

Cent soixante-deuxième session

162 EX/5  
PARIS, le 20 septembre 2001  
Original anglais

Point 3.1.2 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DU DIRECTEUR GENERAL SUR LE PROCESSUS DE REFORME :  
NOUVEAUX ARRANGEMENTS CONTRACTUELS  
DANS LA POLITIQUE DU PERSONNEL DE L'UNESCO**

**RESUME**

Le présent document a été établi en application du paragraphe 5 de la décision 160 EX/3.1.2, ainsi libellé :

"Invite le Directeur général à accélérer l'introduction de nouvelles modalités permettant de recruter des experts au titre de contrats portant sur des projets de durée limitée, et à proposer des mesures et lui faire rapport à ce sujet à sa 162e session ;".

Décision requise : paragraphe 19.

## **Introduction**

1. Dans son rapport sur le processus de réforme présenté à la 160<sup>e</sup> session du Conseil exécutif (document 160 EX/6), le Directeur général avait évoqué les importants changements en cours au sein du système des Nations Unies en ce qui concerne les arrangements contractuels. C'est un fait reconnu que la multiplication des types de contrats a abouti à un système par trop complexe, rigide à l'excès, lourd sur le plan administratif et inadapté aux besoins actuels de l'Organisation. Le Directeur général avait donc fait part de son intention d'étudier les arrangements contractuels en usage dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris les contrats de courte durée ou de durée déterminée, les "contrats spéciaux de service", les "engagements pour une durée limitée" et les contrats à durée indéterminée, afin d'améliorer en conséquence les modalités en vigueur à l'UNESCO.

2. A la suite de quoi, le Conseil exécutif avait invité le Directeur général à accélérer l'introduction de nouvelles modalités permettant de recruter des experts au titre de contrats portant sur des projets de durée limitée, et à proposer des mesures et lui faire rapport à ce sujet à sa 162<sup>e</sup> session (160 EX/Déc., 3.1.2, I, par. 5). Le présent document a pour objet de rendre compte des efforts faits par le Secrétariat dans ce sens.

3. La réforme a pour but de déterminer quel(s) type(s) d'arrangement contractuel permettrai(en)t à l'Organisation de réagir de manière rapide et adéquate aux problèmes qui se font jour dans ses domaines de compétence. Etant donné le caractère évolutif des besoins et des priorités des programmes de l'Organisation, on prévoit un recours croissant à des engagements de durée déterminée au sein du cadre organique. La faculté d'adaptation du Secrétariat à ces fluctuations dépendra dans une large mesure de l'existence d'une catégorie de personnel dont les contrats permettront à l'Organisation de disposer de la fluidité nécessaire en ce qui concerne les engagements, leur durée, la rotation et les compétences du personnel. Le statut contractuel des membres du personnel bénéficiant actuellement d'un contrat au sein du Secrétariat ne serait cependant pas remis en question.

## **Situation actuelle**

4. Jusqu'ici, le Secrétariat a principalement eu recours à trois types d'arrangements contractuels : engagements de durée définie ou engagements à titre temporaire, tous deux régis par le Statut et Règlement du personnel, et contrats de consultant conformément aux dispositions du Manuel administratif de l'UNESCO. Un effort a également été fait pour introduire les engagements de durée définie conformément aux Dispositions 200-1 à 212-4 applicables aux spécialistes.

5. Ces modalités, conçues pour recruter le personnel permanent, n'offrent pas la souplesse requise dans le cas de projets de durée limitée. Elles ne permettent pas de faire rapidement appel aux services dont l'Organisation a besoin, puisque le recrutement est souvent une procédure longue et laborieuse. Enfin, elles suscitent inmanquablement chez le personnel ainsi recruté l'espoir d'un renouvellement du contrat et d'un engagement de longue durée.

6. Les arrangements contractuels de courte durée actuellement en vigueur ne permettent pas non plus de répondre aux besoins opérationnels à moyen terme. Conçus pour prendre en charge l'assistance temporaire en période de pointe, ils ne confèrent ni la protection à laquelle donne droit le statut de membre du personnel ni une couverture appropriée en matière de sécurité sociale.

## **Engagements de durée limitée**

7. Après avoir examiné la plupart des arrangements contractuels en usage dans l'ensemble du système des Nations Unies, le Directeur général considère que l'instrument contractuel mis au point par le Secrétariat de l'ONU dans le cadre de la série 300 du Règlement du personnel pour des engagements de durée limitée (EDL) offre un modèle dont l'UNESCO peut utilement s'inspirer. Cette formule a permis au Secrétariat de l'ONU de faire rapidement face à des problèmes nouveaux (maintien de la paix, missions humanitaires, coopération technique sur le terrain et autres opérations d'urgence) et de recruter et déployer des effectifs nombreux, beaucoup plus rapidement qu'il n'aurait pu le faire en appliquant les modalités normales de nomination, grâce principalement à la simplicité administrative du système de rémunération. L'ONU n'avait aucune obligation contractuelle à long terme vis-à-vis du personnel recruté en vertu de cet arrangement, qui ne pouvait pas s'attendre à une transformation de son engagement. Le recours à cet instrument contractuel était simple sur le plan administratif et efficace par rapport au coût et permettait d'optimiser l'utilisation des ressources.

8. Etant donné que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a déjà autorisé le recours à cet arrangement contractuel dans l'ensemble du régime commun, en l'adoptant l'UNESCO s'alignerait sur les autres institutions du système des Nations Unies. Elle épargnerait en outre les efforts et les ressources que lui coûterait la mise au point d'un contrat entièrement nouveau.

## **Principales caractéristiques**

9. Les engagements de durée limitée (EDL) sont prévus pour des affectations ne dépassant pas trois ans en principe, mais peuvent exceptionnellement donner lieu à une prolongation d'un an. Au-delà de quatre ans, aucune prolongation ne saurait être accordée. L'EDL n'implique en aucune manière qu'il peut y avoir transformation automatique en un autre type de contrat.

10. Outre le statut de membre du personnel, l'EDL assure une couverture sociale adéquate, avec pension et assurance-maladie, contribuant par là à l'image de bon employeur du système des Nations Unies. Le traitement est établi sous la forme d'un montant forfaitaire. Ce montant est déterminé à l'intérieur d'une tranche ou d'un groupe correspondant au traitement de base net (traitement de base brut minoré de la contribution du personnel) applicable aux classes ou groupes de classe. Sont ajoutés à ce montant de base, entre autres, plusieurs indemnités et prestations versées au personnel permanent, pour constituer la rémunération forfaitaire.

11. Le Directeur général envisage de recourir à ce type de contrat fondé sur les principes et les directives définis par la CFPI, esquissés ci-dessous :

## **Principes**

12. Pour le recrutement de personnel dans le cadre d'engagements de durée limitée, les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité seront requises, comme pour les autres agents. L'indépendance et le caractère international de la fonction publique internationale seront préservés. Les principes de juste répartition géographique et d'équilibre entre les sexes seront dûment pris en compte.

13. Les EDL ne seront pas utilisés abusivement pour prolonger l'emploi de fonctionnaires et le recours à ces engagements ne portera pas préjudice à la fonction publique internationale de base. On veillera à ce qu'une corrélation raisonnable soit établie avec les conditions d'emploi des autres catégories de personnel en assurant notamment une compatibilité avec les principes

de classement des emplois (à travail égal, salaire égal). Les EDL ne devraient pas amener les institutions du système des Nations Unies à se faire concurrence pour le recrutement du personnel.

14. Conformément à l'esprit de dialogue qui préside aux relations entre le personnel et l'administration, ces arrangements seront mis au point en consultation avec le personnel ; ils seront caractérisés par la transparence et feront l'objet d'un suivi constant.

### **Directives**

15. La conduite des agents recrutés pour une durée limitée est régie par les obligations applicables aux agents de l'UNESCO. Ils ont le statut de "fonctionnaire" aux termes de la Convention sur les privilèges et immunités de l'Organisation des Nations Unies et des conventions des institutions spécialisées.

16. D'une manière générale, les agents engagés pour une durée limitée auront les mêmes droits en matière de congés et d'assurance des personnes en période de service que les membres du personnel régis par le Statut et Règlement du personnel.

### **Mise en oeuvre**

17. Les engagements de durée limitée seront utilisés pour des fonctions relevant du cadre organique ou des fonctions de spécialiste du programme (et non des services de soutien/bureau) et porteront sur des projets ou activités de durée limitée. Dans le cadre du passage à une programmation-budgétisation basées sur les résultats, il est prévu qu'une distinction claire soit progressivement établie entre activités permanentes, inscrites dans le long terme, et projets soumis à des clauses d'extinction. Les activités ordinaires relèveront du personnel de base et les projets de durée limitée du personnel engagé au titre d'un EDL.

18. Pendant la phase de mise en oeuvre expérimentale, le Directeur général propose de recourir aux EDL dans les domaines de coopération technique sur le terrain et dans le cadre des projets extrabudgétaires. Si les organes directeurs approuvent ses propositions, il compte achever de mettre en place ces arrangements contractuels, en consultation avec les représentants du personnel.

19. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être envisager d'adopter le projet de décision suivant :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la décision 160 EX/3.1.2, Partie I, paragraphe 5,
2. Ayant examiné le document 162 EX/5,
3. Remercie le Directeur général pour les mesures prises à ce jour afin de mettre au point un nouveau type de contrat permettant de recruter des experts au titre de contrats portant sur des projets de durée limitée ;
4. Approuve les caractéristiques, principes et directives essentiels relatifs aux engagements de durée limitée proposés par le Directeur général ;
5. Invite le Directeur général à poursuivre ses efforts dans ce sens en tenant dûment compte des points de vue exprimés à ce sujet par le Conseil exécutif à sa 162e session.