

Conseil exécutif

Deux cent dix-septième session

PARIS, le 5 octobre 2023

Original français

Point 4 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 2

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

Résumé

**A. Emploi de contrats de personnel non fonctionnaire,
y compris de consultants, sur la période 2021-2022**

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 217 EX/4.IV.A Add.2).

** Le terme « non fonctionnaire » est remplacé ci-après
par le terme « personnel affilié ».*



Introduction

1. Le document présenté atteste clairement que l'Administration a pleinement conscience du rôle essentiel que remplit le personnel affilié, ainsi que de la précarité et de l'incertitude où il se trouve. Cette incertitude et précarité résultent de l'usage souvent détourné qui est fait des contrats de ces personnels par les secteurs et les bureaux ainsi que de la passivité relative des services centraux, HRM au premier titre. L'AIPU considère qu'il est urgent de trouver une solution à cette situation et qu'il ne convient pas d'attendre les conclusions et recommandations « attendues » du Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies. Il faut mettre en place des bonnes pratiques au plus tôt en la matière quitte à les ajuster en fonction des recommandations du CCI.

2. L'Administration affirme dans son document que « [l]e personnel affilié constitue une source de soutien limité dans le temps et/ou spécialisé et, à ce titre, un élément clé de l'exécution du programme de l'UNESCO ». Cette affirmation est cependant ambiguë car elle confond la nature des contrats avec l'usage qui en est fait. S'il est incontestable qu'une organisation a besoin d'une variété de contrats dont certains ont vocation à permettre une certaine flexibilité, elle ne peut cependant user de ces contrats à mauvais escient. Le personnel affilié constitue donc bien un élément clé de l'exécution du programme de l'UNESCO, mais cela n'est pas dû au caractère limité dans le temps de ces contrats ou à la spécialisation de leurs titulaires. Ces derniers travaillent aux côtés des titulaires d'engagements à durée définie, souvent sur des tâches similaires, essentielles à l'accomplissement du mandat de l'Organisation.

Répartition des effectifs et équilibre entre les genres

3. L'inertie semble être la marque de l'Administration en la matière, comme on peut le noter au fait que le pourcentage du personnel affilié soit resté à 49 %, soit le même niveau qu'en 2020.

4. HRM avance que, à l'UNESCO, la « tendance reste similaire à celles observées dans les autres organismes du système des Nations Unies ». Mais rien ne vient justifier ce pourcentage, qui est d'ailleurs supérieur de quatre points à la moyenne au sein des Nations Unies, selon les données datant de 2014. Le fait qu'aucun progrès n'ait été réalisé au cours des années, selon le schéma présenté par l'Administration au paragraphe 5 de son document, révèle en creux le véritable problème en la matière : l'indifférence à l'égard des conditions de travail et du bien-être du personnel. Les très légères augmentations et diminutions d'une année à l'autre ne semblent être dues qu'au hasard et à des facteurs externes, et non à une quelconque action ou politique dans laquelle l'Administration se serait engagée résolument.

5. Plus encore, c'est avec préoccupation que nous notons que 73 % du personnel affilié exerce ses fonctions hors Siège. D'après notre expérience, en effet, ce pourcentage élevé de contrats hors Siège constitue en lui-même un symptôme de la tendance à négliger les conditions d'emploi du personnel sur le terrain et témoigne le fait que ce personnel se sente délaissé. Ces témoignages que l'AIPU reçoit lors de ses missions dans des bureaux hors Siège, mais aussi de collègues qui nous sollicitent, confirment le climat de frustration et de mal-être, qui sont liés à la précarité professionnelle à laquelle ces personnes sont exposées. Le fait que les réunions et sessions des organes directeurs de l'UNESCO se déroulent au Siège ne doit pas faire perdre de vue que la présence de l'UNESCO est loin de se limiter à Paris.

6. Dans l'espoir de voir cette situation s'améliorer, nous soutenons pleinement l'optimisation de la structure de HRM et la rationalisation de ses fonctions en vue d'encadrer un personnel toujours plus décentralisé – recommandations formulées par IOS dans son rapport d'évaluation de la Stratégie de gestion des ressources humaines précédente. De plus, nous demandons que ces recommandations soient **pleinement acceptées et mises en œuvre**. Accroître la transparence en la matière est un objectif essentiel, et cela passe nécessairement par une plus grande implication de HRM dans le recrutement de ce personnel affilié et dans toutes les décisions le concernant.

7. S'agissant de l'égalité entre les genres, l'AIPU souhaite attirer l'attention sur le déséquilibre qui existe souvent au détriment des femmes. Nous notons, en effet, que le pourcentage de femmes titulaires de contrats de service était de 51 % en 2021 et de 55 % en 2022, alors que, s'agissant plus particulièrement des bureaux hors Siège, ce pourcentage s'élevait à 57 % en 2021 et 55 % en 2022. Il conviendrait éventuellement de se demander dans quelle mesure des préjugés inconscients contribueraient à ce déséquilibre.

Contrats de service

8. Nous notons que le langage de l'Administration évolue d'une version de son document à l'autre. Alors qu'elle déclarait dans son précédent document que les contrats de service « sont utilisés pour » faire face à des activités ou à des charges de travail de nature temporaire, elle affirme désormais que ces contrats « ont vocation à » être ainsi, ce qui tendrait à avaliser le fait qu'en réalité, ils ne sont pas utilisés en conformité avec leur destination réglementaire. À ce propos, nous déplorons la formule selon laquelle ces contrats devraient « essentiellement » être utilisés dans des conditions qui sont en réalité celles prévues par le Manuel des ressources humaines (voir paragraphe 6 du document commenté). Ce terme utilisé dans un document officiel laisserait une marge de manœuvre indésirable et, de surcroît, tend à cautionner le détournement dans l'utilisation de ces contrats.

9. Si les critères établis par le Manuel des ressources humaines relatifs à la finalité de ces contrats sont très clairs, certaines des règles qui leur sont applicables ne répondraient plus aux impératifs de logique et d'équité. Ainsi, le fait que les contrats de service ne doivent pas dépasser une durée globale de 24 sur 36 mois lorsqu'ils concernent le Siège mais qu'une telle condition n'existe pas pour les bureaux hors Siège crée inévitablement une situation d'inégalité et de précarité accrues pour les personnels hors Siège qui sont titulaires de ces contrats. On ne voit pas en quoi le fait d'être hors Siège devrait *ipso facto* entraîner une telle différence de traitement en la matière. Il serait donc souhaitable et même nécessaire, d'harmoniser les conditions d'emploi de ces contrats, indépendamment du lieu d'affectation de leurs titulaires.

10. L'augmentation du nombre de contrats de service de 4 % en 2022 ne laisse pas d'inquiéter. À cet égard, la réduction des coûts, due à la diminution des dépenses au Siège où la durée des contrats qui a été très limitée, montre à quel point l'attribution de ce type de contrats est tributaire de la situation financière de l'Organisation et non pas de la nature des tâches confiées à ces personnels. On peut certes comprendre les difficultés financières que peut parfois traverser l'Administration. Mais cela ne doit aucunement servir d'excuse pour accepter d'engager des personnes sous des contrats précaires et cela, pour remplir des besoins unanimement reconnus comme permanents et essentiels à l'accomplissement du mandat de l'UNESCO. Pour l'Administration, le fait que « [l]a plupart des dépenses afférentes aux contrats de service [...] viennent appuyer directement les programmes de l'UNESCO » semble servir de justification. Là encore, le langage utilisé par l'Administration tend à créer la confusion entre le fait que les contrats de service répondent à des besoins de flexibilité et le fait qu'ils sont utilisés en pratique d'une manière qui conduit à traiter certains personnels comme une variable d'ajustement.

11. Il en va de même, d'ailleurs, des contrats de consultants qui, en 2022, ont connu une diminution par rapport à l'année précédente. Si cela s'explique « par les pressions budgétaires dues à l'inflation » et « par l'augmentation des dépenses liées aux contrats de service », cela voudrait dire, *a contrario*, que leur nombre augmentera proportionnellement à l'état financier de l'Organisation. Or, il s'agit, selon nous, d'une question de politique, d'un choix qui doit être fait aux plus hauts niveaux de la Direction : une situation financière plus positive équivaldra-t-elle à la régularisation des personnels en situation précaire ou à l'augmentation du nombre des contrats du personnel affilié ? Avec le retour des États-Unis, les choix de l'Administration manifesteront, peut-être, sa volonté réelle.

12. Les données relatives à la durée de service non interrompue des titulaires de contrats de service (tableau 6 du document commenté) sont particulièrement révélatrices des objectifs réellement poursuivis à travers l'usage de ces contrats par les secteurs et les bureaux. La présentation de ces données appelle deux remarques. D'une part, nous regrettons que les critères utilisés pour la création de statistiques, à savoir le nombre d'années de service, ne soient pas les mêmes que ceux utilisés dans le document 217 EX/4.IV.C portant sur la Stratégie de gestion des ressources humaines (voir paragraphe 10 de l'annexe III dudit document). Cela diminue l'utilité de ces données en rendant leur exploitation et comparaison plus difficiles. D'autre part, nous nous interrogeons fortement sur la véracité des données fournies. Par exemple, dans le document commenté, il est indiqué que, au 31 décembre 2022, **59 titulaires** de contrats de service avaient **10 années ou plus** de durée de service non interrompue, alors que, dans le document 217 EX/4.IV.C, on fait état de **91 personnes** qui auraient **plus de 10 années** de service consécutives à l'UNESCO en janvier 2023. Cet écart doit être justifié par l'Administration.

13. En tout état de cause, il n'est pas admissible de soutenir que les fonctions exercées par les personnes ayant autant d'années de service à l'UNESCO seraient d'ordre temporaire. Il faut reconnaître, au contraire, qu'elles sont essentielles et devraient valoir à ces personnels un engagement à durée déterminée. Leur régularisation doit être une priorité de la Stratégie de gestion des ressources humaines qui s'appliquera au cours des quatre prochaines années. On rappelle que, à la lumière d'un tel objectif, il conviendrait de considérer ces personnels, ainsi que ceux engagés au titre d'un projet (PA), comme des candidats « internes » aux fins de recrutement.

14. La véritable solution réside, en effet, dans le recrutement de ces personnels, qui doit être une priorité de HRM dont la responsabilité est entière dans cette situation. En effet, on devrait s'étonner, par exemple, que HRM, qui connaît pour chaque secteur et bureau la situation contractuelle de ces personnels, accepte pour ces unités la création de nouveaux postes, supposément destinés à des fonctions régulières, alors même qu'elles emploient par ailleurs des personnes sur de longues durées et donc pour des fonctions régulières de l'Organisation. Comme indiqué dans les commentaires soumis par l'AIPU sur le document 217 EX/4.IV.C, la mise en place d'une prime de fin de service ou d'un versement à la cessation de service ne constitue qu'une solution superficielle à un problème en réalité très profond. L'enchaînement et renouvellement successifs des contrats précaires et l'instabilité professionnelle qui en découle ont des impacts significatifs sur la vie personnelle et familiale des collègues ainsi que leur santé mentale, voire physique. Dans le même sens, l'instauration d'un régime d'assurance maladie mondial est, certes, la bienvenue, mais s'avèrera inévitablement, elle aussi, insuffisante. Surtout, elle ne doit pas être perçue comme un encaissement, voire un encouragement, de la pratique existante en matière de renouvellements de ce type de contrats. Dans tous les cas, il convient de souligner que ces pratiques dénotent des formes de management qui pèchent gravement par manque de souci pour l'efficacité, la conformité aux règles et, enfin, l'éthique.

15. De la même manière, la révision de la politique relative aux contrats de service est, elle aussi, insuffisante. Certes, nous nous réjouissons des améliorations introduites par celle-ci, auxquelles nous avons d'ailleurs apporté notre soutien. Néanmoins, nous demeurons fortement préoccupés. D'un côté, l'Administration a mis trop de temps pour élaborer et mettre en place cette politique. En effet, demandée par le Conseil exécutif lors de sa 202^e session, soit en 2017, elle n'est entrée en vigueur qu'en 2023, période pendant laquelle nos collègues se voyaient appliquer des conditions d'emploi très désavantageuses. On doit être frappé par le manque d'agilité de l'Organisation, où les améliorations sont souvent trop lentes à être acceptées et mises en œuvre. De l'autre côté, nous considérons que cette révision ne répond pas véritablement à la demande des États membres selon laquelle la Directrice générale était invitée à « élaborer une politique à court et moyen terme afin de remédier à la pratique récurrente consistant à employer du personnel extérieur au Siège et hors Siège » ([décision 202 EX/SR.11](#)). Malheureusement, nous ne voyons pas en quoi la politique révisée permettra de régler le problème des contrats précaires de longue durée.

Contrats de consultants

16. Nous avons des raisons sérieuses de penser qu'une meilleure planification est nécessaire en matière d'engagement de consultants. En effet, si le nombre d'anciens membres du personnel engagés sous de tels contrats a baissé (voir tableau 14 du document commenté), le chiffre de 18 personnes se trouvant dans cette catégorie demeure, selon nous, élevé. Il faudrait, dès lors, accentuer les efforts en la matière. L'instauration d'une UNESCO plus moderne, agile, compétente et compétitive exige de laisser la place aux jeunes talents.

17. En termes de planification, nous souhaitons également attirer l'attention sur l'augmentation du nombre de consultants originaires de pays du Groupe régional I, dont le pourcentage est passé de 26 % en 2020 à 32 % en 2022. Ce constat nous pousse à réitérer notre demande, déjà formulée auprès du Conseil exécutif, que l'Administration fournisse un document synthétique qui présenterait une vue d'ensemble de l'effectif de l'UNESCO, agrégeant les postes du cadre organique, les PA et le personnel affilié, sous les angles de la répartition géographique et de l'égalité entre les sexes, ainsi que de la répartition au Siège et hors Siège. Plus encore, une présentation plus exhaustive, incluant la durée des contrats de consultants octroyés ainsi que la mesure dans laquelle ces contrats sont octroyés aux mêmes personnes ou pas, contribuerait encore plus à la transparence et permettrait d'apprécier véritablement la situation des ressources humaines de l'Organisation.

18. S'agissant, enfin, de la rémunération des consultants, nous peinons à comprendre le raisonnement tenu par l'Administration. Effectivement, l'objectif affiché serait d'attirer les meilleurs experts et spécialistes, dans un environnement de travail de plus en plus compétitif. Cependant, face à cet objectif, les taux de rémunération sont restés les mêmes, voire ont été réduits depuis 2013. Nous nous demandons donc : comment l'UNESCO entend-elle demeurer un employeur attractif dans un environnement mondial hautement compétitif ?

Conclusion

19. Pour conclure, nous devons exprimer notre surprise et déception face au projet de décision présenté aux États membres. En ce qui concerne l'engagement des consultants, tout d'abord, la Directrice générale serait encouragée à « poursuivre » ses efforts en vue d'assurer une meilleure répartition géographique et un équilibre entre les genres. Nous nous accordons avec cet appel, mais il nous semble évident qu'il doit s'accompagner de mesures concrètes de suivi et d'évaluation, sans quoi il s'agira, à nouveau, d'un vœu pieux.

20. S'agissant de l'incitation d'« améliorer les conditions d'emploi du personnel affilié, s'il y a lieu », on ne comprend pas que l'Administration précise « s'il y a lieu ». Le document présenté aux États membres indique nettement que bien de nos collègues souffrent de conditions d'emploi indignes d'une organisation intergouvernementale telle que l'UNESCO. Une telle conditionnalité s'apparente à une précaution dilatoire qui n'est pas de mise. Nous demandons que des avancées concrètes et mesurables soient engagées.

21. Enfin, nous souhaiterions voir une décision plus substantielle, c'est-à-dire allant dans le sens d'une demande à l'Administration de régulariser un certain nombre de titulaires de contrats précaires, par exemple ceux ayant plus de 10 années de service à l'UNESCO, ou, au moins, de s'efforcer de diminuer l'usage de ces contrats, en rappel par exemple de la décision adoptée par le Conseil exécutif à sa 202^e session.



unesco

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

217 EX/4.IV.A

Conseil exécutif

Deux cent dix-septième session

PARIS, le 8 septembre 2023
Original anglais

Point 4 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, sur la période 2021-2022**

En application de la décision 212 EX/5.IV.B, la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de personnel non fonctionnaire*, y compris de consultants, sur la période 2021-2022.

Décision requise : paragraphe 36.

**Le terme « non fonctionnaire » est remplacé ci-après
par le terme « personnel affilié ».*



Job: 202302816

INTRODUCTION

1. Le présent rapport est soumis en application de la décision 212 EX/5.IV.B et porte sur l'emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, y compris de consultants, sur la période 2021-2022 au Siège et hors Siège¹. Conformément à la Stratégie de l'UNESCO de gestion des ressources humaines pour 2023-2027 (document 217/EX.4.IV.C), le terme « non fonctionnaire » ne sera plus utilisé pour désigner les consultants individuels et les titulaires de contrats de service et de contrats de courte durée, car le terme « personnel affilié » illustre mieux la nature de leur relation avec l'Organisation. Un résumé des conditions d'emploi de ces modalités contractuelles est présenté à l'**annexe I**.

2. Le présent rapport est divisé en quatre parties, décrites ci-après.

- La première partie présente une répartition globale des effectifs de l'UNESCO en équivalent temps plein (ETP)² au Siège et hors Siège.
- La deuxième partie porte sur les titulaires de contrats de service. Ces contrats ont vocation à 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, notamment pour l'exécution du programme sur le terrain. En 2022, les contrats de service ont représenté 24 % de l'effectif total en équivalent temps plein. Consciente de l'importance et de la pertinence de cette modalité contractuelle, qui permet une certaine souplesse dans la mise en œuvre et l'exécution du programme, l'UNESCO a révisé les conditions d'emploi de cette catégorie de personnel en 2022. Les paragraphes 12 à 15 du présent document décrivent les principales améliorations apportées par la politique révisée.
- La troisième partie fournit des informations concernant les contrats conclus avec des consultants individuels engagés 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. En 2022, ces contrats ont également représenté 24 % de l'effectif total en équivalent temps plein.
- La quatrième partie traite des contrats de courte durée (y compris les interprètes et traducteurs), délivrés à des personnes qui fournissent un soutien ou effectuent des tâches ponctuels faisant appel à des compétences qui ne sont généralement pas disponibles au sein du Secrétariat. En 2022, ces contrats ont représenté environ 1 % de l'effectif total en équivalent temps plein.

3. Depuis 2021, des tendances et éléments positifs ont été observés en ce qui concerne l'utilisation de personnel affilié, comme exposé ci-après :

- 73 % du personnel affilié exercent leurs fonctions hors Siège et contribuent directement aux opérations sur le terrain (tableau 1, annexe II) ;
- en tout, 156 nationalités sont représentées au sein du personnel affilié. Les membres de cet effectif sont pour la plupart recrutés au plan local, en vertu du principe selon lequel il convient de tirer le meilleur parti des compétences locales pour les activités et opérations locales ;
- 55 % des titulaires de contrats de service et 49 % des consultants sont des femmes ;

¹ À l'exclusion des instituts de catégorie 1.

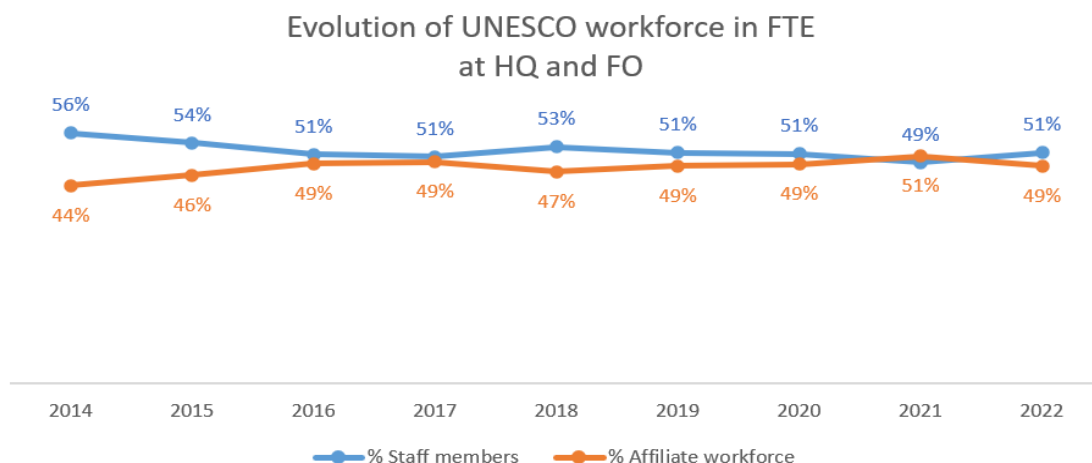
² L'équivalent temps plein est calculé en faisant la somme du nombre de jours complets normaux travaillés pour chaque type de contrat au cours de l'année civile puis en divisant le résultat obtenu par le nombre de jours de l'année en question.

- les dépenses afférentes au personnel affilié (tous types de contrats confondus) ont diminué de 7 % entre 2021 et 2022 ;
- l'engagement d'anciens membres du personnel reste limité (0,5 % des titulaires de contrats en 2022) ;
- les conditions d'emploi des titulaires de contrats de service ont été améliorées en 2022 sur le plan de la structure de rémunération et des prestations, ce qui a permis de mieux s'aligner sur la pratique en vigueur au sein des autres institutions des Nations Unies.

Partie 1 – Répartition globale des effectifs de l'UNESCO (au Siège et hors Siège)³

4. En 2022, le personnel affilié a représenté environ 49 % de l'effectif total en équivalent temps plein (ETP) : 24 % de titulaires de contrats de service, 24 % de consultants individuels et 1 % de titulaires de contrats de courte durée, dont 73 % hors Siège (tableau 1, annexe II).

5. Le graphique ci-dessous illustre le besoin constant de ressources humaines supplémentaires pour compléter l'effectif de titulaires de contrats ordinaires de durée déterminée, qui est resté globalement stable, tandis que celui du personnel affilié (en ETP) a légèrement diminué entre 2021 et 2022 (tableau 2, annexe II). Cette tendance reste similaire à celles observées dans les autres organismes du système des Nations Unies, où 45 % en moyenne de l'effectif total est considéré comme personnel affilié⁴.



Partie 2 – Titulaires de contrats de service (SC)

Définition

6. Les contrats de service doivent essentiellement être utilisés lorsque les tâches ou services peuvent être assurés par des personnes recrutées localement, afin de faire face temporairement à des activités ou à des charges de travail que les membres du personnel permanents ne peuvent assurer dans l'exercice normal de leurs fonctions. C'est pourquoi la durée minimale d'un contrat de service est d'un mois et sa durée maximale de 12 mois. Ces contrats sont renouvelables. Au Siège, les contrats de service ne doivent pas dépasser une durée globale de 24 mois sur 36 mois, ce qui ne s'applique pas aux contrats de service hors Siège. Ces contrats sont généralement délivrés pour

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

⁴ Rapport du Corps commun d'inspection (CCI) de 2014 – Emploi de personnel non fonctionnaire et conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies. Le CCI est en train de réaliser un nouvel examen sur cette question, dont les résultats sont attendus pour la fin de 2023.

répondre à des besoins dans les domaines administratif, informatique, de l'appui au programme et de l'assistance aux projets.

Nombre de contrats et répartition par secteur

7. En 2022, le nombre total de titulaires de contrats de service a augmenté de 4 % par rapport à 2021. La majorité d'entre eux exerce hors Siège (79 % en 2021 et 81 % en 2022). Ce sont les secteurs de programme qui emploient le plus de titulaires de contrats de service (79 % en 2021 et 81 % en 2022), à commencer par le Secteur de l'éducation (28 %), suivi du Secteur de la culture (16 %) et des secteurs des sciences exactes et naturelles et de la communication et l'information (6 % chacun). Trente-neuf pour cent (39 %) des titulaires de contrats de service travaillent au sein des entités d'appui administratif (tableau 3 (a), annexe II).

Dépenses

8. En 2022, les dépenses totales afférentes aux contrats de service se sont élevées à 22,993 millions de dollars des États-Unis (72 % hors Siège), contre 23,728 millions en 2021 (69 % hors Siège). Ces coûts incluent la rémunération ainsi que les cotisations versées à la sécurité sociale par l'Organisation. En 2022, quelque 71 % des contrats de service ont été financés par des contributions volontaires, pour un montant total de 16,211 millions de dollars, et 29 % (6,782 millions de dollars) par des fonds du Programme ordinaire (tableau 4, annexe II). La réduction des coûts observée malgré la légère augmentation du nombre total de titulaires de contrats de service entre 2021 et 2022 est essentiellement due à la diminution des dépenses au Siège, où la durée des contrats accordés en 2022 a été très limitée en raison de la situation financière (seulement 7 % de l'ensemble des contrats de service émis étaient d'une durée supérieure à 6 mois).

9. La plupart des dépenses afférentes aux contrats de service conclus au Siège et hors Siège viennent appuyer directement les programmes de l'UNESCO (tableau 5, annexe II).

Démographie

10. Une ventilation par nationalité figure à l'annexe III. Les femmes ont représenté 51 % des titulaires de contrats de service en 2021 et 55 % en 2022. En 2022, six titulaires de contrats de service étaient d'anciens membres du personnel de l'UNESCO (soit 0,5 % des titulaires de ce type de contrat), ce qui est presque équivalent au chiffre relevé en 2021 (cinq titulaires de contrats de service, soit 0,4 % des titulaires de ce type de contrat).

Durée d'emploi

11. Dans les unités hors Siège, 71 % des titulaires de contrats de service qui étaient sous contrat avec l'Organisation au 31 décembre 2022 travaillent pour l'UNESCO depuis moins de 5 ans ; 22 % depuis plus de 5 ans mais moins de 10 ans ; et 7 % sont employés depuis plus de 10 ans⁵ (tableau 6, annexe II). Tout en s'efforçant de veiller à ce que les fonctions centrales de l'Organisation soient assurées par les membres du personnel permanents, le Secrétariat a cherché des solutions permettant de protéger aussi bien le personnel affilié à long terme que l'Organisation. La politique récemment révisée pour les contrats de service (voir les paragraphes 12 à 14 ci-dessous) a instauré une prime de fin de service pour traiter ce type de situation. Il convient de noter qu'au Siège, tous les titulaires de contrats de service ont moins de 5 années de service.

Révision des politiques

12. En 2022, conformément à la décision 212 EX/5.IV.B et dans le contexte du réexamen du cadre contractuel des ressources humaines de l'Organisation, le Secrétariat a révisé la politique relative aux contrats de service, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

⁵ Sans interruption de service et dans le cadre de contrats de service.

13. La révision a pris en compte les politiques appliquées dans les autres institutions des Nations Unies, les pratiques exemplaires dans le domaine des ressources humaines et les recommandations d'audit, en vue d'améliorer les conditions d'emploi.

14. Parmi les principales améliorations apportées grâce à la politique révisée, citons le congé de paternité, des droits plus avantageux en matière de congés de maladie, la possibilité de demander une avance sur traitement, la mise en place d'une prime de danger, un congé spécial sans traitement à titre exceptionnel, le travail à temps partiel, la prime de fin de service et la révision de la structure des traitements.

15. D'autres améliorations faisant suite aux recommandations de l'audit externe et visant à faire bénéficier les titulaires de contrats de service hors Siège d'une couverture sociale et médicale adéquate sont à l'étude, notamment un système de couverture médicale mondial. La nécessité de mettre en place un régime d'assurance mondial a été exprimée à de nombreuses reprises, compte tenu des difficultés rencontrées par le personnel et les unités hors Siège pour trouver des régimes d'assurance maladie locaux appropriés. Les coûts supplémentaires sont estimés à 520 000 dollars des États-Unis par an, lesquels viennent s'ajouter aux 5 % de la cotisation salariale déjà versés par l'Organisation au titre de l'assurance maladie.

Partie 3 – Contrats de consultants individuels

Définition

16. Les contrats de consultants individuels sont utilisés pour employer des consultants et des auteurs qui sont des spécialistes ou des experts reconnus exerçant en qualité de conseillers ou de consultants ou bien apportant les compétences, le savoir-faire et les connaissances nécessaires pour fournir un service ou un produit particulier. Ils doivent posséder des compétences et des connaissances spécialisées dont ne dispose pas directement l'UNESCO et pour lesquelles il existe un besoin ponctuel, et non un besoin permanent.

17. Cette section présente les données relatives aux contrats de consultant conclus entre 2021 et 2022 au Siège et hors Siège. Comme dans les rapports des années précédentes, les données relatives aux contrats conclus par le Bureau de Brasília sont présentées séparément⁶ (annexe III), afin de mieux rendre compte des contrats accordés par l'ensemble des unités hors Siège.

Consultants individuels en équivalent temps plein

18. En 2022, les consultants ont représenté 24 % de l'effectif total de l'UNESCO (en équivalent temps plein). Par rapport à 2021, on constate une diminution globale de 14 % du nombre de contrats de consultants⁷ accordés (tableau 7, annexe II) et une baisse particulièrement importante hors Siège (- 22 %). Cela s'explique en partie par les pressions budgétaires dues à l'inflation, mais aussi par l'augmentation des dépenses liées aux contrats de service évoquée plus haut.

Dépenses

19. En ce qui concerne les dépenses, les dépenses afférentes aux contrats de consultant ont diminué entre 2021 et 2022 (- 4 %), en particulier hors Siège (- 15 %). Les dépenses hors Siège ont représenté 56 % des dépenses totales liées aux contrats de consultant en 2022, contre 62 %

⁶ En raison du grand nombre de projets mis en œuvre grâce à des fonds du Gouvernement et du secteur privé dans différents États du Brésil.

⁷ Plusieurs contrats peuvent être accordés à une même personne, mais la durée globale est limitée à 11 mois dans une période de 12 mois consécutifs (à temps complet ou à temps partiel, et indépendamment de la source de financement). Le nombre de titulaires de contrats de consultant (tableau 7 (a), annexe II) a également diminué au cours de cette période.

en 2021. Les unités hors Siège concentrent ainsi plus des deux tiers des dépenses afférentes aux contrats de consultant (tableau 8, annexe II).

Durée

20. La plupart des contrats de consultants individuels sont conclus pour des durées inférieures à trois mois, que ce soit au Siège (69 %) ou hors Siège (61 %) (tableau 9, annexe II).

Répartition par secteur/bureau au Siège et hors Siège

21. Au Siège, la plupart des dépenses afférentes aux consultants viennent appuyer directement les programmes de l'UNESCO (tableau 10, annexe II). 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 66 % des dépenses totales au Siège en 2022 (67 % en 2021). Trois secteurs (Éducation, Sciences exactes et naturelles et Culture) ont accordé 62 % des contrats passés en 2022, et 68 % des dépenses totales (au Siège et hors Siège).

22. Hors Siège, 96 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant passés en 2022 se rapportaient aux activités des secteurs de programme, l'éducation représentant environ 52 % de ces dépenses.

Répartition géographique et équilibre entre les genres

23. Bien que les consultants ne soient pas pris en compte dans 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.

24. En 2022, Siège et hors Siège confondus, 32 % des consultants étaient originaires de pays du Groupe I, 6 % de pays du Groupe II, 18 % de pays du Groupe III, 16 % de pays du Groupe IV, 18 % de pays du Groupe V(a) et 10 % de pays du Groupe V(b) (tableau 11, annexe II).

25. Le tableau 12 de l'annexe II indique la nationalité des consultants engagés en 2022 en fonction du groupe régional où se situe le bureau qui les a recrutés, et confirme le caractère effectif de la pratique consistant à recruter au niveau local pour les projets locaux. Ainsi, 84 % des consultants recrutés en Afrique étaient des ressortissants de pays du Groupe V(a), tandis que 90 % des consultants engagés en Amérique centrale et latine étaient des ressortissants de pays du Groupe III. L'annexe III présente le nombre de consultants par nationalité.

26. En 2022, 56 % des consultants recrutés au Siège étaient des femmes (contre 55 % en 2021). Dans les unités hors Siège, les femmes ont représenté 45 % des consultants engagés (contre 43 % en 2021). Dans l'ensemble, 49 % des consultants recrutés en 2022 étaient des femmes, contre 47 % en 2021 (tableau 13, annexe II).

Anciens membres du personnel

27. Le nombre d'anciens membres du personnel de l'UNESCO recrutés en tant que consultants a diminué, passant de 25 en 2021 à 18 en 2022, dont 8 au Siège et 10 hors Siège. Globalement, au Siège et hors Siège, les anciens membres du personnel ont représenté entre 0,6 et 0,7 % de l'ensemble des consultants recrutés en 2021 et 2022 (tableau 14, annexe II).

« Experts de l'UNESCO » – Contrats de consultant « au dollar symbolique »

28. Les contrats « experts UNESCO », anciennement dénommés « contrats de consultant au dollar symbolique », sont destinés à être utilisés dans des circonstances exceptionnelles, comme lorsque des personnalités de haut niveau interviennent en soutien d'une activité de l'UNESCO, afin

de promouvoir la communication et la visibilité. Trois personnes ont été employées par l'Organisation dans le cadre de cette modalité entre 2021 et 2022.

Révision des politiques

29. Compte tenu du caractère de plus en plus compétitif de l'environnement mondial, le Secrétariat réexamine les taux applicables pour le recrutement des consultants individuels, afin d'attirer les meilleurs experts/spécialistes à l'UNESCO. Depuis 2013, les taux de rémunération des consultants sont restés les mêmes, et la mesure spéciale consistant à appliquer une réduction de 20 % des honoraires en raison de la situation financière de l'Organisation en 2012-2013 est restée en vigueur.

Partie 4 – Contrats de courte durée

Définition

30. 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, ainsi qu'à la prestation de services d'interprétation/de traduction.

Nombre de contrats

31. En 2022, le nombre de titulaires de contrats de courte durée au Siège a augmenté de 3 % par rapport à 2021, passant de 392 à 403 (tableau 15, annexe II), sans toutefois atteindre les chiffres de la période qui a précédé la pandémie de COVID-19 (487 titulaires de contrats de courte durée en 2019).

32. La majorité des contrats de courte durée ont été émis par la Division des conférences, des langues et des documents (ADM/CLD).

Dépenses

33. En 2022, les dépenses totales afférentes aux contrats de courte durée se sont élevées à 4 millions de dollars au Siège, contre 6,2 millions de dollars en 2021 (année de la Conférence générale et de la reprise des activités en présentiel au Siège après la pandémie de COVID-19). Ces coûts incluent la rémunération et les cotisations de sécurité sociale.

Conclusion

34. Le personnel affilié constitue une source de soutien limité dans le temps et/ou spécialisé et, à ce titre, un élément clé de l'exécution du programme de l'UNESCO. Les contrats du personnel affilié ne donnent pas droit aux mêmes avantages que ceux du personnel. Cela rend cette modalité contractuelle certes plus attrayante d'un point de vue financier pour les gestionnaires de programme, toutefois les organismes du système des Nations Unies ont de plus en plus conscience de la nécessité de réexaminer et d'actualiser les conditions d'emploi pour ces types de contrats. À cet égard, le Corps commun d'inspection (CCI), dans le cadre du suivi de son rapport de 2014, mène actuellement une étude sur « l'emploi de personnel non fonctionnaire dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies », dont les conclusions et recommandations sont attendues pour la fin de 2023.

35. Dans ce cadre, l'UNESCO poursuivra, aux côtés d'autres organismes du système des Nations Unies, le réexamen et l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel affilié en vue de remédier aux éventuelles inégalités.

Projet de décision proposé

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant ses décisions 210 EX/5.IV et [212 EX/5.IV.B](#),
2. Ayant examiné le document 217 EX/4.IV.A,
3. Prend note des données, des analyses et des informations qualitatives qui y sont présentées ;
4. Encourage la Directrice générale à poursuivre les 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. Encourage également la Directrice générale à améliorer les conditions d'emploi du personnel affilié, s'il y a lieu, tout en tenant compte des coûts y afférents ;
6. Invite la Directrice générale à continuer de lui rendre compte, tous les deux ans, de l'emploi de personnel affilié.

ANNEXE I

Récapitulatif des conditions d'emploi du personnel affilié

	Objet	Durée	Catégorie	Sécurité sociale et congé	Financement
Contrat de service	Conçu pour des activités temporaires ou une charge de travail accrue, individus recrutés <u>au niveau local</u>	Initialement, min. 1 mois, max. 12 mois Renouvelable (max. 24 mois en 36 mois consécutifs au Siège)	Fonctions du cadre organique et de soutien	Oui	Programme ordinaire et contributions volontaires
Contrat de consultant individuel	Expertise concernant un produit ou service spécifique.	Min. 1 jour Max. 11 mois sur une période de 12 mois consécutifs	Tâches du cadre organique	Non	Programme ordinaire et contributions volontaires
Contrat de courte durée	Tâches de soutien de courte durée	Min. ½ jour Max. 20 jours Max. 180 jours par année civile	Tâches de soutien	Oui	Programme ordinaire et contributions volontaires
Contrat de courte durée pour les interprètes et les traducteurs	Services linguistiques de qualité en soutien aux services de conférence de l'UNESCO.	Jusqu'à 6 mois	Services linguistiques professionnels	Oui	Programme ordinaire et contributions volontaires

ANNEXE II

**STATISTIQUES RELATIVES AU PERSONNEL AFFILIÉ, Y COMPRIS DE CONSULTANTS,
CONCLUS AU SIÈGE ET HORS SIÈGE
(à l'exclusion du Bureau de l'UNESCO à Brasilia et des instituts)**

Partie 1 – Effectif global de l'UNESCO estimé en équivalent temps plein**Tableau 1 – Effectif global de l'UNESCO en 2022, estimé en équivalent temps plein**

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

		Siège	% Siège	Bureaux hors Siège	% Bureaux hors Siège	Total	% par contrat
Membres du personnel (y compris engagement à durée définie, JPO, PA, détachements, engagement à titre temporaire)		1 190	59 %	815	41 %	2 005	50 %
Personnel affilié	Consultants	355	38 %	580	62 %	935	24 %
	Titulaires d'un contrat de service	130	14 %	798	86 %	928	24 %
	Contrats de courte durée*	25	93 %	2	7 %	27	1 %
	Total	510	27 %	1 380	73 %	1 890	49 %
TOTAL		1 700	44 %	2 195	56 %	3 895	100 %

* y compris pour interprètes/traducteurs

Tableau 2 – Évolution du personnel de l'UNESCO estimé en équivalent temps plein

À l'exclusion du Bureau de l'UNESCO à Brasilia (Brésil) et des instituts de catégorie 1

Tableau 2.1 : Siège

	2021	2022	Évolution 2021-2022
Membres du personnel	1 180	1 190	1 %
% membres du personnel	70 %	70 %	
Personnel affilié	515	510	-1 %
% personnel affilié	30 %	30 %	
Total	1 695	1 700	0 %

Tableau 2.2 : Hors Siège

	2021	2022	Évolution 2021-2022
Membres du personnel	810	815	0 %
% membres du personnel	35 %	37 %	
Personnel affilié	1 535	1 380	- 10 %
% personnel affilié	65 %	63 %	
Total	2 345	2 195	- 6 %

Tableau 2.3 : Sièges et hors Siège

	2021	2022	Évolution 2021-2022
Membres du personnel	1 990	2 005	1 %
% membres du personnel	49 %	51 %	
Personnel affilié	2 050	1 890	- 8 %
% Personnel affilié	51 %	49 %	
Total	4 040	3 895	- 4 %

Partie 2 – Contrats de service

Tableau 3 (a) – Nombre de contrats de service, par secteur/bureau

	HQ				Field*				HQ and Field*			
	2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	No. of SC contracts	%	No. of SC contracts	%	No. of SC contracts	%	No. of SC contracts	%	No. of SC contracts	%	No. of SC contracts	%
ED	58	12%	86	17%	468	30%	522	32%	526	25%	608	28%
SC	20	4%	32	6%	133	8%	97	6%	153	7%	129	6%
IOC	10	2%	6	1%	6	0%	11	1%	16	1%	17	1%
SHS	22	4%	28	6%	49	3%	65	4%	71	3%	93	4%
CLT	101	21%	96	19%	206	13%	244	15%	307	15%	340	16%
CI	8	2%	17	3%	105	7%	109	7%	113	5%	126	6%
Support	271	55%	229	46%	613	39%	600	36%	884	43%	829	39%
Total	490	100%	494	100%	1580	100%	1648	100%	2070	100%	2142	100%

* Excluding contracts issued by UBO and category 1 institutes

Tableau 3 (b) – Nombre de titulaires de contrats de service et nombre de contrats accordés

	Number of SC		Evolution	Number of SC contracts		Evolution	Spending on SCs		Evolution
	2021	2022	2021-2022	2021	2022	2021-2022	2021	2022	2021-2022
HQ	241	232	-4%	490	494	+1%	7 417	6 527	-12%
%HQ	21%	19%		24%	23%		31%	28%	
Field*	901	958	+6%	1580	1648	+4%	16 312	16 466	+1%
% Field Office	79%	81%		76%	77%		69%	72%	
Total	1142	1190	+4%	2070	2142	+3%	23728	22993	-3%

* Excluding contracts issued by UBO and category 1 institutes

Tableau 4 – Dépenses afférentes aux contrats de service en 2021 et 2022, par source de financement (en milliers de dollars)

	2021					Total
	RP	%RP	EXB	%EXB	Total	
HQ	3 954	53%	3 463	47%	7 417	31%
Field*	5 673	35%	10 639	65%	16 312	69%
Total	9 626	41%	14 102	59%	23 728	100%

* Excluding contracts issued by UBO and category 1 institutes

	2022					Total
	RP	%RP	EXB	%EXB	Total	
HQ	2 456	38%	4 071	62%	6 527	28%
Field*	4 326	26%	12 140	74%	16 466	72%
Total	6 782	29%	16 211	71%	22 993	100%

* Excluding contracts issued by UBO and category 1 institutes

	Evolution 2021-2022	
	RP	EXB
HQ	-38%	+18%
Field*	-24%	+14%
Total	-30%	+15%

* Excluding contracts issued by UBO and category 1 institutes

Tableau 5 – Dépenses afférentes aux contrats de service, par secteur/bureau

	HQ				Field*				HQ and Field*			
	2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	Spending on SCs (thousands of US dollars)	%	Spending on SCs (thousands of US dollars)	%	Spending on SCs (thousands of US dollars)	%	Spending on SCs (thousands of US dollars)	%	Spending on SCs (thousands of US dollars)	%	Spending on SCs (thousands of US dollars)	%
ED	1 036	14%	1 140	17%	5 504	34%	5 804	35%	6 540	28%	6 944	30%
SC	456	6%	507	8%	1 031	6%	850	5%	1 487	6%	1 358	6%
IOC	190	3%	75	1%	47	0%	68	0%	237	1%	143	1%
SHS	449	6%	328	5%	512	3%	388	2%	962	4%	716	3%
CLT	2 197	30%	2 040	31%	2 136	13%	2 191	13%	4 334	18%	4 231	18%
CI	168	2%	176	3%	1 261	8%	1 038	6%	1 429	6%	1 214	5%
Support	2 920	39%	2 261	35%	5 820	36%	6 127	37%	8 740	37%	8 388	36%
Total	7 417	100%	6 527	100%	16 312	100%	16 466	100%	23 728	100%	22 993	100%

* Excluding contracts issued by UBO and category 1 institutes

Tableau 6 – Durée de service non interrompue, en année, des titulaires d'un contrat de service sous contrat avec l'Organisation au 31/12/2022, au Siège et dans les bureaux hors Siège

	Siège	% Siège	Hors Siège	% Hors Siège	Total
< 5 années	147	100 %	582	71 %	729
5 - 10 années			184	22 %	184
>= 10 années			59	7 %	59
Total	147		825	100 %	972

Partie 3 – Consultants individuels et autres spécialistes

Tableau 7 – Nombre de contrats accordés à des consultants individuels en 2021-2022.

	2021	2022	Evolution 2021-2022
HQ	2 176	2 116	-3%
% HQ	40%	45%	
FO*	3 269	2 562	-22%
% FO*	60%	55%	
Total	5 445	4 678	-14%

*Excluding UBO and Institutes.

Tableau 7 (a) – Nombre de consultants individuels engagés en 2021-2022

	2021	2022	Evolution 2021-2022
HQ	1 085	1 065	-2%
% HQ	30%	36%	
FO*	2 511	1 903	-24%
% FO*	70%	64%	
Total	3 596	2 968	-17%

* Excluding UBO and Institutes

Tableau 8 – Dépenses afférentes aux contrats de consultant

**Tableau 8 – Dépenses afférentes aux contrats de consultant (en milliers de dollars),
par lieu d'affectation en 2021-2022**

	2021	2022	Evolution 2021-2022
HQ	14 183	16 077	13%
% HQ	38%	44%	
FO*	23 588	20 160	-15%
% FO*	62%	56%	
Total	37 770	36 237	-4%

* Excluding UBO and Institutes

Tableau 8 (a) – Dépenses afférentes aux contrats de consultant en 2021 et en 2022, par source de financement (en milliers de dollars)

	2021					2022					Évolution 2021-2022	
	PO	% PO	EXB	% EXB	Total	PO	% PO	EXB	% EXB	Total	PO	EXB
Siège	6 056	43 %	8 127	57 %	14 183	4 276	27 %	11 801	73 %	16 077	- 29 %	45 %
Hors Siège*	7 429	31 %	16 158	69 %	23 588	2 738	14 %	17 422	86 %	20 160	- 63 %	8 %
Total	13 485	36 %	24 285	64 %	37 770	7 013	19 %	29 223	81 %	36 237	- 48 %	20 %

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

Tableau 8 (b) – Nombre de contrats de consultant en 2021 et 2022, par montant (en dollars des États-Unis)

	2021						2022					
	Siège	% Siège	Hors Siège	% Hors Siège	Total	% Total	Siège	% Siège	Hors Siège	% Hors Siège	Total	% Total
Moins de 5 000	1 295	60 %	1 843	56 %	3 138	58 %	1 219	58 %	1 404	55 %	2 623	56 %
5 000 à 9 999	459	21 %	538	16 %	997	18 %	477	23 %	488	18 %	965	21 %
25 000 à 49 999	356	16 %	736	2 %	1 092	20 %	312	15 %	542	21 %	854	2 %
10 000 à 24 999	46	2 %	125	4 %	171	3 %	79	4 %	88	3 %	167	4 %
50 000 et plus	20	1 %	27	1 %	47	1 %	29	1 %	40	2 %	69	1 %
Total	2 176	100 %	3 269	100 %	5 445	100 %	2 116	100 %	2 562	100 %	4 678	84 %

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

Tableau 8 (c) – Montant moyen des contrats de consultant en 2021-2022

	2021	2022	Évolution 2021-2022
Siège	6 518	7 598	17 %
Hors Siège*	7 216	7 869	9 %
Total	6 937	7 746	12 %

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

Tableau 9 – Nombre de contrats de consultant en 2021 et 2022, par durée

	Siège				Hors Siège				Total Siège et hors Siège			
	2021	%	2022	%	2021	%	2022	%	2021	%	2022	%
Moins d'un mois	1 095	46 %	970	46 %	618	19 %	586	23 %	1 713	31 %	1 556	33 %
1 à 3 mois	480	22 %	480	23 %	1 273	39 %	976	38 %	1 753	32 %	1 456	31 %
3 à 6 mois	422	19 %	453	21 %	888	27 %	672	26 %	1 310	24 %	1 125	24 %
Plus de 6 mois	179	8 %	213	10 %	490	15 %	328	13 %	669	12 %	541	12 %
Total	2 176	100 %	2 116	100 %	3 269	100 %	2 562	100 %	5 445	100 %	4 678	100 %

Durée moyenne du contrat (en mois)	2,4	2,4	3,3	3,1	2,8	2,8
Évolution pour la période 2021-2022 (en mois)	-0,1	-0,4	+0,2	+0,1	+0,1	-0,1

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

Tableau 10 (a) – Nombre de contrats de consultants et dépenses afférentes à ceux-ci en 2021 et 2022, par secteur/bureau (Siège)

	2021				2022			
	Nombre de contrats	%	Montant (en milliers de dollars des É.-U.)	%	Nombre de contrats	%	Montant (en milliers de dollars des É.-U.)	%
ED	416	19 %	3 832	27 %	402	19 %	4 225	26 %
SC	111	5 %	1 262	9 %	99	5 %	1 388	9 %
COI	86	4 %	1 205	8 %	117	6 %	1 685	10 %
SHS	131	6 %	1 301	9 %	135	6 %	1 632	10 %
CLT	205	9 %	1 846	13 %	224	11 %	1 999	12 %
CI	115	5 %	1 281	9 %	124	6 %	1 518	9 %
Services de gestion et d'appui*	1 112	51 %	3 455	24 %	1 015	48 %	3 631	23 %
Total	2 176	100 %	14 183	100 %	2 116	100 %	16 077	100 %

*Services de gestion et d'appui : CAB, CPE, ETH, IOS, GBS, PAX et ADM

Tableau 10 (b) – Nombre de contrats de consultant et dépenses afférentes à ceux-ci en 2021 et 2022, par secteur/bureau (hors Siège*)

	2021				2022			
	Nombre de contrats	%	Montant (en milliers de dollars des É.-U.)	%	Nombre de contrats	%	Montant (en milliers de dollars des É.-U.)	%
ED	1 501	46 %	12 407	53 %	1 277	50 %	10 521	52 %
SC	496	15 %	3 448	15 %	355	14 %	3 003	15 %
SHS	205	6 %	1 173	5 %	130	5 %	1 056	5 %
CLT	654	20 %	3 742	16 %	510	20 %	3 434	17 %
CI	297	9 %	1 826	8 %	222	9 %	1 438	7 %
Services de gestion et d'appui*	116	4 %	992	4 %	68	3 %	708	4 %
Total	3 269	100 %	23 588	100 %	2 562	100 %	20 160	100 %

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

Tableau 11 – Nombre de consultants et dépenses afférentes aux contrats, par groupe régional, 2021 et 2022

	Siège							
	Nombre des consultants				Montant (en milliers de dollars des É.-U.)			
	2021	%	2022	%	2021	%	2022	%
Groupe I**	692	64 %	649	61 %	9 587	68 %	10 181	63 %
Groupe II	36	3 %	46	4 %	460	3 %	696	4 %
Groupe III	126	12 %	120	11 %	1 693	12 %	2 011	13 %
Groupe IV	102	9 %	117	11 %	1 137	8 %	1 513	9 %
Groupe V(a)	79	7 %	75	7 %	790	6 %	929	6 %
Groupe V(b)	50	5 %	58	5 %	516	4 %	748	5 %
Total	1 085	100 %	1 065	100 %	14 183	100 %	16 077	100 %

	Bureaux hors Siège							
	Nombre de consultants				Montant (en millier(s) de dollars des É.-U.)			
	2021	%	2022	%	2021	%	2022	%
Groupe I**	392	16 %	299	16 %	5 751	24 %	5 316	26 %
Groupe II	114	5 %	121	6 %	514	2 %	493	2 %
Groupe III	593	24 %	429	23 %	4 598	19 %	3 993	20 %
Groupe IV	431	17 %	366	19 %	3 759	16 %	3 653	18 %
Groupe V(a)	633	22 %	452	24 %	5 718	18 %	4 063	20 %
Groupe V(b)	348	14 %	236	12 %	3 248	14 %	2 641	13 %
Total	2 511	100 %	1 903	100 %	23 588	100 %	20 160	100 %

	Total (Siège et hors Siège)							
	Nombre de consultants				Montant (en milliers de dollars des É.-U.)			
	2021	%	2022	%	2021	%	2022	%
Groupe I**	1 084	30 %	948	32 %	15 337	41 %	15 497	43 %
Groupe II	150	4 %	167	6 %	974	3 %	1 189	3 %
Groupe III	719	20 %	549	18 %	6 290	17 %	6 004	17 %
Groupe IV	533	15 %	483	16 %	4 896	13 %	5 165	14 %
Groupe V(a)	712	20 %	527	18 %	6 508	15 %	4 992	14 %
Groupe V(b)	398	11 %	294	10 %	3 765	10 %	3 388	9 %
Total	3 596	100 %	2 968	100 %	37 770	100 %	36 237	100 %

*Groupe I : Europe et Amérique du Nord (**y compris les États-Unis et Israël) ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : Amérique latine et Caraïbes ; Groupe IV : Asie et Pacifique ; Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

Tableau 12 – Nationalité des consultants engagés en 2021 et 2022, par 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 (y compris le Siège)	Amérique centrale et Amérique latine	Asie et Pacifique	Afrique	États arabes	Total
Groupes régionaux des consultants	Groupe I**	60,6 %	9,8 %	15,9 %	13,0 %	15,6 %	29,6 %
	Groupe II	5,4 %	-	17,7 %	0,1 %	0,8 %	5,1 %
	Groupe III	10,7 %	89,6 %	0,8 %	0,7 %	0,2 %	19,2 %
	Groupe IV	11,2 %	0,2 %	65,2 %	0,9 %	2,5 %	15,7 %
	Groupe V(a)	7,0 %	0,2 %	0,3 %	83,8 %	0,7 %	19,4 %
	Groupe V(b)	5,1 %	0,1 %	0,1 %	1,5 %	80,2 %	11,0 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

*Groupe I : Europe et Amérique du Nord (**y compris les États-Unis et Israël) ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : Amérique latine et Caraïbes ; Groupe IV : Asie et Pacifique ; Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes

Tableau 13 – Nombre de consultants engagés en 2021 et 2022, par genre

	Siège		Hors Siège*		TOTAL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
F	602	592	1 086	849	1 688	1 441
% F	55 %	56 %	43 %	45 %	47 %	49 %
H	483	473	1 425	1 054	1 908	1 527
% H	45 %	44 %	57 %	55 %	53 %	51 %
Total	1 085	1 065	2 511	1 903	3 596	2 968

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

Tableau 14 – Nombre de contrats de consultant accordés à d'anciens membres du personnel de l'UNESCO, en 2021 et 2022

	2021			2022		
	Consultants individuels	Personnel retraité	% Personnel retraité	Consultants individuels	Personnel retraité	% Personnel retraité
Siège	1 085	8	0,7 %	1 065	8	0,8 %
Hors Siège	2 511	17	0,7 %	1 903	10	0,5 %
Total	3 596	25	0,7 %	2 968	18	0,6 %

Partie 4 : Contrats de courte durée (STC)

Tableau 15 – Contrats de courte durée (STC) au Siège

	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre de titulaires de contrat	392	403	+ 3 %
Nombre de contrats	4 483	4 006	- 11 %
Dépenses afférentes aux contrats (en milliers de dollars des É.-U.)	6 210	4 070	- 34 %
Nombre de jours d'engagement par titulaire de contrat (moyenne annuelle)	33	25	- 8 jours

ANNEXE III

**RÉPARTITION DES CONSULTANTS ET DES CONTRATS DE SERVICE
PAR NATIONALITÉ**

Nationalités	2021		2022	
	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service
Afghanistan	4	53	13	47
Albanie	-	-	2	-
Algérie	15	3	5	2
Andorre	2	-	1	-
Angola	5	3	1	2
Argentine	74	6	62	7
Arménie	1	-	1	-
Australie	44	2	39	2
Autriche	6	-	3	-
Azerbaïdjan	3	1	2	-
Bahamas	3	-	-	-
Bahreïn	1	-	-	-
Bangladesh	10	10	8	10
Barbade	2	-	3	3
Bélarus	1	-	1	-
Belgique	21	3	22	1
Belize	2	-	1	-
Bénin	10	1	10	3
Bhoutan	1	-	-	-
Bolivie (État plurinational de)	6	1	6	-
Bosnie-Herzégovine	13	4	10	4
Botswana	3	-	2	1
Brésil	33	3	28	1
Bulgarie	2	2	1	2
Burkina Faso	23	4	14	3
Burundi	3	6	3	9
Cabo Verde	3	-	-	-
Cambodge	14	18	15	21
Cameroun	62	54	35	52
Canada	72	-	60	-
République centrafricaine	5	-	1	-
Tchad	13	12	6	14
Chili	83	17	64	19
Chine	56	22	47	27
Colombie	55	2	27	4
Comores	3	-	-	-
Congo	18	8	16	5

Nationalités	2021		2022	
	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service
Costa Rica	16	6	14	6
Côte d'Ivoire	54	20	31	19
Croatie	2	-	2	-
Cuba	26	17	21	22
Chypre	2	-	1	-
Tchéquie	2	-	2	-
République démocratique du Congo	19	19	15	16
Danemark	4	3	4	1
Djibouti	1	-	-	-
Dominique	-	1	-	1
République dominicaine	5	-	1	-
Équateur	18	11	13	14
Égypte	40	24	30	22
El Salvador	7	-	4	-
Guinée équatoriale	-	3	-	-
Eswatini	1	1	3	1
Éthiopie	20	8	17	9
Fidji	5	-	2	-
Finlande	5	-	5	-
France	329	123	294	108
Gabon	19	10	20	14
Gambie	4	2	4	2
Géorgie	3	-	4	-
Allemagne	45	11	39	13
Ghana	17	13	13	13
Grèce	12	1	10	2
Guatemala	43	7	18	7
Guinée	3	3	4	3
Guyana	-	-	1	-
Haïti	20	12	20	12
Honduras	9	1	6	-
Hongrie	2	1	2	1
Islande	-	-	1	-
Inde	53	17	61	23
Indonésie	21	25	14	30
Iran (République islamique d')	12	9	12	9
Iraq	14	37	16	35
Irlande	17	-	10	2
Israël	5	-	4	-
Italie	89	19	91	23
Jamaïque	16	5	16	7

Nationalités	2021		2022	
	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service
Japon	13	2	10	3
Jordanie	24	18	19	18
Kazakhstan	31	13	22	12
Kenya	35	12	36	22
Koweït	3	-	1	-
Kirghizistan	26	1	21	1
République démocratique populaire lao	4	-	5	-
Lettonie	2	-	2	-
Liban	75	20	73	21
Lesotho	-	1	2	1
Libéria	5	2	5	2
Libye	2	-	2	-
Lituanie	4	-	2	-
Madagascar	26	14	32	10
Malawi	12	5	8	3
Malaisie	7	-	11	-
Maldives	-	-	1	-
Mali	24	34	18	40
Malte	1	-	2	-
Mauritanie	8	2	12	2
Maurice	7	-	3	-
Mexique	138	19	100	20
Mongolie	9	-	2	-
Monténégro	1	-	2	-
Maroc	43	13	37	16
Mozambique	17	11	17	15
Myanmar	31	16	37	13
Namibie	11	7	5	9
Népal	31	16	29	12
Pays-Bas	18	5	15	4
Nouvelle-Zélande	5	1	7	1
Nicaragua	1	1	2	-
Niger	10	-	5	-
Nigéria	52	9	27	9
Macédoine du Nord	1	-	2	-
Norvège	4	-	7	-
Oman	3	-	-	-
Pakistan	22	19	19	18
Palaos	1	-	-	-
Palestine	45	16	18	17
Panama	3	-	1	-

Nationalités	2021		2022	
	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service
Paraguay	7	1	2	1
Pérou	98	12	92	17
Philippines	28	4	21	5
Pologne	5	2	6	-
Portugal	16	5	16	2
République de Corée	18	3	11	4
Roumanie	3	1	5	2
Fédération de Russie	23	4	8	3
Rwanda	4	-	5	-
Saint-Kitts-et-Nevis	-	-	1	-
Sainte-Lucie	1	-	-	-
Samoa	3	1	3	1
Sao Tomé-et-Principe	-	-	1	-
Arabie saoudite	3	-	2	-
Sénégal	38	14	28	14
Serbie	5	-	8	1
Seychelles	1	-	-	-
Sierra Leone	4	1	4	-
Singapour	3	-	5	-
Slovénie	1	-	1	-
Afrique du Sud	27	2	24	3
Soudan du Sud	17	9	14	10
Espagne	84	16	69	18
Sri Lanka	4	1	2	1
Soudan	60	7	28	6
Suriname	1	-	-	-
Suède	7	-	6	1
Suisse	13	4	11	4
République arabe syrienne	10	2	6	3
Tadjikistan	5	-	7	4
Thaïlande	36	37	28	32
Timor-Leste	5	6	3	5
Togo	14	3	13	3
Tonga	1	-	-	-
Trinité-et-Tobago	6	-	2	-
Tunisie	28	6	29	8
Türkiye	4	1	5	-
Tuvalu	1	-	-	-
Ouganda	20	2	9	1
Ukraine	3	1	12	3
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	155	5	133	5

Nationalités	2021		2022	
	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service	Consultants individuels	Titulaires d'un contrat de service
République-Unie de Tanzanie	26	10	20	12
États-Unis d'Amérique	140	4	118	4
Uruguay	22	12	30	4
Ouzbékistan	67	21	85	22
Vanuatu	1	-	1	-
Venezuela (République bolivarienne du)	12	-	8	3
Viet Nam	31	14	27	15
Yémen	18	1	14	1
Zambie	8	3	8	9
Zimbabwe	61	26	42	40
<i>Nationalités manquantes</i>	15	-	10	-
Total	3 550	1 142	2 936	1 190

ANNEXE IV

BUREAU DE L'UNESCO À BRASILIA

Contrats de consultant

Nombre et montant

1. Le tableau A montre que 610 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de l'UNESCO à Brasilia en 2022, soit 9 % de moins qu'en 2021. Les dépenses (en dollars des É.-U.) de 2022 sont supérieures de 10 % à celles de 2021, et s'établissent à 8,167 millions de dollars.

Tableau A

Nombre des contrats de consultant et montant correspondant – Bureau de l'UNESCO à Brasilia, 2021-2022

	2021	2022	Évolution 2021-2022
Nombre	670	610	- 9 %
Montant (Dépenses en milliers de dollars des É.-U.)	7 443	8 167	10 %

Source de financement

2. Le tableau B indique qu'en 2022, 98 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant ont été financées à partir de fonds extrabudgétaires.

Tableau B

**Dépenses au titre de contrats de consultant,
par source de financement – Bureau de l'UNESCO à Brasilia, 2021-2022**

	2021		2022	
	Dépenses (en milliers de dollars des É.-U.)	%	Dépenses (en milliers de dollars des É.-U.)	%
PO	195	3 %	175	2 %
EXB	7 248	97 %	7 992	98 %
Total	7 443	100 %	8 167	100 %

Contrats, par montant

3. Le tableau C indique que 95 % des contrats de consultant accordés en 2022 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars des É.-U., contre 99 % en 2021. Dans le même temps, deux contrats étaient d'un montant supérieur à 50 000 dollars des É.-U. (contre 1 en 2021).

Tableau C
Nombre de contrats de consultant par montant – Bureau de l'UNESCO
à Brasilia, 2021 et 2022

	2021		2022	
	Nombre de contrats de consultant	%	Nombre de contrats de consultant	%
Moins de 5 000	121	18 %	84	14 %
5 000-9 999	173	26 %	130	21 %
10 000-24 999	368	55 %	363	60 %
25 000-49 999	7	1 %	31	5 %
50 000 et plus	1	0,1 %	2	0,3 %
Total	670	100 %	610	100 %

Durée des contrats

4. Le tableau D montre que 3 % des contrats de consultant qui ont été conclus en 2022 étaient d'une durée inférieure à trois mois, contre 5 % en 2021. Parallèlement, 91 % étaient d'une durée supérieure à six mois (contre 89 % en 2021).

Tableau D
Nombre de contrats de consultant par durée – Bureau de l'UNESCO
à Brasilia, 2021 et 2022

	2021		2022	
	Nombre de contrats de consultant	%	Nombre de contrats de consultant	%
Moins d'un mois	0	0 %	0	0 %
1 à 3 mois	36	5 %	19	3 %
3 à 6 mois	40	6 %	35	6 %
Plus de 6 mois	594	89 %	556	91 %
Total	670	100 %	610	100 %