



## ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

### **Examen de la politique en matière de contrats**

#### **Introduction**

1. Le présent document fournit des informations sur la portée, les objectifs et l'état d'avancement de l'examen de la politique en matière de contrats actuellement mené au sein du Bureau. A cette fin, il identifie les types de contrats en usage actuellement, décrit les réformes en cours dans ce domaine dans les autres organisations du système commun des Nations Unies et indique dans quel sens s'oriente le débat sur cette question au BIT.

#### **Portée et objectifs de l'examen**

2. Globalement, on peut dire que la situation de l'emploi au BIT se caractérise par l'existence de programmes stables et de longue durée et la modification en cours des modalités d'exécution de certains programmes, ainsi que par l'augmentation du volume du travail et l'évolution des tâches à mesure que les priorités changent ou que surviennent des événements appelant une action immédiate. Ces mutations peuvent nécessiter la mise en place d'activités de durée limitée ou résulter de fluctuations saisonnières de la charge de travail.
3. La situation actuelle du BIT dans le domaine contractuel se caractérise par la multiplicité des types de contrats, la complexité des arrangements en matière d'emploi et la diversité des conditions d'emploi, d'où une certaine lourdeur du cadre réglementaire et des procédures administratives connexes. Cette situation n'est pas compatible avec les nouveaux modes de gestion du Bureau ni avec ses besoins opérationnels. Elle n'est pas compatible non plus avec les objectifs de la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, qui vise à améliorer la fonction générale d'administration du personnel, et notamment à simplifier, rationaliser et moderniser les pratiques dans le domaine de la gestion de ces ressources. La prolifération des contrats a également contribué à accroître la proportion de personnel employé pendant de longues périodes par l'Organisation au titre de contrats de courte durée d'un type ou d'un autre, et donc au développement de l'emploi précaire au sein du Bureau. En outre, le BIT ne suit pas l'évolution des pratiques au sein du système commun des Nations Unies. A cet égard, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a indiqué en 2001 qu'elle fournirait dès que possible aux

organisations un «catalogue» d'arrangements contractuels qui leur offrirait assez de souplesse et une certaine autonomie <sup>1</sup>.

4. Dans ce contexte, l'examen actuel de la politique et des pratiques en matière de contrats vise à analyser les arrangements en vigueur afin de proposer une réforme permettant d'atteindre les objectifs suivants: mieux adapter les arrangements contractuels aux besoins opérationnels actuels et futurs; renforcer l'équité et la transparence des pratiques contractuelles du Bureau et rationaliser et simplifier la gestion des contrats; à titre accessoire, supprimer le recours à l'emploi précaire au BIT.

## Situation actuelle

5. Le BIT utilise aujourd'hui quatre types de contrats pour engager ses agents et deux types de contrats pour les personnes qui n'appartiennent pas à cette catégorie. Le premier groupe comprend les contrats de durée indéterminée et les contrats de durée déterminée utilisés pour les fonctionnaires (c'est-à-dire les personnes qui occupent des emplois essentiels pour les activités du Bureau et qui accomplissent des tâches revêtant un caractère courant, récurrent et suivi), ainsi que les contrats ordinaires de courte durée et les contrats spéciaux de courte durée utilisés pour les non-fonctionnaires. Le deuxième groupe comprend les contrats de collaboration extérieure et les contrats de services. En octobre 2001, il existait 868 contrats de durée indéterminée et 1221 contrats de durée déterminée. Le nombre de contrats ordinaires et spéciaux de courte durée, de contrats de collaboration extérieure et de contrats de services varie d'une année à l'autre. En 2000, on en comptait 212 dans la première catégorie, 1 500 dans la deuxième et 539 dans la troisième.
6. Le tableau ci-dessous indique brièvement la vocation, le contenu et l'utilisation faite par le Bureau de chaque type de contrat dont on trouvera une description plus détaillée dans l'annexe I. Pour résumer, on peut dire que la nature de l'emploi détermine le type d'engagement: les emplois correspondant aux activités essentielles sont occupés par des titulaires de contrats de durée indéterminée ou déterminée, qui font partie du personnel permanent et qui peuvent engager les ressources financières, humaines ou autres du BIT; les emplois correspondant à des activités non essentielles d'une durée moyenne comprise entre moins d'un an et moins de cinq ans sont occupés, selon le cas, par des titulaires de contrats spéciaux de courte durée, de contrats ordinaires de courte durée ou de contrats de durée déterminée; une autre possibilité consiste à sous-traiter les activités en question à des travailleurs indépendants (contrats de collaboration extérieure et contrats de services).

<sup>1</sup> Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour l'année 2001 (A/56/30), paragr. 77.

Tableau 1. Types de contrats

Nature du travail	Courant, suivi et récurrent	Temporaire/court terme (assistance extérieure)	
		Au temps	A la tâche
Budget ordinaire	Contrat de durée indéterminée Contrat de durée déterminée	Contrat ordinaire de courte durée Contrat spécial de courte durée	Contrat de collaboration extérieure
Coopération technique	Contrat de durée déterminée (experts internationaux, experts associés et agents des services généraux)	Contrat ordinaire de courte durée Contrat spécial de courte durée Contrat de services (IPPSON) <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> Personnel de projet de la catégorie des services organiques recruté sur le plan national.

## Pratiques en usage dans les autres organisations du système des Nations Unies

7. Ces dernières années, de nombreuses organisations internationales ont entamé leur réforme interne en vue d'obtenir de meilleurs résultats avec moins de moyens. Dans le domaine des ressources humaines, le BIT n'est pas le seul à avoir décidé de modifier sa politique en matière de contrats. Les organisations du système commun estiment en général qu'à l'heure actuelle la multiplicité des types de contrats et des conditions contractuelles rend les systèmes pesants du point de vue administratif, injustes et rigides, et les empêche d'accroître et de réduire de manière rationnelle leurs effectifs. La plupart d'entre elles sont en train de repenser leur politique en la matière afin de mettre en place des modalités plus efficaces de recrutement de personnel qualifié pour des travaux de types et de durées variables. En grande partie à l'initiative du Comité consultatif pour les questions administratives, la CFPI a décidé de revoir sa politique contractuelle dans le cadre de son examen des régimes des traitements et indemnités. Le Bureau estime qu'il ne faut pas attendre d'éventuelles recommandations de la CFPI<sup>2</sup> avant d'entreprendre une révision des arrangements contractuels en usage dans l'Organisation, étant entendu que le Bureau ne proposera pas à la commission des modifications susceptibles d'aller à l'encontre de ces recommandations.
8. Les organisations du système commun font appel à différents arrangements contractuels pour remplir leurs mandats respectifs, mais elles sont unanimes à réclamer des mécanismes offrant un large choix de modalités de recrutement et leur laissant une certaine souplesse quant à la manière de s'acquitter de leur mandat et de satisfaire leurs besoins opérationnels. Certaines (Secrétariat des Nations Unies, HCR, PNUD, UNICEF, ONUDI, UNESCO, OMS et PAM) ont déjà adopté ou envisagent d'adopter un ou plusieurs types de contrats correspondant pour le premier type à des emplois de longue durée, pour le deuxième à des emplois de durée moyenne et pour le troisième à des emplois de courte durée. Certaines organisations ont déjà supprimé les contrats «permanents» (Secrétariat des Nations Unies,

<sup>2</sup> Il est à noter que, compte tenu de l'organisation en sessions des travaux de la CFPI, aucune recommandation sur les arrangements contractuels ne sera soumise à l'Assemblée générale des Nations Unies avant la fin de 2002.

HCR, FNUAP, OMS). D'autres ont déjà créé (HCR, PAM) ou envisagent de créer (Secrétariat des Nations Unies, ONUDI, UNICEF, UNESCO) des contrats de caractère continu ou de durée indéterminée, auxquels il peut être mis fin à l'initiative du titulaire ou de l'organisation concernée moyennant la notification du préavis convenu et le paiement d'indemnités dans certains cas. Les arrangements contractuels en usage au sein du système commun sont décrits brièvement dans l'annexe II.

## **Etat d'avancement du processus d'examen de la politique en matière de contrats**

9. Le Département du développement des ressources humaines a récemment engagé des discussions avec le Syndicat du personnel sur la question de la réforme des contrats de travail. Comme indiqué dans le document GB.280/PFA/11 (paragr. 17), ces discussions portent sur la réduction à trois du nombre de types de contrats en usage au Bureau, qui seraient les suivants:
- a) un *contrat de durée déterminée*, dont la durée serait comprise entre un et 364 jours, et qui remplacerait le contrat ordinaire de courte durée et le contrat spécial de courte durée;
  - b) un *contrat de durée indéterminée*, qui ne porterait pas de date d'échéance, mais auquel il pourrait être mis fin soit par le Bureau, soit par le fonctionnaire concerné, après notification du préavis convenu, et qui donnerait lieu au paiement d'une indemnité de départ. Ce contrat remplacerait le contrat de durée déterminée et le contrat de durée indéterminée;
  - c) un *contrat de services*, qui remplacerait à la fois le contrat de collaboration extérieure et l'actuel contrat du même nom, et qui correspondrait mieux aux concepts de consultance et de travail rémunéré à la tâche.
10. La commission est priée de donner son avis sur cette formule.
11. Un rapport sur l'état d'avancement des discussions entre le Département du développement des ressources humaines et le Syndicat du personnel sera soumis à la commission à sa session de mars 2002.

Genève, le 23 octobre 2001.

## Annexe I

### Objet, teneur et emploi des différents types de contrats en usage au Bureau

#### Contrats de durée indéterminée

1. Les contrats de durée indéterminée sont accordés sur la base des postes inscrits au budget tels qu'ils sont définis dans l'article 2.1 du Statut du personnel. Les modifications apportées en 1988 à l'article 4.6 de cet instrument<sup>1</sup> ont introduit une distinction entre un «poste», qui permet d'accorder un contrat de durée indéterminée, et un «emploi» qui représente les tâches qu'un fonctionnaire doit accomplir en vertu des fonctions et des responsabilités qui lui ont été conférées. Depuis lors, le critère d'attribution d'un contrat de durée indéterminée n'est plus la nature et la durée de la tâche assignée au fonctionnaire, mais l'existence d'un poste vacant dans la catégorie concernée, le fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée devant satisfaire à des conditions précises, à savoir «... *rendement satisfaisant régulièrement démontré sur plusieurs rapports d'évaluation du travail, d'ancienneté ...*», et faire la preuve de son aptitude à «*faire carrière, compte tenu de son domaine de compétence et des besoins prévisibles de l'Organisation*».

#### Contrats de durée limitée

2. On comprend dans cette catégorie les contrats de durée déterminée, les contrats ordinaires de courte durée, les contrats spéciaux de courte durée ainsi que les contrats de collaboration extérieure et les contrats de services.

##### a) Contrats de durée déterminée

3. Les contrats de durée déterminée sont accordés pour une période d'un an au moins et de cinq ans au plus, conformément à l'article 4.6 d) du Statut du personnel. Ces contrats visent trois situations différentes:
  - 1) *L'exécution de travaux de caractère courant et suivi prévus au budget ordinaire.* Les nominations de candidats externes à des emplois du Bureau vacants ou nouvellement créés sont systématiquement effectuées pour une durée déterminée. Ces emplois sont pourvus par voie de concours conformément à l'article 4.2 et à l'annexe I du Statut du personnel, et sont assortis d'une période de stage de deux ans; les fonctionnaires concernés sont soumis au principe de la répartition géographique, peuvent faire carrière au Bureau et, s'ils remplissent les conditions énoncées à l'article 4.6 du Statut du personnel, on peut recommander leur titularisation<sup>2</sup> après un certain nombre d'années.
  - 2) *L'exécution d'un travail inscrit au budget ordinaire «de caractère purement temporaire (deux années au maximum) et de caractère très spécialisé ne comportant pas d'expectative de carrière au BIT»*<sup>3</sup>. Ces emplois sont pourvus par choix direct conformément à la procédure spéciale de l'article 4.2 e) du Statut du personnel, et exclusivement au moyen de contrats de durée déterminée; les fonctionnaires concernés ne sont pas soumis au principe de la répartition géographique et ne peuvent normalement pas être titularisés.
  - 3) *L'exécution de programmes et projets de coopération technique (TC) d'une durée moyenne comprise entre deux et trois ans* (des grands programmes comme l'IPEC peuvent durer plus

<sup>1</sup> Article 4.6 c).

<sup>2</sup> L'ancienneté minimale pour prétendre à une titularisation a été fixée à cinq ans.

<sup>3</sup> Article 4.2 e) du Statut du personnel. Cette durée a été étendue à quatre ans par circulaire du BIT (série 6, n° 573, 1997).

longtemps). Ces emplois sont pourvus par voie de nomination directe, exclusivement au titre de contrats de durée déterminée, pour les administrateurs recrutés sur le plan international (ces fonctionnaires ne sont pas soumis au principe de la répartition géographique et ne peuvent faire carrière au BIT) et pour les agents des services généraux recrutés sur le plan local affectés à un programme ou projet de coopération technique. Ces programmes ou projets sont exécutés sur le plan national par du personnel de projet de la catégorie des services organiques recruté sur le plan local (IPPSON) au bénéfice de contrats de services.

4. Les administrateurs recrutés sur le plan international au titre de la coopération technique sont appelés experts et sont généralement affectés à des programmes ou projets de coopération. Leur emploi est financé exclusivement par des fonds de la coopération technique. Les experts associés sont des jeunes professionnels qui sont sélectionnés par certains Etats Membres industrialisés<sup>4</sup> et dont l'emploi est exclusivement financé par des fonds spécialement fournis à cet effet par le pays dont ils sont ressortissants (il arrive que les pays participant au programme des experts associés financent également l'emploi de jeunes professionnels ressortissants de pays en développement). Les experts associés bénéficient de contrats de durée déterminée pendant la période fixée par le pays qui fournit les ressources. Ils sont normalement affectés à des programmes ou projets de coopération technique. Un emploi en tant qu'expert a par définition une durée limitée car il dépend des crédits alloués au programme ou au projet, et les contrats de durée déterminée ne sont pas renouvelés après achèvement des travaux. Les titulaires de contrats de durée déterminée financés par des fonds de la coopération technique ou par le programme des experts associés ne sont pas soumis au principe de la répartition géographique.
5. Le personnel de la coopération technique recruté sur le plan local (IPPSON) est engagé au titre de contrats de services financés exclusivement par des fonds de la coopération technique. Il est affecté à des programmes ou projets de coopération technique gérés par des administrateurs recrutés sur le plan international. Le contrat de services s'applique à des périodes de courte ou de longue durée, est renouvelable sous réserve que l'intéressé ait donné satisfaction et recouvre des tâches et des responsabilités de caractère courant liés à l'exécution du projet. Les personnes au bénéfice de ce type de contrat ne sont pas des fonctionnaires du BIT et n'agissent pas en cette qualité et ne sont pas autorisées à engager les ressources financières, humaines ou autres du Bureau.

**b) Contrats de courte durée et contrats de collaboration extérieure**

6. Les activités de courte durée et les travaux de consultance devant être achevés en moins de douze mois peuvent recevoir l'appui d'une assistance extérieure. Les engagements pour ce type d'activités inscrites au budget ordinaire ou relevant du programme de coopération technique sont effectués directement par le supérieur hiérarchique au moyen de contrats ordinaires de courte durée ou de contrats spéciaux de courte durée pour les activités courantes, et de contrats de collaboration extérieure pour les travaux de consultance. L'assistance extérieure a pour caractéristique essentielle que tout contrat de courte durée ou de collaboration extérieure est de nature temporaire et de durée déterminée.

**i) Contrats ordinaires de courte durée et contrats spéciaux de courte durée**

7. Les contrats ordinaires de courte durée sont accordés pour une durée inférieure à un an conformément au Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé et pour les périodes de courte durée. Les contrats spéciaux de courte durée sont accordés pour des périodes ne dépassant pas cinq mois et trois semaines.
8. Ce type d'engagement (qu'il s'agisse du contrat ordinaire ou du contrat spécial) se distingue par le fait qu'il est assorti d'une durée et, par conséquent, qu'il prévoit plusieurs tâches à achever dans un délai déterminé, de sorte que le travail est défini en termes de fonctions et de responsabilités (normalement identiques ou similaires à celles assumées par d'autres membres du personnel); la

<sup>4</sup> Les pays qui financent le programme des experts associés sont les suivants: Allemagne, Autriche, Belgique, République de Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse.

---

présence de la personne engagée est requise au Bureau selon des horaires établis et pendant une période déterminée au cours de laquelle un bureau, du matériel et divers services sont fournis; l'exécution du travail est contrôlée dans le cadre de la structure hiérarchique établie; la rémunération est journalière ou mensuelle; la personne employée a le statut de fonctionnaire du BIT et, à ce titre, a droit à un laissez-passer pour voyager en mission et à une attestation lui permettant de résider en Suisse, et ses gains du BIT sont exonérés d'impôts<sup>5</sup>.

ii) *Contrats de collaboration extérieure*

9. En revanche, le contrat de collaboration extérieure est défini en termes de tâches à accomplir. Il ne peut être utilisé que lorsque la tâche assignée est bien définie et que le résultat peut être considéré comme un produit fini (par exemple fourniture d'une étude, d'un rapport, d'une traduction ou d'un service informatique) et/ou lorsque la tâche est de nature consultative. Il doit s'agir d'un travail fini formant un tout à effectuer en une seule fois, et non d'une activité continue; le travail est effectué sur le temps du contractant et au lieu de son choix; il n'est normalement pas fourni de bureau, de matériel ou de services; le paiement n'est effectué que lorsque le travail a été achevé et jugé satisfaisant (le Trésorier et contrôleur des finances peut toutefois autoriser le paiement d'acomptes pour les travaux en cours); le collaborateur extérieur n'est pas un fonctionnaire du BIT et n'agit pas en cette qualité, et il n'est en aucun cas autorisé à engager les ressources financières ou humaines du Bureau<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Pour de plus amples informations, voir les circulaires du BIT (série 6, n° 393 (30.09.1987) et n° 439 (13.06.1990)).

<sup>6</sup> Voir circulaire du BIT (série 6, n° 11 (Rev.4) (15.07.1988)).

## Annexe II

### Arrangements contractuels en usage dans le système commun des Nations Unies

1. Depuis toujours, dans une plus ou moins grande mesure, les autres organisations du système commun utilisent les mêmes types de contrats que le BIT. La présente annexe fait le point dans ce domaine et décrit les réformes en cours dans certaines de ces organisations.
2. L'*OMS* recrute au départ sur la base d'un contrat de durée déterminée de deux ans, la première année constituant la période de stage. En théorie, après au moins quatre ans de service satisfaisant (soit deux contrats de deux ans) on peut proposer à l'intéressé un contrat de durée déterminée de cinq ans. Toutefois, l'*OMS* est en train de revoir ses arrangements contractuels et, en attendant les résultats de cet examen, toutes les prolongations de contrats de durée déterminée sont limitées à deux ans (les contrats de durée déterminée de cinq ans qui étaient déjà signés ne sont pas affectés). Il existe également à l'*OMS* des «contrats de carrière» qui n'étaient accordés qu'à 30 pour cent au plus du personnel de grade allant jusqu'à P3 et qu'à 15 pour cent du personnel de grade P4 et au-dessus, sous réserve que l'intéressé ait accompli au moins cinq années de service satisfaisant. Toutefois, pour des raisons budgétaires, ces contrats font l'objet d'un moratoire depuis 1993. Les contrats de courte durée (pour les administrateurs et les agents des services généraux) ne peuvent dépasser onze mois; dans la pratique, cette règle peut être contournée grâce à une interruption de service obligatoire suivie d'un nouveau contrat. Enfin, l'*OMS* emploie pour de courtes périodes des consultants qui sont considérés comme des fonctionnaires. La durée de leur contrat est normalement comprise entre un et six mois et peut exceptionnellement être portée à onze mois. Les différences entre les fonctionnaires engagés pour une période de courte durée et les consultants portent sur les points suivants: *a*) rémunération: les premiers (P et G) sont rémunérés selon le barème normal des Nations Unies, alors que plusieurs barèmes sont utilisés pour les seconds; *b*) les premiers ne sont pas affectés à un poste, mais ils peuvent s'acquitter des fonctions correspondantes, alors que les seconds peuvent être uniquement employés es qualités.
3. L'*OPS* (Organisation panaméricaine de la santé) recrute sur la base de contrats de durée déterminée de deux ans. Un contrat peut être renouvelé pour une période de cinq ans sur recommandation du supérieur, dans la limite des crédits disponibles et à condition que le travail du fonctionnaire ait fait l'objet d'au moins six rapports d'évaluation satisfaisants. L'*OPS* n'offre pas d'engagements à titre permanent. Les contrats de court durée ne peuvent dépasser onze mois; ils peuvent être renouvelés au maximum quatre fois consécutives.
4. L'*ONUDI* recrute le personnel de son siège sur la base de contrats de durée déterminée de trois ans pour les postes des grades P1 à P5, et de deux ans pour les postes des grades D1 et supérieurs; la première année est une période de stage. Pour le personnel de terrain, la durée des contrats est comprise entre un et deux ans. Les engagements sont prolongés de la durée du contrat initial, mais pour les fonctionnaires de grade D2, la durée du contrat ne peut en aucun cas dépasser de plus de six mois la fin du mandat du Directeur général. En outre, pour tous les administrateurs et les fonctionnaires de grade D1, l'*ONUDI* applique une règle qui veut qu'après six ans au plus de présence du fonctionnaire dans l'organisation, il est procédé à l'examen des besoins de cette dernière et à la qualité des services rendus par l'intéressé, après quoi décision est prise, soit de continuer à lui accorder des prolongations de son contrat dans les conditions susmentionnées, soit de lui accorder une dernière prolongation de douze mois en l'informant qu'il sera ensuite licencié. L'*ONUDI* n'offre plus de contrats permanents. L'organisation essaie de mettre en place un contrat de durée indéterminée, mais elle n'a pas encore reçu l'aval de son conseil d'administration. En ce qui concerne les engagements de courte durée, ils ne dépassent pas 364 jours.
5. Il est à noter que plusieurs organisations (*HCR*, *FNUAP*, Secrétariat des Nations Unies et, comme indiqué ci-dessus, *OMS*) ont cessé d'offrir des contrats permanents.
6. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, le *HCR* offre des contrats de durée indéterminée à tous les fonctionnaires occupant un poste, mais n'a pas touché au statut des fonctionnaires qui étaient titulaires de contrats permanents. Ces contrats de durée indéterminée remplacent les contrats (de durée déterminée) des séries 100 et 200 pour les postes inscrits au budget ordinaire et les postes extrabudgétaires, et sont déjà accordés au personnel de terrain et du siège recruté sur le plan local et sur le plan international.



Les personnes qui ne sont pas engagées au titre d'un poste (par exemple les collaborateurs temporaires ou les remplaçants) se voient offrir des contrats de durée déterminée de 1 à 364 jours (ce qui veut dire que les contrats de courte durée n'existent plus). Les contrats de consultance ont toutefois été maintenus.

7. Le PAM offre des contrats de durée indéterminée à ses nouveaux fonctionnaires et insère la mention ci-après dans ses avis de vacance de poste: *«Le candidat retenu se verra offrir un contrat de durée indéterminée, qui ne porte pas de date d'échéance mais qui ne constitue pas un contrat permanent ou continu. Un contrat de durée indéterminée est assorti d'une période de stage de 18 mois.»*
8. D'autres organisations s'orientent dans cette voie. En mars 2000, le *Secrétariat des Nations Unies* a soumis aux représentants de son personnel une proposition en vue du remplacement des contrats permanents par des contrats de caractère continu. L'*UNICEF* prévoit de le faire cette année, et l'*UNESCO* a décidé de revoir sa politique en la matière et envisage notamment de créer des contrats de durée indéterminée. Toutefois, les représentants du personnel du Secrétariat des Nations Unies se sont jusqu'à maintenant opposés à ce type de contrat, tant et si bien que les contrats permanents font actuellement l'objet d'un moratoire et que les Nations Unies recrutent uniquement sur la base de contrats de durée déterminée d'un an au cours de la période de stage (deux fois un an). Les prolongations de contrats ne dépassent pas trois ans. Le personnel recruté par voie de concours nationaux se voit offrir un contrat de durée déterminée de deux ans. Les Nations Unies ont pris des mesures pour préserver le statut des titulaires de contrats permanents avant l'entrée en vigueur du moratoire.
9. De toutes les organisations interrogées, l'*UPU* (Union postale universelle) est la seule à avoir déclaré qu'elle continue d'engager la plupart de ses fonctionnaires au titre de contrats de durée indéterminée, mais elle procède actuellement à une vaste opération de réorganisation interne et a commencé à revoir sa politique en matière de contrats.
10. Certaines organisations sont en train d'élaborer d'autres types d'arrangements pour recruter du personnel sur des périodes de durée limitée. L'adoption par au moins quatre organisations (Secrétariat des Nations Unies, PNUD, FNUAP et PAM) de «l'engagement pour des activités de durée limitée»<sup>7</sup> et, par l'UIT, du «contrat d'engagement renouvelable»<sup>8</sup>, et leur examen par la CFPI et d'autres organismes, témoignent de la volonté des organisations de trouver de nouvelles formules.

<sup>7</sup> Type de contrat dont la durée ne doit pas dépasser trois ans (ou exceptionnellement quatre ans). Il est accordé aux administrateurs et aux agents des services généraux (recrutés sur le plan local et international) pour l'accomplissement de tâches spécialisées (par exemple maintien de la paix, opérations humanitaires et besoins opérationnels particuliers) et/ou pour des travaux de nature temporaire ou urgente et pour les activités de coopération technique. Les titulaires de ce type de contrat sont des fonctionnaires de l'organisation et bénéficient de la plupart des prestations fournies au personnel permanent (notamment affiliation au fonds de pension et couverture médicale). Le traitement est établi sous la forme d'un montant forfaitaire.

<sup>8</sup> Il est à noter que le recours à ce contrat (pour l'emploi d'administrateurs hautement spécialisés) a été récemment suspendu.