



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

## Conseil exécutif

Deux cent-deuxième session

# 202 EX/5

## Partie IV (A) Add.2

PARIS, le 9 octobre 2017  
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire révisé

### 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 extérieur, y compris de consultants, en 2016**

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 202 EX/5 Partie IV (A)).

1. Eu égard aux emplois de contrats de personnel extérieur y compris de consultants, l'AIPU relève un certain nombre de problèmes qui tiennent :

- **au manque de planification, et**
- **d'un déficit de gestion des ressources humaines ;**

problèmes qui perdurent depuis au moins 2011, soit très en amont de la période ciblée dans le document.

2. Le symptôme le plus flagrant de ces carences se repère tout particulièrement dans le fait que désormais l'Organisation emploie 49 % de non-fonctionnaires (en 2012, le pourcentage des membres du personnel s'élevait à 66 %) sans compter que dans les données fournies par l'Administration, les temporaires et postes de projets sont comptabilisés au nombre des fonctionnaires. **À ce titre, nous souhaiterions disposer d'une information complète sur le nombre exact de temporaires et de postes de projets.**



Job: 201702236

3. Cette évolution est particulièrement préoccupante car elle exprime un risque d'effritement de l'expertise propre du Secrétariat. À ce rythme, le nombre de non-fonctionnaires dépassera celui des fonctionnaires, réduisant ainsi l'UNESCO à n'être qu'une « boîte d'intérim ». Priorité, comme stipulé dans le Manuel HR point 5.2 paragraphe 58, devrait être donnée au recrutement interne ou plutôt à la **régularisation des temporaires et postes de projets** de longue durée qui sont étrangement considérés comme personnel externe dans la politique de recrutement alors qu'ils sont par ailleurs comptabilisés en tant que membres du personnel.

**Le manque de planification et de gestion se vérifie notamment dans les cas suivants :**

4. Bien que le nombre de consultants ait baissé, il est anormal qu'ils représentent encore néanmoins 21 % des effectifs de l'UNESCO. Nous devons souligner que la baisse affichée du nombre de consultants (-11 %) ainsi que le nombre de contrats (-16 %) et de l'enveloppe totale des coûts des consultants (-3 %) est **un véritable trompe-l'œil puisque le montant moyen des contrats a augmenté de 17 % entre 2015 et 2016 malgré la politique de baisse de 20 % des taux applicables aux contrats de consultant.**

5. Constatant que pour l'année 2016 le nombre de contrats de consultant s'élève à 3 847 en regard du nombre de consultants individuels se montant à 2 671, nous demandons les informations sur la fréquence de renouvellement de ces contrats. À ce titre, il est préoccupant que les tableaux fournis donnent des chiffres par année et non par biennium, ce qui empêche d'établir des comparaisons sur la réalité de la situation. Comme stipulé dans le Règlement du personnel, les **consultants doivent uniquement être engagés ponctuellement et uniquement lorsque l'UNESCO ne dispose pas de l'expertise requise.**

6. Parmi les contrats de 1-6 mois en 2016, 66 % émanaient des bureaux hors Siège. Nous demandons à HRM de prendre les mesures adéquates pour pallier cette situation. Il est également à noter que 61 % des contrats de service sont financés par des fonds extrabudgétaires dans les bureaux hors Siège. Nous constatons que 81 % des contrats de service sont également dans les bureaux hors Siège pour un coût total de 13 400 000 dollars des États-Unis, soit 67 % des dépenses afférentes aux contrats de consultants. Un effort particulier en matière de planification devrait être fait pour réduire ce nombre bien trop élevé.

7. Le nombre de non-fonctionnaires dans les bureaux hors Siège s'élevait à 65 % en 2016. Cette situation est inquiétante car ce chiffre n'a cessé d'augmenter (+10 %) depuis 2012. **Ceci pose la question du manque de planification et du déficit de gestion des ressources humaines qui perdurent depuis 2011.** Le taux important de recours à cette catégorie de contrats confirme un déficit de création de postes dans les bureaux hors Siège, d'où le maintien de non-fonctionnaires avec ce type de contrats pendant plusieurs années. Cette situation n'est plus tenable et nous demandons à l'Administration d'y remédier.

8. Par ailleurs, il y a déjà une année, l'AIPU avait dénoncé **la prédominance des consultants du Groupe I** qui s'élevait à 61 %. Nous déplorons que ce pourcentage ait grimpé à 67 %. De plus, dans tous les bureaux hors Siège, en dehors du quota octroyé aux nationaux, le Groupe I est également majoritaire.

9. L'AIPU regrette qu'une grande proportion des dépenses soit consacrée au Groupe I. En effet, leur proportion numérique parmi les consultants est de 67 % alors qu'ils cumulent à eux seuls 72 % des dépenses globales.

10. L'AIPU souligne que le financement important des fonds extrabudgétaires est lié aux conditions exigées par les donateurs, notamment par le choix implicite de leurs experts nationaux pour exécuter lesdits projets. Nous notons également que deux secteurs de programme Éducation et Culture totalisent 43 % des dépenses de contrats de service au Siège et pour les bureaux hors Siège, les secteurs de l'Éducation, de la Culture et de la Division de l'appui et de la coordination hors Siège (FSC) totalisent 69 % de titulaires en contrats de service.



11. Nous saluons la baisse de contrats accordés aux anciens membres du personnel mais souhaitons que leur nombre diminue davantage d'où l'importance de la mise en place des mécanismes adaptés et de leur stricte application. La mise en place d'une politique de transfert de responsabilité (*hand-over*) par HRM est indispensable.

12. Dans un souci de transparence, l'AIPU recommande que HRM intervienne au niveau de la sélection des consultants.



PARIS, le 6 septembre 2017  
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

**PARTIE IV**

**QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES**

**Résumé**

**A. Emploi de contrats de personnel extérieur, y compris  
de consultants, en 2016**

En application de la décision 200 EX/5.IV.A, la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de personnel extérieur, y compris de consultants, en 2016.

Action attendue du Conseil exécutif : Décision proposée au paragraphe 42.



## **A. Emploi de contrats de personnel extérieur, y compris de consultants, en 2016** (Suivi de la décision 200 EX/5.IV.A)

---

### **Introduction**

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

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

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

### **Résumé**

4. Le personnel de l'UNESCO est composé des fonctionnaires nommés et des personnes titulaires de contrats de « personnel extérieur », ce qui englobe les contrats de consultant individuel, les contrats de service et les contrats de courte durée. En 2016, le personnel extérieur représentait environ 49 % de l'effectif total de l'Organisation en équivalent temps plein (ETP)<sup>2</sup>. Les non-fonctionnaires se trouvaient majoritairement dans les bureaux hors Siège (65 % contre 35 % au Siège).

5. Les consultants représentaient 21 % de l'effectif total de l'UNESCO<sup>3</sup>. Le nombre de contrats de consultant et les dépenses consacrées à ce type de contrat ont légèrement diminué en 2016 par rapport à 2015, une première depuis 2012. Il convient de noter que, bien que le nombre de consultants ait considérablement baissé en 2012 après la crise financière, il a depuis augmenté jusqu'à atteindre son niveau d'avant la crise. Les bureaux hors Siège concentrent 67 % des dépenses afférentes aux contrats de consultant.

6. Les titulaires de contrats de service ont représenté 27 % de l'effectif total de l'UNESCO en 2016 et les contrats de courte durée, incluant les accords spéciaux de service, environ 1 %<sup>4</sup>. Les unités hors Siège ont concentré 81 % des titulaires de contrats de service en 2016, et 7 % des titulaires de contrats de courte durée/contrats SSA.

---

<sup>1</sup> Les accords spéciaux de service (SSA) sont progressivement supprimés, pour être remplacés par des contrats de courte durée (STC), il est donc rendu compte des SSA et des STC conjointement dans le présent rapport.

<sup>2</sup> L'équivalent temps plein est calculé en faisant la somme du nombre de jours 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.

<sup>3</sup> Calculé en équivalent temps plein (ETP).

<sup>4</sup> Calculé en équivalent temps plein (ETP).

## **Partie 1 – Contrats de consultant individuel et autre spécialiste**

### **Contexte**

7. La politique appliquée actuellement aux consultants et autres spécialistes a été mise en place en février 2012 et prend en considération, entre autres, plusieurs recommandations<sup>5</sup> 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. Les taux restent exprimés sous forme de barèmes, ce qui laisse aux responsables suffisamment de flexibilité pour définir le niveau de rémunération approprié afin d'obtenir l'expérience, les compétences et la qualité de service nécessaires par le biais de négociations.

### **Données et tendances relatives aux contrats de consultant**

8. Cette section présente les données relatives aux contrats de consultant conclus entre 2011 et 2016 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.

9. Les principaux faits et tendances concernant les contrats de consultant sont les suivants :

- le nombre de contrats et les dépenses ont diminué de 16 % et 3 % respectivement en 2016 par rapport à 2015 ;
- la majorité des contrats (67 %) sont octroyés par les bureaux hors Siège ;
- 69 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultant ont été financées par des sources extrabudgétaires ;
- 82 % des dépenses totales étaient au service des programmes ;
- la plupart des contrats ont été accordés pour une durée inférieure à 3 mois.

### **Nombre de contrats de consultant**

10. En 2016, le nombre total de contrats de consultant a baissé de 16 % par rapport à 2015, respectivement de 28 % au Siège et de 9 % hors Siège (tableau 1). Les unités hors Siège ont représenté 67 % des contrats octroyés en 2016 (contre 62 % en 2015). La nette augmentation du nombre de contrats de consultant en 2015 était due, comme indiqué lors de la 200<sup>e</sup> session du Conseil exécutif<sup>6</sup>, à l'augmentation du nombre de projets gérés par l'UNESCO avec un nombre réduit de membres du personnel au titre du Programme ordinaire, dans un environnement mondial difficile, où des catastrophes naturelles et d'origine humaine ont nécessité l'intervention de l'Organisation et un redéploiement rapide des experts.

---

<sup>5</sup> 182 EX/46 : Rapport du Commissaire aux comptes sur les contrats temporaires accordés par l'Organisation.

<sup>6</sup> 200 EX/5 Partie IV (A), Emploi de contrats de consultant et autre spécialiste en 2015.

**Tableau 1 : Nombre de contrats de consultant, 2011-2016**

|              | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         | Évolution<br>2015-2016 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| Siège        | 1 084        | 840          | 1 111        | 1 368        | 1 752        | 1 253        | -28 %                  |
| % Siège      | 31 %         | 33 %         | 35 %         | 41 %         | 38 %         | 33 %         |                        |
| HS*          | 2 417        | 1 741        | 2 109        | 2 005        | 2 855        | 2 594        | -9 %                   |
| % HS*        | 69 %         | 67 %         | 65 %         | 59 %         | 62 %         | 67 %         |                        |
| <b>Total</b> | <b>3 501</b> | <b>2 581</b> | <b>3 220</b> | <b>3 373</b> | <b>4 607</b> | <b>3 847</b> | <b>-16 %</b>           |

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

### Nombre de consultants

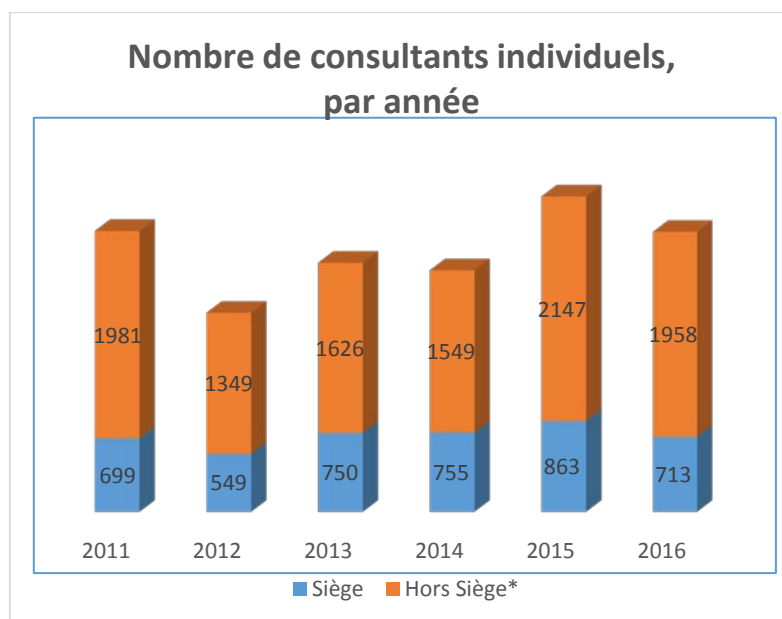
11. Le nombre total de consultants engagés par l'UNESCO en 2016 a baissé de 11 % par rapport à 2015 (de 17 % au Siège et de 9 % hors Siège (tableau 2)). Les bureaux hors Siège ont recruté 73 % des consultants individuels engagés en 2015.

**Tableau 2 : Nombre de consultants, 2011-2016**

|              | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         | Évolution<br>2015-2016 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| Siège        | 699          | 549          | 750          | 755          | 863          | 713          | -17 %                  |
| % Siège      | 26 %         | 29 %         | 32 %         | 33 %         | 29 %         | 27 %         |                        |
| HS*          | 1 981        | 1 349        | 1 626        | 1 549        | 2 147        | 1 958        | -9 %                   |
| % HS*        | 74 %         | 71 %         | 68 %         | 67 %         | 71 %         | 73 %         |                        |
| <b>Total</b> | <b>2 680</b> | <b>1 898</b> | <b>2 376</b> | <b>2 304</b> | <b>3 010</b> | <b>2 671</b> | <b>-11 %</b>           |

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

12. Après une nette baisse en 2012 en raison de la crise financière, le nombre de consultants a augmenté entre 2013 et 2015. En 2016, leur nombre a diminué. Il convient de noter que pendant les années de Conférence générale, le nombre de contrats de consultant a tendance à être plus élevé qu'au cours de la première année d'un exercice biennal.



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



### Dépenses afférentes aux contrats de consultant

13. Les dépenses totales consacrées aux contrats de consultant en 2016 ont été inférieures de 3 % à celles de 2015 (en baisse de 12 % au Siège et en augmentation de 2 % hors Siège ([tableau 3](#))) ; les bureaux hors Siège ont représenté 67 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant en 2016.

**Tableau 3 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant**  
(en milliers de dollars), 2011-2016

|              | 2011          | 2012          | 2013          | 2014          | 2015          | 2016          | Évolution<br>2015-2016 |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------------|
| Siège        | 8 743         | 6 765         | 8 011         | 8 900         | 9 726         | 8 551         | -12 %                  |
| % Siège      | 36 %          | 37 %          | 39 %          | 40 %          | 36 %          | 33 %          |                        |
| HS*          | 15 747        | 11 575        | 12 486        | 13 499        | 17 348        | 17 640        | 2 %                    |
| % HS         | 64 %          | 63 %          | 61 %          | 60 %          | 64 %          | 67 %          |                        |
| <b>Total</b> | <b>24 490</b> | <b>18 340</b> | <b>20 497</b> | <b>22 399</b> | <b>27 074</b> | <b>26 191</b> | <b>-3 %</b>            |

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

14. Après avoir baissé de 25 % en 2012 en raison de la crise financière et des mesures de maîtrise des coûts, les dépenses afférentes aux consultants sont en augmentation depuis 2013. Toutefois, en 2016, les dépenses ont diminué de 3 %, la baisse la plus forte concernant le Siège (-12 %).

### Source de financement des contrats

15. Les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant financées au titre du Programme ordinaire (PO) ont diminué de 16 % entre 2015 et 2016 (20 % au Siège et 14 % hors Siège), passant de 9,55 à 7,99 millions de dollars des États-Unis. Les dépenses afférentes aux contrats financées à partir de fonds extrabudgétaires (EXB) ont légèrement augmenté – de 4 % - en 2016 (en baisse de 6 % par rapport à 2015 au Siège et en hausse de 9 % hors Siège) ; et ont représenté 69 % des dépenses totales consacrées à des contrats de consultant en 2016 (65 % en 2015 ; 76 % en 2014 et 82 % en 2013) ([tableau 4](#)).

**Tableau 4 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant par source de financement** (en milliers de dollars), 2015 et 2016

| 2015         |              |             |               |             |               | 2016         |              |             |               |             |               | Évolution<br>2015-2016 |            |
|--------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|------------------------|------------|
|              | PO           | % PO        | EXB           | % EXB       | Total         |              | PO           | % PO        | EXB           | % EXB       | Total         | PO                     | EXB        |
| Siège        | 4 126        | 42%         | 5 600         | 58 %        | 9 726         | Siège        | 3 310        | 39 %        | 5 241         | 61 %        | 8 551         | -20 %                  | -6 %       |
| HS*          | 5 424        | 31 %        | 11 924        | 69 %        | 17 348        | HS*          | 4 681        | 27 %        | 12 959        | 73 %        | 17 640        | -14 %                  | 9 %        |
| <b>Total</b> | <b>9 550</b> | <b>35 %</b> | <b>17 524</b> | <b>65 %</b> | <b>27 074</b> | <b>Total</b> | <b>7 991</b> | <b>31 %</b> | <b>18 200</b> | <b>69 %</b> | <b>26 191</b> | <b>-16 %</b>           | <b>4 %</b> |

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

### Contrats, en valeur

16. La plupart des contrats de consultant conclus au Siège et hors Siège restent inférieurs à 10 000 dollars : cela a été le cas respectivement de 78 % et 81 % d'entre eux en 2016, contre 81 % et 82 % respectivement en 2015. En 2016, 35 contrats supérieurs à 50 000 dollars ont été conclus (soit 1 % du total), contre 27 en 2015 : 8 concernaient le Siège et 27 les unités hors Siège (voir [tableau 5](#), annexe I).

17. Le montant moyen des contrats de consultant conclus au Siège a augmenté de 23 % (pour s'établir à 6 824 dollars des États-Unis) entre 2015 et 2016, et de 12 % (pour s'établir à 6 800 dollars

des États-Unis) hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) sur la même période (voir [tableau 6, annexe I](#)). Cette évolution correspond à la légère augmentation de la durée moyenne des contrats de consultant en 2016.

### Durée des contrats

18. La plupart des contrats de consultant sont conclus pour de courtes durées, généralement moins de trois mois. Le tableau 7 ci-dessous (voir aussi l'annexe I) montre qu'en 2016, 68 % des contrats passés au Siège et hors Siège ont concerné des périodes inférieures à trois mois, contre 79 % et 76 % respectivement en 2015. En 2016, 22 % des contrats passés au Siège et hors Siège étaient d'une durée allant de trois à six mois et 10 % des contrats étaient d'une durée supérieure à six mois.

**Tableau 7 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2015 et 2016**

|                 | Siège        |              |              |              | Hors Siège*  |              |              |              |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                 | 2015         | %            | 2016         | %            | 2015         | %            | 2016         | %            |
| Moins d'un mois | 945          | 54 %         | 494          | 39 %         | 933          | 33 %         | 674          | 26 %         |
| 1 à 3 mois      | 440          | 25 %         | 364          | 29 %         | 1 238        | 43 %         | 1 088        | 42 %         |
| 3 à 6 mois      | 274          | 16 %         | 270          | 22 %         | 453          | 16 %         | 576          | 22 %         |
| Plus de 6 mois  | 93           | 5 %          | 125          | 10 %         | 231          | 8 %          | 256          | 10 %         |
| <b>Total</b>    | <b>1 752</b> | <b>100 %</b> | <b>1 253</b> | <b>100 %</b> | <b>2 855</b> | <b>100 %</b> | <b>2 594</b> | <b>100 %</b> |

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

### Contrats par secteur/bureau au Siège et hors Siège

19. Au Siège, la plupart des dépenses afférentes aux consultants viennent toujours appuyer directement le programme de l'UNESCO (voir [tableau 8, annexe I](#)). L'Éducation, les Sciences exactes et naturelles, la Communication et l'information, la Culture et les Sciences sociales et humaines ont représenté environ 82 % des dépenses totales au Siège en 2016 (comme en 2015), trois secteurs (Culture, Éducation et Sciences exactes et naturelles) représentant 49 % des contrats passés en 2016, et 64 % des dépenses totales.

20. Hors Siège, 97 % des dépenses globales afférentes aux contrats de consultant passés en 2016 se rapportaient aux activités des secteurs de programme, l'Éducation représentant 51 % de ces dépenses, contre 55 % en 2015.

### Équilibre entre les sexes et nationalité

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

22. Siège et hors Siège confondus, en 2016, 27 % des consultants étaient originaires de pays du Groupe I (contre 29 % en 2015), 20 % venaient du Groupe III, 18 % du Groupe V (Afrique), 16 % du Groupe IV ; 14 % du Groupe V (États arabes) et 4 % du Groupe II (voir tableau 9, annexe I).

23. Au Siège, 67 % des consultants étaient originaires de pays du Groupe I (contre 61 % en 2015) ; ils ont représenté 72 % des dépenses totales (contre 64 % en 2015). Hors Siège, en 2016, 13 % des consultants étaient originaires du Groupe I (contre 17 % en 2015) ; ils ont représenté 21 % des dépenses totales (contre 25 % en 2015). En 2016, 25 % des consultants venaient du Groupe III, 23 % du Groupe V (Afrique), 16 % du Groupe V (États arabes), 20 % du Groupe IV et 4 % du Groupe II.

24. Le tableau 10 de l'annexe I indique la nationalité des consultants engagés en 2016 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 ; 66 % des consultants engagés par des bureaux de pays du Groupe I étaient des ressortissants de pays de ce groupe. Les chiffres s'échelonnent de 76 % à 91 % dans les autres régions : par exemple, 82 % des consultants engagés en Afrique étaient des ressortissants de pays du Groupe V (Afrique), tandis que 87 % des consultants engagés en Amérique centrale et latine étaient des ressortissants de pays du Groupe III.

25. En 2016, 49 % des consultants engagés au Siège étaient des femmes (contre 50 % en 2015). Dans les unités hors Siège, les femmes ont représenté 39 % des consultants engagés (contre 41 % en 2015). Dans l'ensemble, 42 % des consultants recrutés en 2016 étaient des femmes contre 43 % en 2015 (tableau 11, annexe I).

### **Personnel retraité**

26. Le nombre de membres du personnel de l'UNESCO à la retraite recrutés en tant que consultants a diminué en 2016, passant de 50 en 2015 à 29 en 2016, dont 20 au Siège (pour un montant total de 55 000 dollars) et de 9 hors Siège (pour un montant total de 18 000 dollars). Globalement, au Siège et hors Siège, le personnel retraité a représenté 1 % de l'ensemble des consultants recrutés en 2016 (contre 2 % en 2015) et 0,3 % des dépenses totales (contre 1 % en 2015) (voir tableau 12, annexe I). Depuis juin 2017<sup>7</sup>, une directive a été publiée pour limiter encore le recrutement de membres du personnel retraité. Dorénavant, tout contrat destiné à un fonctionnaire retraité doit d'abord être approuvé par le Directeur de HRM et sa durée doit être limitée à six mois par année civile.

### **Contrats de consultant « au dollar symbolique »**

27. Des contrats de consultant « au dollar symbolique » sont accordés à des personnes engagées pour s'acquitter de fonctions de représentation spéciales, ou à d'anciens membres du personnel pour assurer une bonne transmission des compétences et de la mémoire institutionnelle de l'Organisation. Tous les contrats de ce type doivent être préalablement approuvés par le Cabinet de la Directrice générale. Huit personnes ont obtenu un tel contrat en 2016.

## **Partie 2 – Contrats de service et contrats de courte durée (incluant les accords spéciaux de service)**

### **Contexte**

28. Le personnel de l'UNESCO au Siège et hors Siège comprend des personnes recrutées à l'aide d'autres contrats de personnel extérieur, à savoir des contrats de service et des contrats de courte durée<sup>8</sup>. Comme indiqué au paragraphe 2 du présent rapport, ces contrats sont utilisés pour les tâches accomplies ou services rendus par des personnes recrutées localement et doivent permettre de faire face à des activités ou à des charges de travail de nature temporaire que les membres du personnel permanents ne peuvent assurer dans l'exercice normal de leurs fonctions. La durée minimale d'un contrat de service (SC) est d'un mois et sa durée maximale de 12 mois ; les contrats de service sont renouvelables et ne doivent pas dépasser une durée globale de 24 mois sur 36 mois (au Siège). Un contrat de courte durée (STC) peut être délivré pour une durée minimale d'une demi-journée et une durée maximale de 180 jours par année civile. Les contrats STC sont généralement octroyés pour de très courtes périodes, souvent pour la fourniture sur une demi-journée ou une journée d'une aide liée à l'organisation et à la tenue d'événements tels que des réunions statutaires, des conférences, des performances et des expositions.

<sup>7</sup> Circulaire administrative AC/HR/57 « Engagement de membres du personnel retraités ».

<sup>8</sup> Les accords spéciaux de service (SSA), qui seront remplacés par les contrats de courte durée (STC), sont progressivement supprimés. En conséquence, il est rendu compte conjointement des contrats SSA et STC dans le présent rapport.

## Contrats de service

29. Le nombre total de titulaires de contrats de service s'élevait à 1 080 en 2016. La majorité se trouvait hors Siège (81 %). Le nombre de contrats délivrés en 2016 s'est élevé à 2 316, dont 1 726 (soit 75 %) hors Siège et 590 (soit 25 %) au Siège (voir tableau 13, annexe I).

30. En 2016, quelque 54 % des titulaires d'un contrat de service ont été engagés par des secteurs de programme, principalement par le Secteur de l'éducation (24 %), suivi par celui de la culture (15 %) et des sciences exactes et naturelles (8 %) (voir tableau 16 (b), annexe I). Dans les bureaux hors Siège, un nombre important de titulaires de contrat de service relèvent de BFM (15 % d'entre eux) et de FSC (32 % d'entre eux).

31. Les dépenses totales afférentes aux contrats de service se sont élevées à 18,706 millions de dollars des États-Unis en 2016 (72 % hors Siège). Les coûts incluent la rémunération des titulaires de contrats de service ainsi que les cotisations versées à la sécurité sociale par l'Organisation. Les barèmes de traitement sont basés sur les barèmes de rémunération locaux habituellement appliqués 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. 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 et correspondant à la cotisation de l'UNESCO au titre des pensions, ainsi qu'un montant représentant jusqu'à 5 % et correspondant à la cotisation de l'UNESCO au titre de l'assurance-maladie, sur présentation par l'intéressé de justificatifs de son affiliation à un régime privé d'assurance maladie et/ou de retraite approprié.

32. La majorité des contrats de service sont financés par des fonds extrabudgétaires (61 %), pour un montant total de 11,317 millions de dollars des États-Unis. Les contrats de service financés par des fonds du Programme ordinaire (PO) ont représenté 7,389 millions de dollars des États-Unis, soit 39 % des dépenses totales consacrées à ce type de contrat en 2016 (voir tableau 15, annexe I).

33. La plupart des dépenses afférentes aux contrats de service conclus au Siège et hors Siège viennent appuyer directement le programme de l'UNESCO (voir tableau 16, annexe I). L'Éducation, les Sciences exactes et naturelles, la Communication et l'information, la Culture et les Sciences sociales et humaines ont représenté environ 62 % des dépenses totales au Siège et 61 % des dépenses totales hors Siège en 2016.

## Contrats de courte durée (STC) incluant les accords spéciaux de service (SSA)

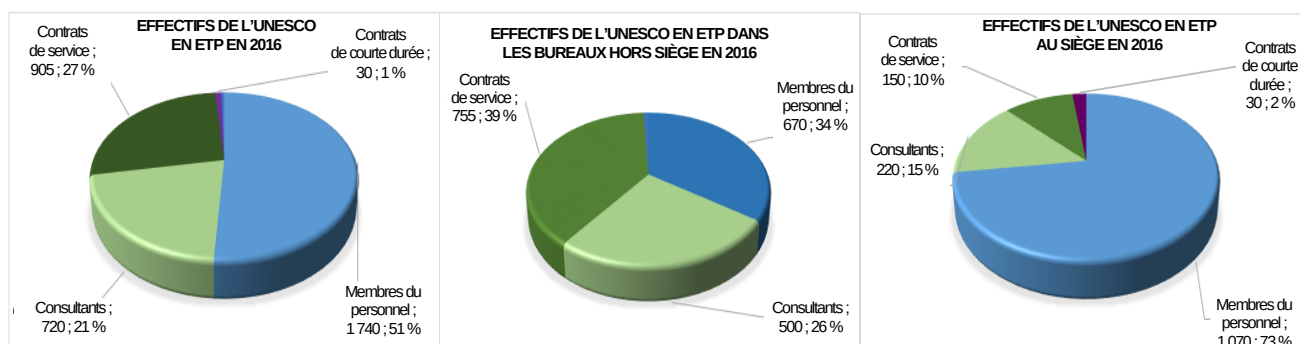
34. Le nombre de titulaires de contrats de courte durée s'est élevé à 451 au Siège, tandis que le nombre de titulaires d'accords spéciaux de service s'est élevé à 33 dans les bureaux hors Siège. Le nombre de contrats de courte durée délivrés au Siège s'est élevé à 5 970 (35 contrats SSA ont été émis hors Siège) (voir tableau 14, annexe I). Le 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.

35. Les dépenses totales afférentes aux contrats de courte durée se sont élevées à 1,165 million de dollars des États-Unis au Siège uniquement. Ces coûts incluent la rémunération et les cotisations de sécurité sociale. Les dépenses totales afférentes aux accords spéciaux de service ont représenté 0,058 million de dollars des États-Unis. Les contrats de courte durée conclus en 2016 ont été principalement financés par le budget ordinaire (71 % des dépenses totales), en revanche, 72 % des accords spéciaux de service ont été financés par des fonds extrabudgétaires (voir tableau 14, annexe I).

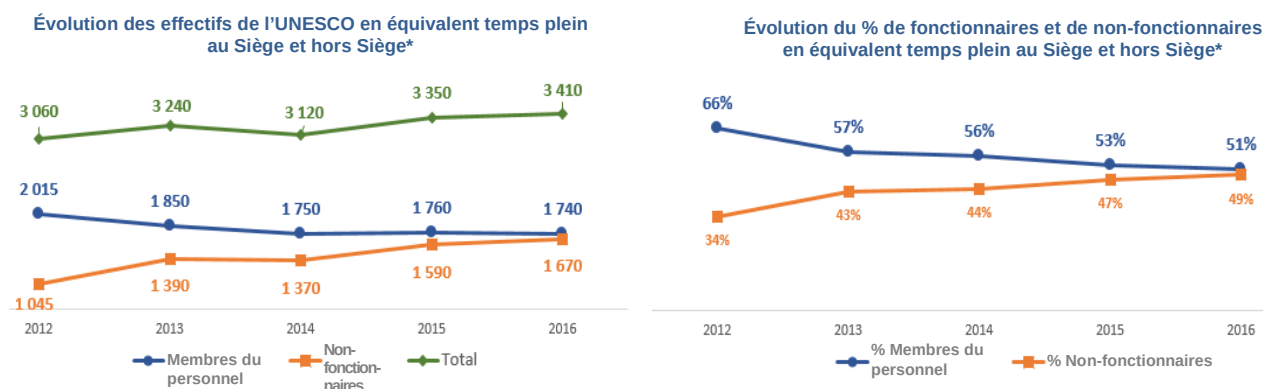
36. Les contrats de courte durée ont été octroyés principalement par les services centraux (MSS et ERI ont représenté 87 % des dépenses totales consacrées à des contrats de courte durée, en raison de l'implication des Bureaux dans l'organisation de conférences et d'événements). Les contrats SSA ont été octroyés principalement pour des fonctions de soutien de base dans les bureaux hors Siège.

### Partie 3 – Répartition globale des effectifs de l'UNESCO (au Siège et hors Siège)<sup>9</sup>

37. En 2016, le personnel extérieur a représenté environ 49 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein<sup>10</sup> (ETP). Les non-fonctionnaires sont majoritaires hors Siège (65 % des effectifs), tandis qu'ils représentent 35 % des effectifs au Siège. Les titulaires de contrats de service représentent 27 % de l'effectif total et les consultants 21 % (voir aussi tableau 17, annexe I).



38. 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 diminue.



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

39. Selon le rapport 2014 du Corps commun d'inspection (CCI)<sup>11</sup> 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

<sup>9</sup> À l'exclusion des instituts de catégorie 1 et du Bureau de l'UNESCO à Brasilia.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> JIU/REP/2014/8.



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* »<sup>12</sup>.

40. Conformément aux rapports du CCI et du Commissaire aux comptes, HRM a lancé, en coopération avec BFM/FOS, un examen détaillé concernant l'emploi des contrats de service dans tous les lieux d'affectation, en mettant particulièrement l'accent sur la couverture sociale. Cet exercice devrait être achevé fin 2018 en raison du nombre de bureaux à couvrir (53). 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.

### **Incidences financières et administratives**

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

### **Décision proposée**

42. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la décision 200 EX/5.IV.A,
2. Ayant examiné le document 202 EX/5 Partie IV (A),
3. Prend note des données, des analyses et des informations qualitatives présentées dans ce document ;
4. Encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts visant à assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes en ce qui concerne l'engagement de consultants, à compétences égales ;
5. Invite la Directrice générale à lui rendre compte, tous les deux ans, de l'emploi de contrats de personnel extérieur, y compris de consultants.

---

<sup>12</sup> 201 EX/21 Partie V, Recommandation 13.

## ANNEXE I

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

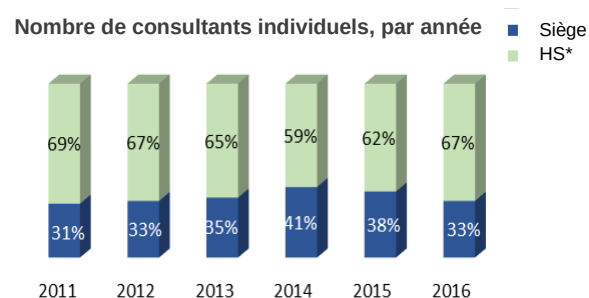
#### Partie 1 : Consultants individuels et autres spécialistes

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 2011 et 2016.

**Tableau 1 : Nombre de contrats de consultant individuel, 2011-2016**

|              | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         | Évolution<br>2015-2016 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| Siège        | 1 084        | 840          | 1 111        | 1 368        | 1 752        | 1 253        | -28 %                  |
| % Siège      | 30,96 %      | 32,55 %      | 34,50 %      | 40,56 %      | 38,03 %      | 32,57 %      |                        |
| HS*          | 2 417        | 1 741        | 2 109        | 2 005        | 2 855        | 2 594        | -9 %                   |
| % HS         | 69 %         | 67 %         | 65 %         | 59 %         | 62 %         | 67 %         |                        |
| <b>Total</b> | <b>3 501</b> | <b>2 581</b> | <b>3 220</b> | <b>3 373</b> | <b>4 607</b> | <b>3 847</b> | <b>-16 %</b>           |

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

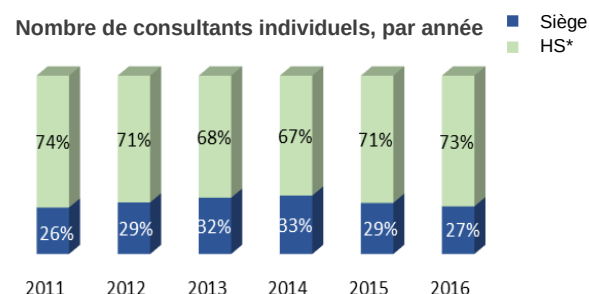


2. Le tableau 2 et le graphique correspondant montrent le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège pour chaque année entre 2011 et 2016.

**Tableau 2 : Nombre de consultants individuels, 2011-2016**

|              | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         | Évolution<br>2015-2016 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
| Siège        | 699          | 549          | 750          | 755          | 863          | 713          | -17 %                  |
| % Siège      | 26 %         | 29 %         | 32 %         | 33 %         | 29 %         | 27 %         |                        |
| HS*          | 1 981        | 1 349        | 1 626        | 1 549        | 2 147        | 1 958        | -9 %                   |
| % HS         | 74 %         | 71 %         | 68 %         | 67 %         | 71 %         | 73 %         |                        |
| <b>Total</b> | <b>2 680</b> | <b>1 898</b> | <b>2 376</b> | <b>2 304</b> | <b>3 010</b> | <b>2 671</b> | <b>-11 %</b>           |

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

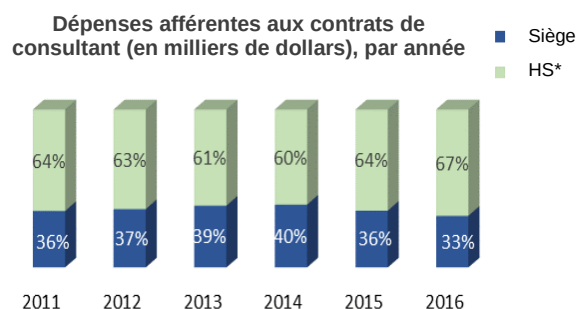


3. Le tableau 3 et le graphique correspondant indiquent les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège pour chaque année entre 2011 et 2016.

**Tableau 3 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant  
(en milliers de dollars), 2011-2016**

|              | 2011          | 2012          | 2013          | 2014          | 2015          | 2016          | Évolution<br>2015-2016 |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------------|
| Siège        | 8,743         | 6,765         | 8,011         | 8,900         | 9,726         | 8,551         | -12 %                  |
| % Siège      | 36 %          | 37 %          | 39 %          | 40 %          | 36 %          | 33 %          |                        |
| HS*          | 15,747        | 11,575        | 12,486        | 13,499        | 17,348        | 17,640        | 2 %                    |
| % HS         | 64 %          | 63 %          | 61 %          | 60 %          | 64 %          | 67 %          |                        |
| <b>Total</b> | <b>24,490</b> | <b>18,340</b> | <b>20,497</b> | <b>22,399</b> | <b>27,074</b> | <b>26,191</b> | <b>-3 %</b>            |

\* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia 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 2015 et 2016 par source de financement.

**Tableau 4 : Dépenses afférentes aux contrats de consultant par source de financement, 2015 et 2016 (en milliers de dollars)**

|              | 2015         |             |               |             |               | 2016         |             |               |             |               | Évolution 2015-2016 |            |
|--------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|---------------------|------------|
|              | PO           | % PO        | EXB           | % EXB       | Total         | PO           | % PO        | EXB           | % EXB       | Total         | PO                  | EXB        |
| Siège        | 4,126        | 42 %        | 5,600         | 58 %        | 9,726         | 3,310        | 39 %        | 5,241         | 61 %        | 8,551         | -20 %               | -6 %       |
| HS*          | 5,424        | 31 %        | 11,924        | 69 %        | 17,348        | 4,681        | 27 %        | 12,959        | 73 %        | 17,640        | -14 %               | 9 %        |
| <b>Total</b> | <b>9,550</b> | <b>35 %</b> | <b>17,524</b> | <b>65 %</b> | <b>27,074</b> | <b>7,991</b> | <b>31 %</b> | <b>18,200</b> | <b>69 %</b> | <b>26,191</b> | <b>-16 %</b>        | <b>4 %</b> |

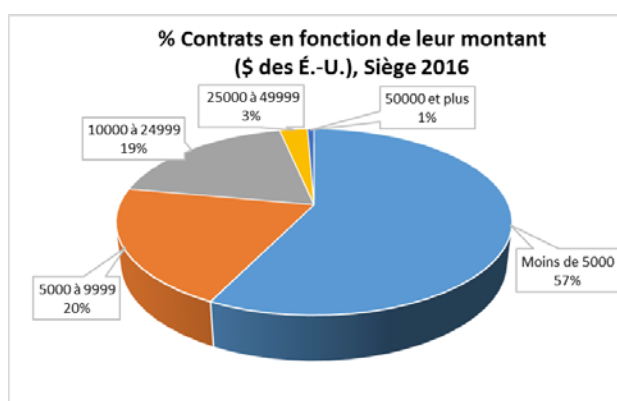
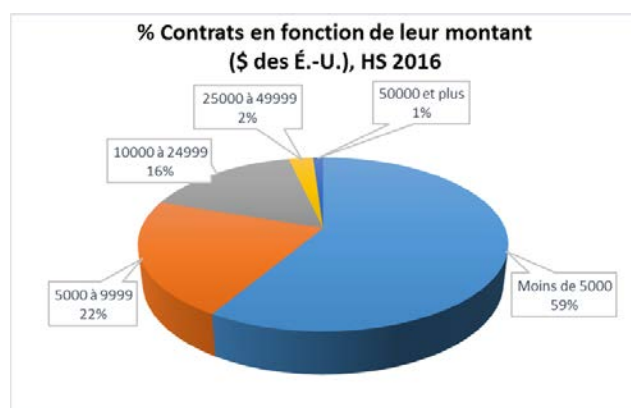
\* À l'exclusion des contrats accordés par le Bureau de Brasilia et par les instituts.

5. Le tableau 5 et les diagrammes correspondants indiquent les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège en 2015 et 2016, en fonction de leur montant.

**Tableau 5 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, 2015 et 2016 (en dollars des États-Unis)**

|                 | Siège        |              |              |              | Hors Siège*  |              |              |              | Total 2015   |              | Total 2016   |              |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                 | 2015         | %            | 2016         | %            | 2015         | %            | 2016         | %            |              | %            |              | %            |
| Moins de 5 000  | 1 200        | 68 %         | 718          | 57 %         | 1 812        | 64 %         | 1 519        | 59 %         | 3 012        | 65 %         | 2 237        | 58 %         |
| 5 000 à 9 999   | 229          | 13 %         | 258          | 21 %         | 546          | 19 %         | 563          | 22 %         | 775          | 17 %         | 821          | 21 %         |
| 10 000 à 24 999 | 265          | 15 %         | 235          | 19 %         | 416          | 15 %         | 419          | 16 %         | 681          | 15 %         | 654          | 17 %         |
| 25 000 à 49 999 | 49           | 3 %          | 34           | 3 %          | 63           | 2 %          | 66           | 3 %          | 112          | 2 %          | 100          | 3 %          |
| 50 000 et plus  | 9            | 1 %          | 8            | 1 %          | 18           | 1 %          | 27           | 1 %          | 27           | 1 %          | 35           | 1 %          |
| <b>Total</b>    | <b>1 752</b> | <b>100 %</b> | <b>1 253</b> | <b>100 %</b> | <b>2 855</b> | <b>100 %</b> | <b>2 594</b> | <b>100 %</b> | <b>4 607</b> | <b>100 %</b> | <b>3 847</b> | <b>100 %</b> |

\* 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 2011 et 2016.

**Tableau 6 : Montant moyen des contrats de consultant, 2011-2016**

|              | 2 011        | 2 012        | 2 013        | 2 014        | 2 015        | 2 016        | Évolution 2015-2016 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| Siège        | 8 066        | 8 054        | 7 211        | 6 506        | 5 551        | 6 824        | 23 %                |
| HS*          | 6 515        | 6 649        | 5 920        | 6 733        | 6 076        | 6 800        | 12 %                |
| <b>Total</b> | <b>6 995</b> | <b>7 106</b> | <b>6 366</b> | <b>6 641</b> | <b>5 814</b> | <b>6 808</b> | <b>17 %</b>         |

\* 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 2015 et 2016, en fonction de leur durée.

**Tableau 7 : Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2015 et 2016**

|                 | Siège        |              |              |              | Hors Siège*  |              |              |              |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                 | 2015         | %            | 2016         | %            | 2015         | %            | 2016         | %            |
| Moins d'un mois | 945          | 54 %         | 494          | 39 %         | 933          | 33 %         | 674          | 26 %         |
| 1 à 3 mois      | 440          | 25 %         | 364          | 29 %         | 1 238        | 43 %         | 1 088        | 42 %         |
| 3 à 6 mois      | 274          | 16 %         | 270          | 22 %         | 453          | 16 %         | 576          | 22 %         |
| Plus de 6 mois  | 93           | 5 %          | 125          | 10 %         | 231          | 8 %          | 256          | 10 %         |
| <b>Total</b>    | <b>1 752</b> | <b>100 %</b> | <b>1 253</b> | <b>100 %</b> | <b>2 855</b> | <b>100 %</b> | <b>2 594</b> | <b>100 %</b> |

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

8. Le tableau 8 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes en 2015 et 2016 au Siège, par secteur/bureau. Le tableau 8 bis présente ces mêmes données pour les bureaux hors Siège, par secteur/bureau.

**Tableau 8 : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau, 2015-2016 (Siège)**

| 2015         |              |              |                               |              | 2016         |              |              |                               |              |
|--------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|
|              | Nombre       | %            | Montant (milliers de dollars) | %            |              | Nombre       | %            | Montant (milliers de dollars) | %            |
| ED           | 249          | 14 %         | 1,838                         | 19 %         | ED           | 237          | 19 %         | 1,756                         | 21 %         |
| SC           | 279          | 16 %         | 2,737                         | 28 %         | SC           | 156          | 12 %         | 1,964                         | 23 %         |
| SHS          | 66           | 4 %          | 0,577                         | 6 %          | SHS          | 77           | 6 %          | 0,646                         | 8 %          |
| CLT          | 262          | 15 %         | 2,043                         | 21 %         | CLT          | 227          | 18 %         | 1,791                         | 21 %         |
| CI           | 100          | 6 %          | 0,735                         | 8 %          | CI           | 99           | 8 %          | 0,873                         | 10 %         |
| ERI          | 274          | 16 %         | 0,529                         | 5 %          | ERI          | 168          | 13 %         | 0,538                         | 6 %          |
| AFR          | 8            | 0 %          | 0,097                         | 1 %          | AFR          | 30           | 2 %          | 0,146                         | 2 %          |
| MSS          | 185          | 11 %         | 0,137                         | 1 %          | MSS          | 69           | 6 %          | 0,095                         | 1 %          |
| CENT(1)      | 329          | 19 %         | 1,033                         | 11 %         | CENT (1)     | 190          | 15 %         | 0,742                         | 9 %          |
| <b>Total</b> | <b>1 752</b> | <b>100 %</b> | <b>9,726</b>                  | <b>100 %</b> | <b>Total</b> | <b>1 253</b> | <b>100 %</b> | <b>8,551</b>                  | <b>100 %</b> |

(1) ODG, HRM, BFM, BSP, CRP, ETH, IOS, KMI, GEN, LA.

(1) ODG, HRM, BFM, BSP, CRP, ETH, IOS, KMI, GEN, FSC, GBS.

**Tableau 8b : Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes par secteur/bureau, 2015-2016 (Hors Siège\*)**

| 2015         |              |              |                               |              | 2016         |              |              |                               |              |
|--------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|
|              | Nombre       | %            | Montant (milliers de dollars) | %            |              | Nombre       | %            | Montant (milliers de dollars) | %            |
| ED           | 1 513        | 53 %         | 9,601                         | 55 %         | ED           | 1 314        | 51 %         | 9,631                         | 55 %         |
| SC           | 317          | 11 %         | 1,937                         | 11 %         | SC           | 225          | 9 %          | 1,682                         | 11 %         |
| SHS          | 114          | 4 %          | 0,465                         | 3 %          | SHS          | 107          | 4 %          | 0,581                         | 3 %          |
| CLT          | 516          | 18 %         | 3,040                         | 18 %         | CLT          | 582          | 22 %         | 3,832                         | 18 %         |
| CI           | 251          | 9 %          | 1,416                         | 8 %          | CI           | 277          | 11 %         | 1,325                         | 8 %          |
| BFM/FSC      | 137          | 5 %          | 0,875                         | 5 %          | BFM/FSC      | 89           | 3 %          | 0,589                         | 5 %          |
| ERI          | 5            | 0 %          | 0,014                         | 0 %          |              |              |              |                               |              |
| <b>Total</b> | <b>2 855</b> | <b>100 %</b> | <b>17,348</b>                 | <b>100 %</b> | <b>Total</b> | <b>2 594</b> | <b>100 %</b> | <b>17,640</b>                 | <b>100 %</b> |

\* 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 2015 et 2016 par groupe régional des consultants.

**Tableau 9 : Nombre de consultants et dépenses afférentes aux contrats, par groupe régional des consultants, 2015 et 2016**

|                         | Nombre de consultants au Siège |              |            |              | Montant (milliers de dollars) |              |              |              |
|-------------------------|--------------------------------|--------------|------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
|                         | 2015                           | %            | 2016       | %            | 2015                          | %            | 2016         | %            |
| Groupe I                | 529                            | 61 %         | 477        | 67 %         | 6,268                         | 64 %         | 6,149        | 72 %         |
| Groupe II               | 49                             | 6 %          | 31         | 4 %          | 0,524                         | 5 %          | 0,269        | 3 %          |
| Groupe III              | 77                             | 9 %          | 38         | 5 %          | 0,945                         | 10 %         | 0,469        | 5 %          |
| Groupe IV               | 77                             | 9 %          | 48         | 7 %          | 0,796                         | 8 %          | 0,532        | 6 %          |
| Groupe V (Afrique)      | 72                             | 8 %          | 45         | 6 %          | 0,533                         | 5 %          | 0,356        | 4 %          |
| Groupe V (États arabes) | 59                             | 7 %          | 74         | 10 %         | 0,660                         | 7 %          | 0,776        | 9 %          |
| <b>Total</b>            | <b>863</b>                     | <b>100 %</b> | <b>713</b> | <b>100 %</b> | <b>9,726</b>                  | <b>100 %</b> | <b>8,551</b> | <b>100 %</b> |

|                         | Nombre de consultants hors Siège* |              |              |              | Montant (milliers de dollars) |              |               |              |
|-------------------------|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|---------------|--------------|
|                         | 2015                              | %            | 2016         | %            | 2015                          | %            | 2016          | %            |
| Groupe I                | 358                               | 17 %         | 251          | 13 %         | 4,378                         | 25 %         | 3,773         | 21 %         |
| Groupe II               | 89                                | 4 %          | 71           | 4 %          | 0,233                         | 1 %          | 0,141         | 1 %          |
| Groupe III              | 634                               | 30 %         | 499          | 25 %         | 4,323                         | 25 %         | 3,669         | 21 %         |
| Groupe IV               | 311                               | 14 %         | 383          | 20 %         | 2,879                         | 17 %         | 3,850         | 22 %         |
| Groupe V (Afrique)      | 463                               | 22 %         | 445          | 23 %         | 3,074                         | 18 %         | 3,043         | 17 %         |
| Groupe V (États arabes) | 292                               | 14 %         | 309          | 16 %         | 2,461                         | 14 %         | 3,164         | 18 %         |
| <b>Total</b>            | <b>2 147</b>                      | <b>100 %</b> | <b>1 958</b> | <b>100 %</b> | <b>17,348</b>                 | <b>100 %</b> | <b>17,640</b> | <b>100 %</b> |

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

|                         | Nombre de consultants au Siège et hors Siège* |              |              |      | Montant (milliers de dollars) |              |               |              |
|-------------------------|-----------------------------------------------|--------------|--------------|------|-------------------------------|--------------|---------------|--------------|
|                         | 2015                                          | %            | 2016         | %    | 2015                          | %            | 2016          | %            |
| Groupe I                | 887                                           | 29 %         | 728          | 27 % | 10,646                        | 39 %         | 9,922         | 38 %         |
| Groupe II               | 138                                           | 5 %          | 102          | 4 %  | 0,757                         | 3 %          | 0,411         | 2 %          |
| Groupe III              | 711                                           | 24 %         | 537          | 20 % | 5,268                         | 19 %         | 4,137         | 16 %         |
| Groupe IV               | 388                                           | 13 %         | 431          | 16 % | 3,675                         | 14 %         | 4,382         | 17 %         |
| Groupe V (Afrique)      | 535                                           | 18 %         | 490          | 18 % | 3,607                         | 13 %         | 3,399         | 13 %         |
| Groupe V (États arabes) | 351                                           | 12 %         | 383          | 14 % | 3,121                         | 12 %         | 3,94          | 15 %         |
| <b>Total</b>            | <b>3 010</b>                                  | <b>100 %</b> | <b>2 671</b> |      | <b>27,074</b>                 | <b>100 %</b> | <b>26,191</b> | <b>100 %</b> |

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

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2015, 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 Brasília et par les instituts).

**Tableau 10 : Nationalité des consultants engagés en 2016 en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés**

| Groupe régional des consultants | Groupe régional dans lequel se situe le Bureau |             |             |             |             |             |
|---------------------------------|------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                 | I                                              | II          | III         | IV          | V (Afrique) | Total       |
| I                               | 66%                                            | 5%          | 7%          | 14%         | 10%         | 27%         |
| II                              | 6%                                             | 91%         | 0%          | 1%          | 0%          | 4%          |
| III                             | 5%                                             | 0%          | 87%         | 0%          | 0%          | 20%         |
| IV                              | 7%                                             | 0%          | 0%          | 81%         | 1%          | 16%         |
| V (Afrique)                     | 6%                                             | 0%          | 0%          | 1%          | 82%         | 18%         |
| V (États arabes)                | 10%                                            | 4%          | 5%          | 4%          | 6%          | 14%         |
| <b>Total</b>                    | <b>100%</b>                                    | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2015 et 2016 au Siège et hors Siège, par sexe.

**Tableau 11 : Nombre de consultants engagés en 2015 et 2016, par sexe**

|                 | Siège      |            | Hors Siège* |             | Siège et hors Siège* |             |
|-----------------|------------|------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
|                 | 2015       | 2016       | 2015        | 2016        | 2015                 | 2016        |
| <b>Hommes</b>   | 430        | 363        | 1 275       | 1 190       | 1705                 | 1 553       |
| <b>% hommes</b> | 50%        | 51%        | 59%         | 61%         | 75%                  | 58%         |
| <b>Femmes</b>   | 433        | 350        | 872         | 768         | 1 305                | 1118        |
| <b>% femmes</b> | 50%        | 49%        | 41%         | 39%         | 43%                  | 42%         |
| <b>Total</b>    | <b>863</b> | <b>713</b> | <b>2147</b> | <b>1958</b> | <b>3010</b>          | <b>2671</b> |

\* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasília 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 2015 et 2016.

**Tableau 12 : Nombre de contrats de consultant accordés à d'anciens membres du personnel, et dépenses correspondantes, 2015 et 2016**

|             |              | Nombre de consultants individuels | Personnel retraité | %           | Dépenses personnel retraité (en milliers de dollars) | %           |
|-------------|--------------|-----------------------------------|--------------------|-------------|------------------------------------------------------|-------------|
| <b>2015</b> | Siège        | 863                               | 32                 | 4%          | 0,125                                                | 1%          |
|             | Hors Siège*  | 2147                              | 18                 | 1%          | 0,054                                                | 0%          |
|             | <b>Total</b> | <b>3010</b>                       | <b>50</b>          | <b>2%</b>   | <b>0,179</b>                                         | <b>0,7%</b> |
| <b>2016</b> | Siège        | 713                               | 20                 | 2,8%        | 0,055                                                | 0,6%        |
|             | Hors Siège*  | 1958                              | 9                  | 0,5%        | 0,018                                                | 0,1%        |
|             | <b>Total</b> | <b>2671</b>                       | <b>29</b>          | <b>1,1%</b> | <b>0,073</b>                                         | <b>0,3%</b> |

\* 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<br>titulaires de<br>contrats SC | Nb de<br>contrats SC | Dépenses<br>afférentes<br>aux contrats<br>SC |
|---------------------|---------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------|
| Siège               | 202                                   | 590                  | 5,306                                        |
| <b>% Siège</b>      | <b>19%</b>                            | <b>25%</b>           | <b>33%</b>                                   |
| Hors Siège*         | 878                                   | 1726                 | 13,4                                         |
| <b>% Hors Siège</b> | <b>81%</b>                            | <b>75%</b>           | <b>67%</b>                                   |
| <b>Total</b>        | <b>1080</b>                           | <b>2316</b>          | <b>18,706</b>                                |

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

**Tableau 14 – Contrats de courte durée**

|                      | Nb de<br>titulaires de<br>contrats STC | Nb de<br>contrats STC | Dépenses<br>afférentes<br>aux contrats<br>STC (en<br>milliers de<br>dollars) |
|----------------------|----------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Siège                | 451                                    | 5 970                 | 1 463                                                                        |
|                      | <b>93%</b>                             | <b>99%</b>            | <b>100%</b>                                                                  |
| Hors Siège<br>(SSA)* | 33                                     | 35                    | 0,058                                                                        |
|                      | <b>7%</b>                              | <b>1%</b>             | <b>0%</b>                                                                    |
| <b>Total</b>         | <b>484</b>                             | <b>6 005</b>          | <b>1 463</b>                                                                 |

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

**Tableau 15 – Dépenses afférentes aux contrats de service en 2016,  
par source de financement (en milliers de dollars)**

| Contrats de service |             |            |               |            |               | Contrats de courte durée |             |            |               |            |               |
|---------------------|-------------|------------|---------------|------------|---------------|--------------------------|-------------|------------|---------------|------------|---------------|
|                     | PO          | %PO        | EXB           | %EXB       | Total         |                          | PO          | %PO        | EXB           | %EXB       | Total         |
| Siège               | 3,697       | 70%        | 1,609         | 30%        | 5,306         | Siège                    | 1,011       | 71%        | 1,609         | 29%        | 5,307         |
| HS*                 | 3,691       | 28%        | 9,709         | 72%        | 13,4          | HS (SSA)*                | 0,016       | 72%        | 9,709         | 28%        | 13,4          |
| <b>Total</b>        | <b>7,39</b> | <b>39%</b> | <b>11,318</b> | <b>61%</b> | <b>18,707</b> | <b>Total</b>             | <b>1,01</b> | <b>39%</b> | <b>11,318</b> | <b>61%</b> | <b>18,707</b> |

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

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

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

| Siège        |                                  |             | Hors Siège   |                                  |             |
|--------------|----------------------------------|-------------|--------------|----------------------------------|-------------|
|              | Montant<br>(milliers de dollars) | %           |              | Montant<br>(milliers de dollars) | %           |
|              |                                  |             |              |                                  |             |
| ED           | 0,941                            | 18%         | ED           | 3,956                            | 30%         |
| SC           | 0,348                            | 7%          | SC           | 1,4173                           | 11%         |
| SHS          | 0,427                            | 8%          | SHS          | 0,1743                           | 1%          |
| CLT          | 1,328                            | 25%         | CLT          | 1,928                            | 14%         |
| CI           | 0,231                            | 4%          | CI           | 0,7                              | 5%          |
| ERI          | 0,59                             | 11%         | ERI          | 0,006                            | 0%          |
| AFR          | 0,043                            | 1%          | FSC          | 3,358                            | 25%         |
| MSS          | 0,445                            | 8%          | BFM          | 1,86                             | 14%         |
| CENT(1)      | 0,953                            | 18%         |              |                                  |             |
| <b>Total</b> | <b>5,306</b>                     | <b>100%</b> | <b>Total</b> | <b>13,4</b>                      | <b>100%</b> |

(1) ODG, HRM, BFM, BSP, CRP, ETH, IOS, KMI, GEN, LA.

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

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

| Siège        |                              |             | Hors Siège   |                              |             |
|--------------|------------------------------|-------------|--------------|------------------------------|-------------|
|              | Nb de<br>titulaires<br>de SC | %           |              | Nb de<br>titulaires<br>de SC | %           |
|              |                              |             |              |                              |             |
| ED           | 43                           | 21%         | ED           | 218                          | 25%         |
| SC           | 16                           | 8%          | SC           | 72                           | 8%          |
| SHS          | 13                           | 6%          | SHS          | 15                           | 2%          |
| CLT          | 47                           | 23%         | CLT          | 111                          | 13%         |
| CI           | 6                            | 3%          | CI           | 42                           | 5%          |
| ERI          | 26                           | 13%         | ERI          | 1                            | 0%          |
| AFR          | 2                            | 1%          | FSC          | 283                          | 32%         |
| MSS          | 10                           | 5%          | BFM          | 136                          | 15%         |
| CENT(1)      | 39                           | 19%         |              |                              |             |
| <b>Total</b> | <b>202</b>                   | <b>100%</b> | <b>Total</b> | <b>878</b>                   | <b>100%</b> |

(1) ODG, HRM, BFM, BSP, CRP, ETH, IOS, KMI, GEN, LA.

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

Tableau 17 – Effectif global de l'UNESCO en 2016 estimé en équivalent temps plein

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

|                                                                                                |                          | Siège       |            | Hors Siège  |            | Total       | %           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| Membres du personnel (y compris eng. durée définie, JPO, PA, détachements, eng. à titre temp.) |                          | 1070        | 61%        | 670         | 39%        | 1740        | 51%         |
| Non-fonctionnaires                                                                             | Consultants              | 220         | 31%        | 500         | 69%        | 720         | 21%         |
|                                                                                                | Contrats de service      | 150         | 21%        | 755         | 83%        | 905         | 27%         |
|                                                                                                | Contrats de courte durée | 30          | 4%         | 0           | 0%         | 30          | 1%          |
|                                                                                                | SSA                      | 0           | 0%         | 15          | 0%         | 15          | 0%          |
|                                                                                                | <b>Total</b>             | <b>400</b>  | <b>24%</b> | <b>1270</b> | <b>76%</b> | <b>1670</b> | <b>49%</b>  |
|                                                                                                |                          |             |            |             |            |             |             |
| <b>Total</b>                                                                                   |                          | <b>1470</b> | <b>43%</b> | <b>1940</b> | <b>57%</b> | <b>3410</b> | <b>100%</b> |

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

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

#### ÉVOLUTION DU PERSONNEL DE L'UNESCO ENTRE 2012 - 2016

Tableau 1 : SIÈGE

|                        | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Membres du personnel   | 1 350        | 1 240        | 1 150        | 1 080        | 1 070        |
| % Membres du personnel | 85%          | 80%          | 80%          | 73%          | 73%          |
| Non-fonctionnaires     | 235          | 310          | 290          | 390          | 400          |
| % Non-fonctionnaires   | 15%          | 20%          | 20%          | 27%          | 27%          |
| <b>Total</b>           | <b>1 585</b> | <b>1 550</b> | <b>1 440</b> | <b>1 470</b> | <b>1 470</b> |

Tableau 2 : HORS SIÈGE

|                        | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Membres du personnel   | 665          | 610          | 600          | 680          | 670          |
| % Membres du personnel | 45%          | 36%          | 36%          | 36%          | 35%          |
| Non-fonctionnaires     | 825          | 1 090        | 1 090        | 1 220        | 1 270        |
| % Non-fonctionnaires   | 55%          | 64%          | 64%          | 64%          | 65%          |
| <b>Total</b>           | <b>1 490</b> | <b>1 700</b> | <b>1 690</b> | <b>1 900</b> | <b>1 940</b> |

Tableau 3 : SIÈGE ET HORS SIÈGE

|                        | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Membres du personnel   | 2 015        | 1 850        | 1 750        | 1 760        | 1 740        |
| % Membres du personnel | 66%          | 57%          | 56%          | 52%          | 51%          |
| Non-fonctionnaires     | 1 060        | 1 400        | 1 380        | 1 610        | 1 670        |
| % Non-fonctionnaires   | 34%          | 43%          | 44%          | 48%          | 49%          |
| <b>Total</b>           | <b>3 075</b> | <b>3 250</b> | <b>3 130</b> | <b>3 370</b> | <b>3 410</b> |

## ANNEXE II

### BUREAU DE L'UNESCO À BRASILIA

#### Contrats de consultant

#### Nombre et montant

1. Le tableau A montre que 502 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2016, soit 32 % de moins qu'en 2015. Les dépenses totales (calculées en dollars des États-Unis) de 2016 sont inférieures de 13 % à celles de 2015, et s'établissent à 10,555 millions de dollars.

**Tableau A**

#### Nombre et montant des contrats de consultant au Bureau de Brasilia, 2010-2016

|             | Contrats individuels |      |                     |        |
|-------------|----------------------|------|---------------------|--------|
|             | Nombre               |      | Milliers de dollars |        |
| <b>2010</b> | 1165                 | 1954 | 28,306              | 50,003 |
| <b>2011</b> | 789                  |      | 21,697              |        |
| <b>2012</b> | 803                  | 1804 | 22,984              | 51,929 |
| <b>2013</b> | 1001                 |      | 28,945              |        |
| <b>2014</b> | 879                  | 1616 | 21,680              | 33,790 |
| <b>2015</b> | 737                  |      | 12,110              |        |
| <b>2016</b> | 502                  |      | 10,555              |        |

2. Au total, 476 consultants individuels ont été engagés en 2016. Parmi eux, 470 (99 %) étaient des ressortissants de pays du Groupe III et 54 % étaient des femmes.

#### Source de financement

3. Le tableau B indique qu'en 2016, 100 % 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, 2010-2016

|             | Montant (en milliers de dollars) |       |        |        |        |        |
|-------------|----------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
|             | PO                               |       | ExB    |        | Total  |        |
| <b>2010</b> | 2,526                            | 2,591 | 25,780 | 47,412 | 28,306 | 50,003 |
| <b>2011</b> | 0,065                            |       | 21,632 |        | 21,697 |        |
| <b>2012</b> | 0,000                            | 0,055 | 22,984 | 51,874 | 22,984 | 51,929 |
| <b>2013</b> | 0,055                            |       | 28,890 |        | 28,945 |        |
| <b>2014</b> | 0,004                            | 0,014 | 21,676 | 33,774 | 21,680 | 33,790 |
| <b>2015</b> | 0,012                            |       | 12,098 |        | 12,110 |        |
| <b>2016</b> |                                  |       | 10,555 |        | 10,555 |        |

## Contrats, en valeur

4. Le tableau C indique que 66 % des contrats de consultant attribués en 2016 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 87 % en 2015, tandis que 2 % des contrats étaient d'un montant supérieur à 50 000 dollars (contre 1 % en 2015).

**Tableau C**

**Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant,  
au Bureau de Brasilia, 2015 et 2016**

| Contrats individuels |            |             |            |             |
|----------------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Montant (en dollars) | 2014       | %           | 2015       | %           |
| Moins de 5000        | 75         | 10%         | 36         | 7%          |
| 5000 à 9999          | 142        | 19%         | 84         | 17%         |
| 10000 à 24999        | 426        | 58%         | 209        | 42%         |
| 25000 à 49999        | 89         | 12%         | 165        | 33%         |
| 50000 et plus        | 5          | 1%          | 8          | 2%          |
| <b>Total</b>         | <b>737</b> | <b>100%</b> | <b>502</b> | <b>100%</b> |

## Durée des contrats

5. Le tableau D indique que 13 % des contrats de consultant conclus en 2016 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 17 % en 2015, tandis que 56 % étaient d'une durée supérieure à six mois (contre 61 % en 2015).

**Tableau D**

**Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée  
au Bureau de Brasilia, 2015 et 2016**

| Contrats individuels |            |               |            |               |
|----------------------|------------|---------------|------------|---------------|
|                      | 2015       | %             | 2016       | %             |
| Moins d'un mois      | 25         | 3,4%          | 11         | 2,2%          |
| 1 à 3 mois           | 101        | 13,7%         | 54         | 10,8%         |
| 3 à 6 mois           | 162        | 22%           | 158        | 31%           |
| Plus de 6 mois       | 449        | 61%           | 279        | 56%           |
| <b>Total</b>         | <b>737</b> | <b>100,0%</b> | <b>502</b> | <b>100,0%</b> |

## Contrats de service

6. Au total, 77 contrats de service ont été attribués par le Bureau de Brasilia en 2016 à 56 personnes pour un montant total (calculé en dollars des États-Unis) de 1,717 million de dollars en 2016, entièrement financé grâce à des fonds extrabudgétaires ; 96 % des personnes recrutées au titre de contrats de service étaient des ressortissants de pays du Groupe III, et 64 % étaient des femmes. La majorité des contrats émis l'ont été pour une durée supérieure à 6 mois.

7. Le Bureau de Brasilia n'a émis aucun accord spécial de service (SSA).