	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service
Afghanistan	23		3	
Afrique du Sud	30		33	
Albanie	2		3	
Algérie	6	9	7	4
Allemagne	39	3	29	12
Andorre	2		1	
Angola	1	1	1	
Antigua-et-Barbuda	1		1	
Arabie saoudite	5		1	
Argentine	43	3	58	3
Arménie		1		
Australie	56	1	43	1
Autriche	4	1	6	1
Bangladesh	9		8	
Barbade	4		2	
Bélarus	1		4	1
Belgique	24	2	16	1
Belize	1		1	
Bénin	7		8	
Bolivie (État plurinational de)	10	1	3	1
Bosnie-Herzégovine	11		8	
Botswana	7		2	
Brésil	37	1	25	3
Bulgarie	5	3	1	1
Burkina Faso	18		13	
Burundi	5		14	
Cabo Verde	2		2	
Cambodge	15		12	
Cameroun	46	3	45	2
Canada	69	4	61	2
Chili	134	3	83	3
Chine	25	29	30	16
Chypre	1		1	
Colombie	27	9	25	1
Comores	3			

212 EX/5.IV.B
Annexe III – page 2

	2019		2020	
	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service
Congo	17	1	16	
Costa Rica	18		23	
Côte d'Ivoire	54	4	70	2
Croatie	3		4	1
Cuba	18	3	13	3
Danemark	9		4	
Égypte	50	4	44	4
El Salvador	4		3	
Émirats arabes unis	1		1	
Équateur	18	1	22	1
Espagne	57	20	60	22
Estonie	1		1	
Eswatini	1		4	
États-Unis d'Amérique	126	4	111	1
Éthiopie	21		17	
Fédération de Russie	21	15	17	9
Fidji	4		5	
Finlande	6		2	
France	298	253	239	158
Gabon	10	1	22	2
Gambie			2	
Géorgie	3		1	
Ghana	13		22	
Grèce	9		9	
Guatemala	30	1	24	1
Guinée	2		2	
Guinée équatoriale	2		22	
Guinée-Bissau	1	2	1	1
Guyana	4		1	
Haïti	13		33	
Honduras	5		4	
Hongrie	3		1	
Inde	51	2	43	3
Indonésie	19		17	
Iran, République islamique d	12	1	7	
Iraq	21		11	
Irlande	14	2	9	3

	2019		2020	
	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service
Islande			1	
Israël	4		4	
Italie	60	5	56	
Jamaïque	13	2	12	
Japon	18	3	12	
Jordanie	37		19	
Kazakhstan	18		31	
Kenya	26	1	23	1
Kirghizistan	7		11	
Koweït	1		2	
Lesotho	3		5	
Liban	49	2	51	1
Libéria	5		4	
Libye	2	1	1	
Lituanie	2		2	
Luxembourg			1	
Macédoine du Nord	1		1	
Madagascar	16	1	15	
Malaisie	12	1	6	1
Malawi	12	1	26	
Maldives	1		2	
Mali	16	2	16	1
Malte			2	
Maroc	65	3	39	3
Maurice	4	1	6	
Mauritanie	5	1	8	
Mexique	73	2	249	1
Mongolie	4		4	
Mozambique	15		24	
Myanmar	60		57	
Namibie	5		8	
Népal	23		24	
Nicaragua	7		1	
Niger	5		6	
Nigéria	29	1	32	
Norvège	3		2	
Nouvelle-Zélande	13	3	5	1
Ouganda	15		18	

212 EX/5.IV.B
Annexe III – page 4

	2019		2020	
	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service
Ouzbékistan	73		42	
Pakistan	25		23	
Palestine	22	1	28	3
Panama			1	
Paraguay	5		3	
Pays-Bas	18	1	11	2
Pérou	94	7	66	3
Philippines	21	1	24	
Pologne	7	2	8	1
Portugal	13	1	9	1
République arabe syrienne	17	1	6	
République centrafricaine	7	1	3	1
République de Corée	13		9	
République de Moldova	1	1		1
République démocratique du Congo	35		51	
République démocratique populaire lao	1		4	
République dominicaine	3		1	
République-Unie de Tanzanie	40		23	
Roumanie	3		3	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	150	25	136	23
Rwanda	4		2	
Sainte-Lucie	1			
Saint-Vincent-et-les Grenadines	1			
Samoa			1	1
Sénégal	63	5	35	
Serbie	1		2	
Seychelles	2			
Sierra Leone	1		1	
Singapour	6		3	
Slovaquie			2	
Slovénie	3		1	
Somalie		1		
Soudan	39		68	
Soudan du Sud	4		10	1
Sri Lanka	4	1	4	
Suède	4		6	
Suisse	11	5	7	6

	2019		2020	
	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service	Consultants individuels	Titulaires de contrats de service
Tadjikistan	6		2	
Tchad	10		2	
Tchéquie	3		4	
Thaïlande	33		36	
Timor-Leste	1		3	
Togo	9		12	
Trinité-et-Tobago	3		6	
Tunisie	29	6	32	2
Turkménistan	2			
Turquie	9	1	6	1
Ukraine	5	2	1	2
Uruguay	19	1	19	
Venezuela (République bolivarienne du)	5	4	7	3
Viet Nam	28		31	
Yémen	11	2	6	1
Zambie	8		9	
Zimbabwe	30		31	
Nationalités manquantes	30		13	
Total	3 174	487	3 036	324

PARIS, le 12 octobre 2021
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

**B. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants,
sur la période 2019-2020**

CORRIGENDUM

Dans la Section « **Synthèse** », le paragraphe 11 doit se lire comme suit :

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 (65 % en 2020), ou hors Siège (66 % en 2020). Le reliquat concerne majoritairement les contrats allant de trois à six mois, alors qu'une minorité (13 % au Siège et 14 % hors Siège) de contrats a été établie pour une durée supérieure à six mois. Sur les quatre dernières années, la durée moyenne, tous contrats confondus, a augmenté de 0,7 mois au Siège et de 0,3 mois hors Siège.

Dans la Section « **Contrats de service** », le paragraphe 25 doit se lire comme suit :

25. Les dépenses totales afférentes aux contrats de service se sont élevées à 23,365 millions de dollars des États-Unis en 2020 (60 % hors Siège) alors qu'elles étaient de 19,155 millions de dollars des États-Unis en 2018. 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 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.



Dans l'**Annexe I**, le paragraphe 7 doit se lire comme suit :

7. Le tableau 7 indique le nombre de contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège en 2019 et 2020, en fonction de leur durée.

Dans l'**Annexe I**, le tableau 7 doit se lire comme suit :

Tableau 7 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, sur la période 2019 et 2020

	Siège				Hors Siège				Total Siège et hors Siège			
	2019	%	2020	%	2019	%	2020	%	2019	%	2020	%
Moins d'un mois	788	46%	471	34%	568	20%	688	25%	1 356	30%	1 159	28%
1 à 3 mois	465	27%	434	31%	1 244	44%	1 146	41%	1 709	38%	1 580	38%
3 à 6 mois	349	20%	297	21%	629	22%	579	21%	978	21%	876	21%
Plus de 6 mois	129	7%	183	13%	381	14%	383	14%	510	11%	566	14%
Total	1 731	100%	1 385	100%	2 822	100%	2 796	100%	4 553	100%	4 181	100%

Durée moyenne d'un contrat (en mois)	2,1	2,8	3,1	3,0	2,7	2,9
Évolution par rapport à la période 2017-2018 (en mois)	Stable	+0,7	+0,5	+0,3	+0,3	+0,4

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

Dans l'**Annexe I**, le tableau 16(a) doit se lire comme suit :

Tableau 16(a) – Dépenses afférentes aux contrats de service par secteur/bureau (en milliers de dollars)

	Siège				Hors Siège*				Siège et hors Siège*			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%
ED	802	13%	1 150	16%	4 142	30%	5 975	37%	4 944	25%	7 124	30%
SC	765	12%	724	10%	738	5%	603	4%	1 503	8%	1 327	6%
IOC	21	0%	209	3%	24	0%	12	0%	44	0%	221	1%
SHS	501	8%	541	7%	371	3%	399	2%	872	4%	940	4%
CLT	1 703	27%	1 708	24%	1 934	14%	1 888	12%	3 637	18%	3 597	15%
CI	212	3%	125	2%	627	5%	898	6%	839	4%	1 023	4%
Support	2 396	37%	2 801	39%	5 757	42%	6 332	39%	8 153	41%	9 134	39%
Total	6 401	100%	7 258	100%	13 592	100%	16 107	100%	19 992	100%	23 365	100%

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