**Contrat de services**

|  |
| --- |
| 15 juillet 2016**Les amendements suivants ont été réalisés le 1er juillet 2018:**    Paragraphe 10, d.) : Modifications d’ordre rédactionnel visant à supprimer les pourcentages associés aux différents frais dans PoPP, car ceux-ci pourraient être modifiés en conséquence.  Mesure de rationalisation pour prolonger la période de validité de la dérogation de 12 à 24 mois pour le paiement des 8,33 % en remplacement de la pension. La prolongation de l’accord d’indemnisation est désormais déléguée au Bureau régional (paragraphe 25, f) et g).  Paragraphe 34, b), rationalisation du paragraphe sur la sélection concurrentielle des contrats de service (SC) et la capacité des Bureaux de pays à établir des listes de contrats de services pour tous les niveaux de contrat de services et sur la façon de créer et de tenir à jour des listes de candidats aux postes sous contrat de services ([Annex VII](https://popp.undp.org/node/2386)). Réduction du nombre minimal de candidats requis pour les entretiens/évaluations de trois (3) à deux (2) afin de garantir un processus concurrentiel et transparent. Dans des cas exceptionnels, autoriser l’exécution du processus d’évaluation/entretien quand il n’y a qu’un seul candidat qui répond aux exigences, à condition que les mesures prises pour trouver des candidats supplémentaires soient documentées. En outre, un paragraphe a été ajouté pour autoriser le transfert latéral des titulaires d’un contrat de services (SC) d’un projet à l’autre avec des fonctions similaires, sans avoir à publier à nouveau l’annonce du poste vacant et à effectuer un nouveau processus concurrentiel, à condition que le candidat possède un dossier d’évaluation des performances complet et satisfaisant.  Harmonisation et clarification des conditions d’emploi des anciens fonctionnaires bénéficiant d’une prestation de la CCPPNU dans le cadre d’un contrat de services assorti de nouveaux seuils (paragraphe 36, b)  Suppression de l’obligation qui veut que les titulaires d’un contrat de services passent un examen médical tous les deux ans, à l’exception de ceux avec des postes impliquant la sécurité, la conduite ou le travail manuel. De plus, un paragraphe a été ajouté pour permettre au Bureau de demander que le titulaire d’un contrat de services passe un examen médical dans certaines circonstances (paragraphe 38, a), b), c) et d)).  Paragraphe 40 – Rationalisation pour que les contrats de service soient initialement mis en place pour des périodes inférieures à six mois dans les situations exceptionnelles répertoriées dans le Guide d’utilisateur des contrats de service sur approbation du Représentant résident, au lieu du Partenaire institutionnel RH.  **Les amendements suivants ont été réalisés le 1er juillet 2016 :**  La section iii du paragraphe 6 a été ajoutée à la section relative à l’utilisation abusive du contrat de services.  Clarification sur le fait que les personnes employées par un gouvernement doivent demander un congé spécial sans traitement avant de se voir offrir un contrat de services (paragraphe 4).  Le paragraphe 34, c) a été ajouté pour tenir compte des dispositions qui exigeaient auparavant une demande d’activation de réalisation accélérée (Fast Track). Le Directeur du Bureau Régional est autorisé à accorder une dérogation de recrutement concurrentiel pour un maximum de 20 contrats de service par an, par Bureau de pays. Veuillez consulter la section (c) pour des détails supplémentaires.  Des éclaircissements ont été apportés au point a) du paragraphe 34 sur le fait que le bureau doit respecter les normes du PNUD pour un processus de sélection transparent et concurrentiel « conformément aux principes directeurs répertoriés dans le Cadre de recrutement et de sélection. »  Des éclaircissements ont été apportés au paragraphe 36 sur le fait que d’anciens membres du personnel bénéficiant d’une pension des Nations Unies peuvent être embauchés en vertu d’un contrat de services.  Des clarifications sur le recrutement des proches parents de membres du personnel du PNUD ont été apportées au paragraphe 37.  Clarifications sur le calendrier des évaluations des services et sur le moment où l’évaluation des services peut être consignée dans une note au dossier (paragraphe. 43).  Des clarifications sur les dispositions à prendre après la mise en œuvre de la deuxième vague du système Atlas et la suppression des références aux processus d’approvisionnement ont été fournies au paragraphe 6, 7, 8, 19, 34, 39, 43, 44.  Des clarifications au fait que les contrats doivent être résiliés en cas d’acte répréhensible, y compris la fraude, ont été établies aux paragraphes 45 et 46.  26 juin 2016 : Clarification des dispositions relatives à l’allocation de danger pour les titulaires d’un contrat de services en cas d’absence du lieu d’affectation (paragraphe 18).  20 novembre 2013 : Révision de la base de calcul des taux de l’allocation de danger pour les titulaires d’un contrat de services, à compter du 1er décembre 2013 (paragraphe 18).  14 octobre 2013 : Inclusion de la possibilité d’enrôler les personnes à charge admissibles dans le régime d’assurance maladie. (paragraphe 22 [d]). |

1. La politique a été révisée pour tenir compte de l’évolution de la situation et répondre aux recommandations des Bureaux de pays qui demandent des règles et instructions plus claires. Cette révision remplace la version de 1998 du Manuel de l’utilisateur des contrats de service.
2. Le Directeur de l’OHR a délégué aux Représentants résidents du PNUD la responsabilité et la redevabilité totales de mettre en place et de gérer les contrats de service conformément au Guide de l’utilisateur. Le Représentant résident peut déléguer la responsabilité pour une utilisation adaptée des contrats de service au « **Fonctionnaire responsable** », qui gère le planning et le recrutement des ressources humaines nécessaires pour répondre aux objectifs, buts et plan de travail du bureau.

# Politiques pertinentes

# Principes de base

1. Le contrat de services (SC) est une modalité permettant de recruter des personnes dans le cadre d’un **contrat de non-fonctionnaire**.
2. Le contrat de services est un contrat décentralisé rentable et flexible, qui est **uniquement à destination des Bureaux de pays du PNUD et des centres régionaux en dehors du Siège**. **Le contrat de services n’a pas pour vocation d’être utilisé dans des postes d’affectation au Siège et dans les Bureaux de liaison, p. ex., à** New York, Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Viennes, Bruxelles, Copenhague, Genève, Tokyo et Washington.
3. Le paiement dans le cadre du contrat de services s’appuie sur des services correctement effectués conformément aux termes de référence du contrat de services. Les modalités de paiement peuvent être basées sur (i) des paiements forfaitaires mensuels tout compris, lorsque des paiements en espèces sont inclus pour une sécurité sociale préexistante, comme décrite dans la section sur les régimes de sécurité sociale ci-dessous, ou (ii) une rémunération mensuelle avec fourniture d’un régime local de sécurité sociale, le cas échéant et lorsque cela est légalement possible, voir [Annexe I](https://popp.undp.org/node/411).

## Cadre juridique

1. En tant que titulaires d’un contrat de services, ils ne **font pas partie du personnel** et ne sont donc pas couverts par le Statut et Règlement du personnel des  
   Nations Unies.
2. Le contrat de services est un document juridique établi entre le PNUD et le titulaire du contrat et doit être conclu sur la base du modèle de contrat joint en [Annexe I](https://popp.undp.org/node/411). Le contrat de services ne peut être modifié sans consultation et approbation de l’Unité politique de l’OHR et du Bureau juridique (LO). Le contrat de services est soumis à ce Guide de l’utilisateur.
3. Une annexe au contrat de services énonce les conditions d’emploi, et le titulaire n’a droit qu’aux conditions prévues par le contrat de services.
4. En signant le contrat de services, les titulaires reconnaissent et acceptent que les conditions de recrutement sont différentes de celles qui s’appliquent au personnel du PNUD et qu’il n’y a aucune attente quant au renouvellement du contrat.
5. La sécurité sociale et les autres conditions du contrat de services sont généralement conformes à ce qui est demandé sur le marché du travail local pour des services dans la même situation, sauf lorsque le PNUD a défini une norme minimale ou maximale. Par exemple, une indemnité maximale de cessation de service est fixée pour tous les titulaires d’un contrat de services, quelle que soit la pratique locale ; une norme minimale de 16 semaines est fixée pour le congé de maternité, quelle que soit la pratique locale.
6. Bien que les Bureaux du PNUD doivent tenir compte des conditions locales lorsqu’ils établissent la rémunération appropriée pour le marché, cela ne doit pas être interprété comme assujettissant le PNUD ou le contrat de services à la législation nationale. Comme il s’agit d’un contrat du PNUD, il ne peut être soumis à la législation nationale. Le respect du Guide de l’utilisateur par le Bureau du PNUD est essentiel pour protéger les intérêts juridiques du PNUD.
7. Les titulaires **d’un contrat de services ne sont ni des membres du personnel ni des « fonctionnaires »** au sens de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies du 13 février 1946. Ils peuvent toutefois se voir conférer le statut d’« experts en mission » au sens de la section 22 de l’article VI de la Convention. Cette détermination est faite dans chaque cas par le Secrétaire général qui est seul habilité à faire valoir l’immunité au nom de l’Organisation. S’ils sont tenus de voyager pour le compte du PNUD, ils peuvent recevoir un certificat de l’ONU conformément à la section 26 de l’article VII de la Convention.
8. Les services fournis par un titulaire d’un contrat de services n’ont aucun pouvoir, ni directement ni par délégation, de lier juridiquement le PNUD ou de conclure, au nom du PNUD, des accords ou des obligations financières avec d’autres organisations internationales, gouvernements, entités juridiques ou particuliers.
9. Les titulaires d’un contrat de services siègent à titre individuel et non en tant que représentants d’une institution gouvernementale, d’une personne morale ou d’une autre autorité extérieure au PNUD.
10. Les titulaires employés ou affiliés à une institution gouvernementale, une personne morale ou toute autre autorité extérieure au PNUD doivent fournir la preuve qu’ils ont bénéficié d’un congé spécial sans solde, ou d’un statut similaire, de la part de leur employeur avant d’être engagés dans le cadre d’un contrat de services. Nonobstant la divulgation, le titulaire d’un contrat de services est lié par le principe d’impartialité énoncé au paragraphe i) ci-dessus et dans le contrat.
11. Pendant la durée de leur service avec le PNUD, les titulaires d’un contrat de services sont tenus de respecter les normes de conduite énoncées dans leur contrat et dans la circulaire ST/SGB/2002/9, **dont une copie doit être remise à tous les titulaires d’un contrat de services dès sa signature**.Les titulaires d’un contrat de services ne peuvent exercer aucune activité incompatible avec l’exercice de leurs fonctions au sein de l’Organisation. Ils doivent faire preuve de la plus grande discrétion dans toutes les affaires officielles de l’Organisation. Ils ne peuvent communiquer à aucun moment à une personne, un gouvernement, une entité ou une autorité extérieure au PNUD des informations dont ils ont connaissance du fait de leur association avec le PNUD et qui n’ont pas été rendues publiques, sauf dans l’exercice de leurs fonctions ou sous l’autorité de l’Administrateur du PNUD ou de son délégué, et ils ne peuvent utiliser ces informations à leur profit personnel. Ces obligations ne prennent pas fin à la cessation de leur service auprès du PNUD.
12. Aucun titulaire d’un contrat de services ne peut exercer une activité en conflit avec les obligations découlant du contrat de services ou occuper un emploi public, à l’exception de l’enseignement dans des établissements universitaires, comme le prévoient les normes de conduite du contrat de services. Dans le cas d’activités en dehors du contrat de services, y compris l’emploi, le titulaire d’un contrat de services doit immédiatement aviser le Bureau du PNUD pour que celui-ci prenne une décision définitive quant à la pertinence de l’activité. Le Fonctionnaire responsable doit informer le titulaire du contrat de services de cette exigence au cours de l’orientation initiale au moment du recrutement.
13. Le droit d’auteur sur tout matériel produit par le titulaire sous contrat de services pendant qu’il est engagé sous contrat de services et dans le cadre du contrat de services appartient au PNUD.

## Quand utiliser un contrat de services

1. Le contrat de services est destiné à faire appel à des personnes dans les conditions suivantes :

### 

1. Le personnel national ou d’autres personnes légalement autorisées à travailler dans le pays ;
2. Pour les services de soutien auxiliaires du Bureau du PNUD qui seraient normalement externalisés à une entreprise, à savoir les services de conservation, de sécurité et d’informatique, voir le document ST/IC/2005/30 sur l’externalisation ;
3. Pour le personnel des projets de développement, lorsque le PNUD, à la demande d’une entité de mise en œuvre ou d’un partenaire de mise en œuvre selon les modalités opérationnelles harmonisées (ci-après « entité de mise en œuvre/partenaire de mise en œuvre ») ou, lorsque le PNUD lui-même est le partenaire de mise en œuvre d’un projet de développement, fournit des services de sous-traitance de personnel pour l’exécution ou la mise en œuvre du projet ; le contrat de services mis en place sera limité aux services relatifs à ce projet seulement, voir http://content.undp.org/go/userguide/results/ ; *et*
4. **Aucune autorité autre que le PNUD ne peut établir un contrat de services du PNUD.** Par conséquent, une entité de mise en œuvre/partenaire de mise en œuvre passe ses propres contrats, mais peut utiliser le contrat de services du PNUD comme ligne directrice. Voir l’[annexe IV,](https://popp.undp.org/node/2391) qui fournit une matrice sur la façon d’utiliser le contrat de services.
5. Pour l’une ou l’autre des activités susmentionnées d’une durée inférieure à six mois, le contrat individuel (IC) doit être utilisé, sauf dans les cas exceptionnels mentionnés à la section 40.

## Utilisation abusive du contrat de services

1. Voici des exemples d’utilisation abusive du contrat de services :
   1. Le recrutement de personnel international ;

### Le recrutement de personnel de bureau local pour des fonctions essentielles (c.-à-d. des fonctions qui sont de nature continue et font partie du travail central du PNUD, à l’exception des services de soutien qui seraient normalement sous-traités à une entreprise et des fonctions qui s’inscrivent dans le contexte du projet de développement) ;

### Le recrutement de personnel de bureau local pour exécuter les fonctions de contrôle interne. Voir l’[annex VI](https://popp.undp.org/node/2251) pour la liste des fonctions de contrôle minimales qui ne doivent pas être exercées par les titulaires d’un contrat de services.

### Comme forme de probation en vue d’une éventuelle conversion à des fonctions essentielles dans le cadre du projet de gestion ;

### Comme moyen de minimiser ou de gonfler l’indemnisation ; *et*

### Comme moyen d’accomplir les tâches du personnel non performant ou en congé, quel qu’en soit le type.

1. Les titulaires d’un contrat de services peuvent participer aux manifestations du Conseil/Association du personnel qui sont ouvertes à l’ensemble de la communauté NU/PNUD. Toutefois, un titulaire d’un contrat de services ne peut pas exercer des fonctions de représentation ou de prise de décisions sur des questions qui concernent les membres du personnel, telles que la participation à des Conseils ou des Comités d’examen de conformité (CRB/CRP) et à des Comités des marchés publics, des actifs et de l’approvisionnement (CAP), ni exercer les fonctions de Président ou bureaux du Conseil/Association du personnel, ces fonctions étant, par définition, applicables au personnel nommé au titre du Statut et Règlement du personnel.

.

1. Les titulaires d’un contrat de services ne peuvent pas superviser le personnel du PNUD titulaire de contrats d’engagement temporaire, à durée déterminée, continu ou permanent au titre du Règlement du personnel. Toutefois, un titulaire d’un contrat de services peut superviser un autre titulaire d’un contrat de services ou IC en fonction de la nature de ses fonctions.

## Concours pour des postes à durée déterminée ou temporaire

Lorsqu’ils posent leur candidature à des postes du PNUD au titre de TA/FTA du Règlement du personnel, les titulaires d’un contrat de services doivent être considérées comme des candidats de l’extérieur. Par conséquent, l’ensemble des processus applicables aux candidats externes doit être respecté. Toutefois, un titulaire d’un contrat de services peut se voir accorder la priorité dans le cadre d’un processus transparent et concurrentiel, conformément aux principes directeurs répertoriés dans le Cadre de recrutement et de sélection.

## 

## Conversion de contrat individuel (IC) en contrat de services (SC)

Lorsque des personnes ont été embauchées dans le cadre d’un IC et que la durée des fonctions et les autres exigences énoncées dans le présent Guide de l’utilisateur sont admissibles à l’utilisation d’un contrat de services, il convient de convertir le contrat de ces personnes en contrat de services sur la base des principes suivants :

1. Le processus concurrentiel utilisé pour engager une personne sous IC était conforme au processus requis pour l’engagement d’un titulaire d’un contrat de services.
2. Une attention particulière doit être accordée à l’explication de l’éventail des conditions de service, y compris la couverture sociale.
3. Le taux de rémunération sera fondé sur les barèmes de rémunération des contrats de services pour le lieu de travail, y compris l’ajout d’avantages sociaux ou le paiement en remplacement de ceux-ci, tel que décrit dans le présent Guide de l’utilisateur.
4. La lettre d’offre émise par le Bureau du PNUD doit préciser le changement de statut et de prestations et demander au titulaire de signer la lettre jointe à l’offre selon la forme présentée ci-dessous :

*« Je comprends que la forme de mon contrat avec le PNUD est en train d’être modifiée à compter du (date), passant d’un “contrat individuel (IC)” à celle d’un “contrat de services”. Je comprends également que l’objectif principal de ce changement est la prolongation de sa durée. Le changement de mon statut contractuel, de ma rémunération et de mes avantages m’a été expliqué. En acceptant ces arrangements, je comprends que la délivrance du contrat de services ne me donne droit à aucun ajustement ou avantage au titre de mon service antérieur au PNUD au titre du IC signé le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. »*

## Membres du personnel engagés à titre temporaire, pour une durée déterminée, à titre continu ou à titre permanent

1. Les membres du personnel du PNUD qui s’acquittent de fonctions essentielles à l’activité principale du PNUD et sont titulaires de contrats d’engagement temporaire, à durée déterminée, continu ou permanent ne doivent pas être licenciés aux fins de l’établissement d’un contrat de services.
2. Les anciens membres du personnel qui sont licenciés pour des raisons disciplinaires ou en raison de performances insatisfaisantes ne sont pas admissibles à un contrat de services.
3. Les membres du personnel dont la cessation de service est motivée par la suppression d’un poste ou la réduction du nombre de postes ne peuvent se voir offrir un contrat de services ayant les mêmes fonctions que celles qu’ils occupaient avant la cessation de service. En cas de cessation de service pour cause de départ à la retraite ou de suppression d’un poste, la condition de cessation de service régissant la cessation de service doit être strictement respectée. Aucune exception n’est accordée à la période minimale de cessation de service.
4. Toute offre d’un contrat de services à un membre du personnel démissionnaire doit être faite après une cessation de service d’au moins 1 mois.

## 

## Planification budgétaire

* 1. La planification budgétaire et les contrôles de suffisance des fonds doivent être effectués avant le traitement et l’approbation du recrutement et de la prorogation de tous les contrats de services. Bien que les termes de référence d’un contrat de services exigent un titre d’emploi, il n’est pas assujetti aux normes de classification de la CFPI.
  2. Les Bureaux du PNUD doivent s’assurer que les allocations budgétaires monétaires ont été approuvées pour toute la durée du contrat de services initial afin d’engager des personnes pour travailler au Bureau du PNUD.
  3. Si le titulaire d’un contrat de services doit poursuivre ses activités au cours d’un exercice financier au-delà de la période contractuelle initiale, les Bureaux du PNUD doivent veiller à ce que des crédits budgétaires soient prévus et incorporés dans la demande d’allocation pour l’exercice financier concerné.
  4. La demande d’allocations budgétaires pour le projet doit inclure une description de l’activité à réaliser, la durée de l’activité et une estimation du coût annuel pour chaque contrat, y compris les cotisations de sécurité sociale en sus du salaire brut. Le Fonctionnaire responsable devra veiller à ce que les allocations budgétaires comprennent les coûts pro forma pour toutes les dépenses liées au contrat de services, telles que l’assurance, la sécurité, la formation, les charges salariales, les primes de performance et les heures supplémentaires, le cas échéant (voir l’[annexe III](https://popp.undp.org/node/396) pour la liste de contrôle et les [coûts pro forma pour les titulaires d’un contrat de services.](https://intranet.undp.org/unit/ofrm/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/unit/ofrm/Financial%20Resource%20Management%20Policies/2018%20Pro-forma%20Costs/2018_SC_proforma_rev1.xlsx&action=default).)

### Structure de rémunération et principes de détermination des salaires

* 1. **Établir des directives en matière de rémunération à l’échelle locale**

1. La base de l’établissement des conditions d’emploi des titulaires d’un contrat de services (SC) se trouve sur le marché du travail local.  Par conséquent, la rémunération globale des contrats de services doit être conforme au niveau de rémunération en vigueur pour des services similaires et un travail comparable sur le marché du travail local. La création de barèmes de rémunération des contrats de services est un processus et une responsabilité principalement gérés par les Bureaux de pays. Le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD (OHR) a donc délégué aux Représentants résidents du PNUD l’entière responsabilité et redevabilité de recueillir et d’analyser les données sur le plan local pour créer et mettre à jour les barèmes de rémunération des contrats de services.
2. La conception du système de rémunération pour les contrats de services repose sur de larges fourchettes dans une structure de rémunération intégrée afin d’offrir des échelles salariales étendues qui favorisent à la fois la flexibilité des contrats et le mouvement de la rémunération grâce à des mesures de performance, comme présenté dans [Guide sur la détermination de la rémunération du personnel sous contrat de services (en anglais)](https://popp.undp.org/node/361).
3. Les Bureaux de pays doivent se conformer aux directives structurelles qui rendront le processus simple et cohérent dans tous les lieux d’affectation tout en préservant la souplesse nécessaire pour être efficace sur le  
   plan local.
4. Les Représentants résidents peuvent déléguer la responsabilité de la détermination des barèmes de rémunération des contrats de service au « Fonctionnaire responsable », qui gère la planification et le recrutement des ressources humaines nécessaires pour atteindre les buts, objectifs et plans de travail du bureau.  L’unité du Siège de l’OHR responsable de la politique et de la rémunération est chargée de fournir un appui consultatif et des conseils aux Bureaux de pays pour la détermination de la rémunération des contrats de services. Des mécanismes organisationnels d’établissement de rapports seront mis en place périodiquement afin d’assurer la détermination appropriée de la rémunération des contrats de services.

* 1. **Détermination de la rémunération pour les titulaires d’un contrat de services**

La rémunération des contractuels individuels sera déterminée en fonction des éléments suivants :

a) Le niveau de responsabilité, qui peut être exprimé en cinq grands classements ou fourchettes :

1. Première fourchette : SC1-2, qui représente le travail dans les domaines de la garde, de l’entretien, de la sécurité, de la conduite et de la messagerie ; il s’agit d’opérations mécaniques et physiques ;
2. Deuxième fourchette : SC3-4, qui représente un travail de soutien à la transformation plus élémentaire couvrant des fonctions de bureau, de secrétariat et certaines fonctions techniques ; ce travail exige un niveau d’études approprié et une expérience professionnelle pertinente ;
3. Troisième fourchette : SC5-7 représentant un travail de soutien spécialisé et complet qui progresse vers l’exécution intégrée au niveau supérieur ; ce travail exige un niveau d’études approprié et une expérience professionnelle pertinente ;
4. Quatrième fourchette : SC8-9 représentant un travail de nature analytique exigeant une compréhension conceptuelle de base ; ce travail exige une formation appropriée et une expérience professionnelle pertinente ;
5. Cinquième fourchette : SC10-11 représentant un travail de nature conceptuelle, analytique et consultative au niveau professionnel supérieur lié au développement, à l’aide humanitaire et aux projets d’urgence qui nécessitent des innovations de fond et qui peuvent impliquer certaines fonctions de supervision pour superviser les activités du projet. Les qualifications à ce niveau comprennent un diplôme d’études supérieures et une expérience pertinente correspondant à l’emploi.
6. Les barèmes de rémunération établis ont pour but d’avoir une base objective et analytique pour déterminer les niveaux de rémunération des contrats individuels afin d’assurer l’objectivité et l’équité dans la détermination des rémunérations et aussi éviter toute base pour des frais de sous- ou de sur-paiement par rapport au marché ou de favoritisme dans la détermination des fourchettes de rémunération. Le Guide sur la détermination de la rémunération des titulaires d’un contrat de services contient d’autres directives sur l’harmonisation des termes de référence avec les fourchettes de rémunération.
   1. **Adaptation des rémunérations**

Après la mise en place d’un contrat de services, le niveau de rémunération établi dans le contrat initial ne doit pas être adapté pour quelque raison que ce soit. En cas de prolongation du contrat de services, la rémunération restera la même ou sera adaptée si le barème de rémunération a été révisé conformément au Guide sur la détermination de la rémunération des titulaires d’un contrat de services. Si, lors du renouvellement du contrat de services, il est établi que le niveau de rémunération a dépassé les taux du marché pour des services similaires, le niveau de rémunération reste inchangé, sans adaptation pour chaque renouvellement de contrat jusqu’à ce que l’écart soit comblé.

* 1. **Devise des rémunérations**

Le contrat de services prévoit un niveau fixe de rémunération en devise locale et les paiements sont effectués en devise locale, sauf dans les lieux d’affectation où il est d’usage que les organisations qui sont retenues comme points de comparaison pour déterminer le barème de rémunération des contrats de services effectuent leurs paiements dans une devise autre que la devise locale. Si le barème de rémunération est libellé dans une devise autre que la devise locale et est payé en devise locale, le taux de change en vigueur de l’ONU doit être appliqué. Le paiement de la rémunération aux titulaires d’un contrat de services dans des devises autres que la devise locale devra être fondé sur des preuves documentaires de pratiques similaires de la part de tous les employeurs interrogés et retenus et sur la confirmation de la légalité par les autorités nationales compétentes.

* 1. **Rémunération assujettie à l’impôt**

1. La rémunération totale versée aux titulaires d’un contrat de services doit être précisée en termes bruts. La rémunération versée aux titulaires d’un contrat de services n’est pas exonérée d’impôts nationaux ou locaux. Le PNUD n’est pas responsable du paiement de l’impôt sur le revenu ou d’autres impôts dus sur la rémunération des titulaires d’un contrat de services, pas plus qu’il n’est responsable du remboursement des impôts payés par les titulaires d’un contrat de services au titre des revenus reçus par les titulaires d’un contrat de services avec le PNUD. Le paiement des impôts est de la seule responsabilité du titulaire d’un contrat de services. Le PNUD se réserve le droit de demander la preuve du paiement des impôts par le titulaire d’un contrat de services. Dans certains cas, les gouvernements nationaux exemptent les titulaires d’un contrat de services du paiement des impôts. Une telle exemption relève uniquement de la compétence du gouvernement national et ne peut être fondée sur des déclarations du PNUD selon lesquelles les titulaires d’un contrat de services sont exemptés.
2. Le Bureau du PNUD ne doit pas effectuer de retenues salariales aux fins de la remise d’argent aux autorités fiscales nationales, et il n’est pas non plus tenu de déclarer les revenus des titulaires d’un contrat de services aux autorités fiscales. Le Bureau du PNUD doit aviser le titulaire d’un contrat de services dès la signature du contrat qu’il doit se conformer à ses obligations fiscales nationales. Ceci est également détaillé dans le modèle de contrat de services.
3. Dans certains cas, les gouvernements craignent que les titulaires d’un contrat de services ne respectent pas leurs obligations fiscales. Dans les cas où les gouvernements demandent des informations au Bureau du PNUD concernant les titulaires d’un contrat de services, il convient de procéder comme suit :
   1. Fournir au Gouvernement le nom des titulaires d’un contrat de services dans le pays et des informations générales sur les barèmes salariaux et l’informer que le PNUD ne fournit pas d’informations financières précises concernant des personnes en particulier ;
   2. Informer les titulaires d’un contrat de services que le Bureau du PNUD a fourni leurs noms et leurs barèmes des salaires généraux au gouvernement et leur rappeler qu’ils doivent être en conformité avec leurs obligations fiscales ; *et*
   3. Signaler au Gouvernement que le Bureau du PNUD a informé les titulaires d’un contrat de services comme indiqué au point b) ci-dessus.
4. Les Bureaux du PNUD peuvent consulter l’Unité politique de l’OHR et le Bureau juridique pour toute question gouvernementale, le cas échéant.
   1. **Heures supplémentaires**
5. Bien que les **heures supplémentaires ne soient généralement pas encouragées**, il arrive qu’il soit nécessaire pour les titulaires d’un contrat de services de travailler plus que les heures de travail établies. Dans de tels cas, la rémunération des heures supplémentaires ne peut s’appliquer qu’aux niveaux SB1 à SB3 et ne doit pas dépasser 40 heures supplémentaires par mois ; les titulaires d’un contrat de services embauchés à des classes supérieures ne sont pas assujettis à la rémunération des heures supplémentaires.
6. Comme pour l’ensemble de la rémunération, le taux de rémunération des heures supplémentaires est basé sur le marché local. Dans les lieux où la pratique de travail locale ne précise pas le nombre d’heures supplémentaires et la rémunération correspondante, où la pratique locale encourage les paiements en espèces, sous réserve de considérations budgétaires, les heures supplémentaires sont rémunérées sur la base d’une fois et demi le taux normal. Lorsque la pratique locale encourage le repos compensateur, sous réserve des exigences du service, les titulaires d’un contrat de services sont rémunérés sur la base d’une fois et demi le taux normal. Le repos compensateur doit être utilisé dans les quatre mois suivant le mois au cours duquel les heures supplémentaires sont effectuées, sinon il est perdu.
7. La rémunération des heures supplémentaires doit être demandée et approuvée par le superviseur avant la période de travail supplémentaire à effectuer, sous réserve de la disponibilité des fonds. Le coût de la rémunération des heures supplémentaires doit être financé par la même source que le contrat de services lui-même. Les Bureaux du PNUD doivent s’assurer qu’il existe des fonds suffisants pour les fonctions qui peuvent raisonnablement s’attendre à ce que les heures supplémentaires soient rémunérées.
8. La rémunération des heures supplémentaires doit être surveillée de près et réduite au minimum.
   1. **Bonus de performance**
9. Le bonus de performance pour les titulaires d’un contrat de services individuel est entièrement régi par l’évaluation de la qualité du service. La décision d’accorder un bonus de performance n’est pas automatique ou n’est pas un droit.
10. Au cours du processus d’évaluation de la qualité du service, le superviseur du titulaire d’un contrat de services fait une recommandation pour un bonus de performance et confirme que le titulaire a atteint tous les objectifs du contrat et que la performance était plus que satisfaisante.  Lorsqu’ils évaluent la performance, les Bureaux de pays tiennent compte de la qualité des services du titulaire par rapport à celle d’autres titulaires d’un contrat de services qui fournissent des services similaires. Le Représentant résident a le pouvoir discrétionnaire exclusif d’approuver les recommandations de bonus de performance en fonction de l’évaluation de la qualité du service et de la disponibilité des ressources dans le cadre du projet.
11. Le bonus de performance est un paiement unique accordé à un titulaire d’un contrat de services à la fin d’un contrat de douze mois après l’évaluation de la qualité du service. Le bonus de performance est calculé en pourcentage de 1 à 3 % du taux de rémunération annuel brut en vigueur au moment de l’évaluation, en tenant compte du niveau de qualité du service. Pour plus d’informations, reportez-vous au Guide sur la rémunération.
12. Les Bureaux du PNUD doivent veiller à ce que des crédits budgétaires soient prévus pour les bonus de performance et soient incorporés à l’avance dans la demande d’attribution pour l’exercice financier concerné.
    1. **Allocation de danger**
13. En plus de la rémunération mensuelle de base, les titulaires d’un contrat de services qui servent dans des endroits où les conditions de travail sont dangereuses, telles que déterminées par la CFPI, reçoivent une allocation de danger.
14. Cette allocation de danger est payable en fonction de la présence sur le lieu d’affectation. Les titulaires d’un contrat de services en congé de maternité, de paternité, annuel ou maladie continuent d’y avoir droit tant qu’ils restent sur le lieu d’affectation. L’allocation de danger est également due pour le temps passé hors du lieu d’affectation désigné en voyage de mission officiel jusqu’à concurrence de sept jours civils consécutifs, y compris les week-ends et les jours fériés tombant pendant cette période. Le paiement cesse à compter du huitième jour du voyage de mission officiel. Si les titulaires d’un contrat de services effectuent un voyage en mission dans un autre lieu qui remplit les conditions requises pour bénéficier de l’allocation de danger, ils recevront l’allocation de danger au taux de ce lieu à la place de celui de leur lieu d’affectation d’origine.
15. L’allocation de danger n’est pas due pour les jours passés hors du lieu d’affectation en congé annuel ou tout autre type de congé spécial. Le paiement de l’allocation de danger est supprimé lorsque les conditions dangereuses sont considérées comme ayant diminué.
16. L’allocation de danger est versée au taux de la prime de danger fixé sur le lieu d’affectation pour le personnel recruté sur le plan local. Elle est versée sous la forme d’une somme forfaitaire mensuelle. Pour les titulaires d’un contrat de services qui passent un mois complet dans la zone d’application de l’allocation, la somme mensuelle est versée, quel que soit le nombre de jours du mois. Pour les périodes de moins d’un mois, le montant de l’allocation de danger est calculé au prorata de 365 jours ; le taux journalier est calculé en divisant le montant annuel par le nombre de jours effectivement passés sur le lieu d’affectation. L’allocation de danger est payable pour un minimum d’une journée et n’est pas calculée au prorata sur une base horaire.

## Traitement des paiements des contrats de services

Les paiements pour les contrats de services sont traités par l’intermédiaire du module de paiement global dans Quantum.

* 1. **Utilisation du contrat de services pour les autres agences des Nations Unies**

1. Les fonds et programmes des Nations Unies (FNUAP, PAM, UNOPS et ONUSIDA, etc.), qui partagent traditionnellement les mécanismes administratifs et contractuels du PNUD, souhaiteront peut-être utiliser la modalité des contrats de services, dans l’intérêt des processus de simplification et d’harmonisation menés par le Groupe des Nations Unies pour le développement. Dans de tels cas, ils mettent en place le contrat de services en leur propre nom et peuvent s’inspirer de ce Guide de l’utilisateur comme référence.
2. Par ailleurs, lorsque le PNUD est appelé à mettre en place des contrats de services au nom d’autres organismes des Nations Unies, ces services doivent être fournis sur la base d’un protocole d’accord avec l’organisme des Nations Unies demandeur. Lorsqu’un accord est conclu entre un organisme des Nations Unies et le PNUD pour la mise en place de contrats de services, la modalité des contrats de services suivra ce Guide de l’utilisateur, sauf que le contrat de services doit préciser qu’il est limité au service avec l’organisme des Nations Unies demandeur. L’accord conclu entre le PNUD et l’organisme des Nations Unies demandeur doit prévoir que le PNUD n’encourt aucune responsabilité supplémentaire (juridique, financière ou autre) lors de la mise en place de ces contrats. En outre, l’accord doit préciser que les réclamations et les coûts résultant du recours aux contrats de services doivent être à la charge de l’organisme des Nations Unies demandeur, et non du PNUD, sauf en cas de négligence grave ou d’inconduite délibérée de sa part. Tous ces accords doivent être approuvés par l’Unité politique de l’OHR et le Bureau juridique.
3. Les Bureaux du PNUD doivent veiller à ce que leurs coûts soient recouvrés lorsqu’ils fournissent ces services conformément aux politiques de recouvrement des coûts du PNUD.
   1. **Prestations sociales**

La couverture sociale sous une forme ou une autre est obligatoire et doit être guidée par les conditions locales. Plus important encore, cette couverture doit être assurée de manière à ne pas avoir d’incidences juridiques pour le PNUD en vertu de la législation locale. Cette couverture est en place dès la signature du contrat de services par le PNUD et le titulaire du contrat de services. La couverture en vertu des sections invalidité/blessure/décès en cours de service est offerte sans frais pour la personne.

* 1. **Assurance maladie**

1. Les titulaires d’un contrat de services individuel peuvent demeurer dans un régime médical préexistant, que ce soit par le biais d’un emploi antérieur, d’un conjoint ou d’une autre source. Dans ce cas, le PNUD fournit un montant en espèces équivalent aux cotisations de l’employeur et du souscripteur, comme partie de la rémunération mensuelle, à condition qu’il existe une preuve de couverture et que le montant en espèces ne dépasse pas le montant des honoraires mensuels pour le contrat d’assurance médicale du contrat de services avec Cigna, proposé par le PNUD. Le titulaire doit présenter une preuve de participation et de couverture au début du contrat de services. Le Bureau du PNUD est responsable de vérifier que le titulaire bénéficie d’une couverture adéquate. Le titulaire d’un contrat de services doit informer le Bureau du PNUD de tout changement de couverture pendant la durée du contrat de services, comme le prévoit le contrat de services. Le paiement en espèces pour l’assurance médicale, sans que la personne ne soit couverte, n’est pas autorisé. Le contrat de services doit préciser la manière dont la couverture des prestations de santé est fournie.
2. Alternativement, le Bureau du PNUD peut prendre des dispositions pour une couverture médicale dans le cadre d’un régime privé local, à condition que la prime soit inférieure à celle du « régime collectif d’assurance vie, invalidité et maladie » de Cigna International et que l’étendue de la couverture soit conforme à la norme établie par le régime Cigna.
3. Dans ce cas, le PNUD verse la totalité de la prime directement au régime privé. Cette option n’est pas disponible si les primes de ce régime sont supérieures à la prime mensuelle du régime Cigna.
4. Dans le cas où la couverture Cigna serait utilisée, la prime est établie en dollars américains. La valeur en devise locale doit être déterminée mensuellement sur la base du taux de change opérationnel des Nations Unies. La prime doit être perçue et versée mensuellement au moment du traitement de la rémunération afin d’être couverte. Seule la prime pour le titulaire d’un contrat de services est subventionnée par le PNUD.
   1. Le PNUD ne subventionne pas l’assurance médicale Cigna pour les personnes reconnues à charge du titulaire d’un contrat de services. Le titulaire d’un contrat de services peut choisir d’inscrire les personnes à charge reconnues par le PNUD dans les 30 jours suivant la date de début de leur contrat de services, à condition qu’il paie la totalité de la prime pour ces personnes. Ces primes sont perçues au moyen d’une retenue salariale mensuelle.

1. Dans les pays où il existe un régime médical national, les titulaires d’un contrat de services peuvent contribuer directement à un tel régime, si cela est autorisé. Pour utiliser cette option, le Bureau du PNUD doit recevoir des preuves suffisantes que le titulaire est couvert. Il n’est pas permis d’inclure un montant pour la couverture médicale dans la rémunération du titulaire d’un contrat de services lorsqu’aucune couverture n’est en place. Dans le cadre de cet arrangement, le Bureau du PNUD contribue au coût mensuel réel de l’assurance. Cette option n’est possible que lorsque le PNUD n’est pas tenu de cotiser directement au régime national, car il ne peut être assujetti au régime national.
2. Les Bureaux du PNUD doivent veiller à ce que tous les titulaires d’un contrat de services bénéficient d’une couverture médicale adéquate. Les Bureaux du PNUD sont également responsables de veiller à ce qu’aucun titulaire d’un contrat de services n’effectue de voyage de mission en dehors du pays de résidence sans prendre les dispositions nécessaires pour obtenir une couverture médicale dans le cadre de Cigna ou d’un autre régime privé local pendant la durée de la mission, sans frais pour le titulaire d’un contrat de services.
   1. **Assurance vie et assurance invalidité collectives**
3. Toutes les personnes embauchées sous contrat de services doivent être couvertes pour invalidité/blessure/décès imputable au service, sans frais pour le titulaire d’un contrat de services.
4. Les titulaires d’un contrat de services doivent être inscrits au « régime collectif d’assurance vie, invalidité et maladie » de Cigna qui fournit une couverture en cas de décès et d’invalidité permanente, quelle qu’en soit la cause. En cas de décès ou d’invalidité, quelle qu’en soit la cause, une demande de règlement doit être présentée en vertu du « Régime d’assurances collectives frais médicaux, vie et invalidité imputable au service » pour être indemnisée par Cigna.
5. Alternativement, les Bureaux du PNUD peuvent prendre des dispositions locales d’assurance vie et invalidité à condition que la prime soit inférieure à celle du « régime collectif d’assurance vie, invalidité et maladie » de Cigna et que l’étendue de la couverture soit conforme à la norme établie par le régime Cigna. Dans le cas contraire, les Bureaux du PNUD doivent utiliser l’assurance Cigna organisée par le Siège du PNUD.
6. La prime actuelle pour le régime Cigna est de 8,88 $ par mois. Ce montant doit être payé par le Bureau du PNUD pour chaque titulaire d’un contrat. La prime est établie en dollars américains. La valeur en devise locale doit être déterminée mensuellement sur la base du taux de change opérationnel des Nations Unies. La prime doit être perçue et versée mensuellement au moment du traitement de la rémunération.
7. Le Bureau du PNUD doit tenir un registre dans Quantum ou des montants recouvrés, au cas où il y aurait des questions ou un audit à une date ultérieure.
8. Aucun rapport mensuel/trimestriel indiquant les noms des personnes couvertes ne devra être soumis à Cigna. Toutefois, si le Bureau du PNUD couvre les titulaires d’un contrat de services avec l’assurance Cigna, les primes mensuelles régulières doivent être comptabilisées pour chaque mois sans exception.
9. Pour ce montant de prime, sous réserve des politiques Cigna en vigueur, le titulaire d’un contrat sera admissible à recevoir jusqu’au plafond établi en vertu de cette assurance pour invalidité totale permanente et, en cas de décès du titulaire d’un contrat de services, le conjoint survivant et/ou les personnes à charge recevront jusqu’au plafond établi en vertu de cette assurance.
   1. **Demandes d’indemnisation en cas de décès ou d’invalidité**
10. En cas de décès d’un titulaire d’un contrat de services, le Bureau du PNUD doit en informer rapidement la compagnie d’assurance. Les informations concernant le décès, le statut contractuel et les autres documents doivent être fournies par le Bureau du PNUD à la demande de la compagnie d’assurance.
11. En cas d’invalidité imputable au service qui empêche le titulaire d’un contrat de services de continuer à exercer ses fonctions conformément à son contrat, une demande d’indemnisation peut être présentée au titre du « Régime d’assurances collectives en cas de décès ou d’invalidité imputable au service » par l’intermédiaire de Cigna, ou dans le cadre du régime local établi par le Bureau du PNUD.
12. Chaque Bureau du PNUD doit s’assurer d’avoir une copie de la politique sur dossier, la procédure de réclamation y étant énoncée. La certification actuelle exigée par Cigna pour le règlement des demandes d’indemnisation en cas de décès, de blessure ou d’invalidité imputable au service est :
13. Un rapport du médecin de l’ONU ;
14. La preuve d’un contrat valide au moment du décès ou de l’invalidité ; *et*
15. L’indication que les primes ont été payées pendant toute la durée du contrat.
16. Le Bureau du PNUD doit avoir dans son dossier le rapport médical d’origine s’il y a des questions concernant l’état de santé du titulaire d’un contrat de services.
    1. **Pensions de retraite**
17. Le Bureau du PNUD doit veiller à ce que les titulaires d’un contrat de services soient couverts par un régime de retraite en fonction de l’âge.
18. La couverture peut être proposée au moyen de l’une des options suivantes, et le contrat de services doit préciser l’option choisie :
19. Un régime de retraite privé, s’il est disponible localement, qui peut être une approche rentable pour toutes les titulaires d’un contrat de services dans le pays. Le Bureau du PNUD effectue les paiements appropriés directement au régime, pour tous les titulaires d’un contrat de services. La contribution du Bureau du PNUD à un régime privé doit être comptabilisée au moment du traitement des paiements dans Quantum. Le Bureau du PNUD doit tenir un registre de ses cotisations au régime privé de sécurité sociale dans son système permanent de conservation des données.
20. Une autre solution consiste pour le titulaire d’un contrat de services individuel à rester dans un régime privé préexistant. Pour utiliser cette option, le Bureau du PNUD doit recevoir des preuves suffisantes que le titulaire est couvert. Il n’est pas permis d’inclure un montant pour la sécurité sociale dans la rémunération du contrat de services lorsqu’aucune couverture n’est en place. En vertu de cette entente, le montant raisonnable et habituel de la prime pour l’emplacement est ajouté à la rémunération forfaitaire.
21. Dans les pays où il existe un régime national de sécurité sociale, les titulaires d’un contrat de services peuvent cotiser directement à un tel régime, si cela est autorisé. Pour utiliser cette option, le Bureau du PNUD doit recevoir des preuves suffisantes que le titulaire est couvert. Il n’est pas permis d’inclure un montant pour la sécurité sociale dans la rémunération du contrat de services lorsqu’aucune couverture n’est en place. En vertu de cette entente, le montant raisonnable et habituel de la prime pour l’emplacement est ajouté à la rémunération forfaitaire. Cette option n’est possible que lorsque le PNUD n’est pas tenu de cotiser directement au régime national, car il ne peut être assujetti au régime national.
22. Dans les pays où il n’existe pas de régime de pension ou où il n’existe qu’un régime national qui ne permet pas la participation directe du titulaire d’un contrat de services, un montant forfaitaire équivalent à 8,33 % du taux de rémunération mensuel est prévu. Cette option est approuvée par le Directeur de l’OHR à titre exceptionnel pour la durée pendant laquelle aucun régime de pension n’est en place et fait l’objet d’un réexamen tous les vingt-quatre mois par la suite. La prolongation de l’option du montant forfaitaire est approuvée par le Bureau régional après certification par le Bureau qu’il n’existe toujours pas d’autre régime de retraite viable.
23. La demande initiale d’approbation de l’option d’un montant forfaitaire doit être soumise au Directeur de l’OHR par l’intermédiaire du Conseiller en gestion des ressources humaines au Siège concerné, avant la mise en place du contrat de services. La demande doit confirmer que tous les critères relatifs au montant forfaitaire ont été respectés et que toutes les preuves documentées ont été conservées dans le dossier, au cas où il y aurait une vérification à une date ultérieure. Le Bureau de pays doit spécifier cette option dans le contrat ; le titulaire d’un contrat de services doit signer un Certificat de non-contestation qui confirme son accord pour recevoir la cotisation de retraite sous la forme d’un montant forfaitaire. Une copie de la lettre de non-contestation (voir l’[annexe V](https://popp.undp.org/node/401)) et de la feuille de calcul doit être remise au titulaire d’un contrat de services et une copie doit être conservée.
    1. **Police d’assurance contre les actes de malveillance (MAIP)**
24. Les titulaires d’un contrat de services qui travaillent ou voyagent aux frais du PNUD dans un lieu d’affectation dangereux désigné sont automatiquement couverts par la police d’assurance contre les actes de malveillance (MAIP) et doivent donc être inclus dans les mesures de sûreté et de sécurité mises en œuvre par le Bureau de pays du PNUD dans le cadre du Plan de sécurité. Le non-respect des instructions de sécurité peut entraîner la nullité de l’assurance dans la mesure où elle concerne le titulaire d’un contrat de services en question. En outre, le non-respect des instructions de sécurité constitue un motif de résiliation motivée du contrat de services. Le Bureau du PNUD doit donc veiller à ce que les informations sur la MAIP et les instructions de sécurité pertinentes soient à la disposition des titulaires d’un contrat de services.
25. Toutes les réclamations, accompagnées des pièces justificatives, doivent être soumises par le titulaire d’un contrat de services à l’Administrateur local des ressources humaines, qui est responsable d’examiner ces réclamations et de les transmettre au Conseiller en ressources humaines en poste au Siège.
    1. **Évacuation sanitaire**
26. Les titulaires d’un contrat de services ne peuvent être admissibles à une évacuation sanitaire que s’ils sont en voyage officiel en dehors du lieu d’affectation. Toutefois, le Bureau du PNUD peut faciliter l’évacuation sanitaire en cas d’urgence, lorsque les services de santé locaux sont insuffisants et que le titulaire d’un contrat de services demande l’assistance du PNUD. Le coût d’une telle évacuation sanitaire est pris en charge dans sa totalité par le titulaire d’un contrat de services. Le titulaire d’un contrat de services doit recevoir un préavis et accepter par écrit de payer le coût total de l’évacuation sanitaire.
27. En vertu du « régime collectif d’assurance vie, invalidité et maladie » de Cigna International, en cas d’urgence ou d’invalidité majeure, le coût du transport spécial d’un titulaire d’un contrat de services ayant souscrit une assurance du premier endroit où il est blessé ou atteint d’une maladie jusqu’au premier hôpital où il reçoit des soins est couvert jusqu’à concurrence du plafond établi dans cette garantie. Si le titulaire d’un contrat de services est inscrit au régime Cigna pour la couverture médicale, le Bureau de pays doit informer Cigna International lorsqu’une évacuation sanitaire a lieu pour faciliter l’orientation et le soutien.
    1. **Congé annuel**
28. Les congés annuels sont accumulés conformément à la pratique locale générale, sauf qu’en aucun cas le titulaire d’un contrat de services ne peut prévoir moins de 1,5 jour de congé payé par mois (par exemple, 18 jours par an si le contrat de services est d’une durée de douze mois ; si la durée est inférieure à douze mois, le congé est calculé au prorata).
29. Tous les congés annuels doivent être pris pendant la période du contrat de services.
30. Lorsque le contrat de services est prorogé pour une période supplémentaire, il est possible que le titulaire d’un contrat de services puisse être autorisé à reporter un congé annuel accumulé jusqu’à un maximum de 18 jours.
31. Les congés annuels inutilisés à la fin du contrat de services ne peuvent être convertis en espèces.
    1. **Absence sans rémunération**
32. Le contrat de services est un engagement avec le PNUD pour l’exécution limitée dans le temps d’une activité ou d’un service spécifique d’un projet et c’est en vertu de ce principe que le congé avec ou sans solde pour prendre une autre affectation n’est pas autorisé sauf pour des raisons familiales impérieuses, comme la naissance d’un enfant, une maladie grave ou un décès dans la famille.
33. L’absence sans rémunération peut être accordée pour une période d’un mois ou moins au total pendant la durée du contrat et est soumise à l’exigence des services. Dans ces cas particuliers, le titulaire d’un contrat de services doit d’abord épuiser tous ses congés annuels avant d’obtenir un congé sans rémunération.
34. Dans le cas où un titulaire d’un contrat de services serait appelé à servir dans les forces militaires de son pays pour la formation ou le service actif et qu’il est tenu de le faire en vertu de la législation nationale, le Bureau de pays devrait demander que les titulaires d’un contrat de services soient exemptés de ce service militaire par un accord formel avec les autorités nationales. L’objectif d’une telle exemption est de réduire au minimum la perturbation des services dans le cadre du contrat de services et d’éviter tout conflit entre les obligations militaires et la nature indépendante/impartiale du contrat de services.  En cas d’échec de toutes les tentatives visant à parvenir à un accord avec les autorités nationales sur une telle exemption, une dérogation exceptionnelle peut être accordée pour permettre l’absence sans rémunération pendant la durée du service militaire. Les demandes de dispense doivent être présentées au Conseiller en gestion des ressources humaines du Conseiller au Siège.
35. Pendant la période d’absence sans rémunération, le titulaire d’un contrat de services est seul responsable de la poursuite du paiement des cotisations appropriées pour la couverture de sécurité sociale, étant donné que l’obligation du PNUD d’effectuer ces paiements prend fin pendant cette période.
    1. **Absence pour maladie**
36. Le titulaire d’un contrat de services a droit à un congé pour maladie conformément à la pratique locale générale, sauf qu’en aucun cas un titulaire d’un contrat de services ne peut prévoir moins d’un jour de congé pour maladie par mois à plein salaire (par exemple, 12 jours par an si le contrat de services est pour une période de 12 mois ; si moins de 12 mois, le congé est calculé au prorata).
37. Un certificat médical doit justifier toute absence du travail de plus de trois jours ouvrables consécutifs.
38. Après trois jours de congé pour maladie sans certificat au cours d’une période de six mois, un certificat médical est exigé pour toute absence liée à des raisons médicales pour le reste de la période du contrat.
39. Si une personne dépasse la limite de congé pour maladie pendant la durée du contrat, la période excédentaire doit être imputée aux congés annuels accumulés. En cas d’épuisement du congé annuel, la période suivante de congé pour maladie n’est pas rémunérée.
40. Les congés pour maladie inutilisés à la fin du service ne sont pas convertibles en espèces à la fin de la période contractuelle et ne peuvent être reportés en cas de prolongation, le cas échéant.
    1. **Congé de maternité**

Le congé de maternité payé doit être établi en tenant compte de la pratique locale générale sur le marché, sauf qu’en aucun cas, la durée du congé de maternité ne peut être inférieure à 16 semaines continues, ce qui constitue la norme minimale. Le congé de maternité doit être pris pendant la durée du contrat.

* 1. **Congé de paternité**

1. Le congé de paternité rémunéré doit tenir compte de la pratique locale générale, sauf qu’en aucun cas le congé de paternité ne peut être inférieur à quatre semaines, ce qui est la norme minimale. Le congé de paternité doit s’inscrire dans le cadre du congé de paternité et être pris pendant la période du contrat.
2. Le titulaire d’un contrat de services doit avoir effectué au moins 6 mois de service au PNUD au moment de la naissance de l’enfant. Le congé doit être pris en une ou deux périodes égales au cours des douze premiers mois suivant la naissance d’un enfant.
3. Le congé de paternité est limité à un par an, quel que soit le nombre d’enfants nés au cours de l’année, et ne peut être utilisé que six fois maximum au cours de l’engagement total au sein du régime des Nations Unies.

**Engagement d’un titulaire d’un contrat de services**

* 1. **Termes de référence**

1. Pour les **projets de développement**, la responsabilité de l’élaboration des termes de référence incombe à l’entité de mise en œuvre/partenaire de mise en œuvre, avec l’appui du Groupe focal du Bureau du PNUD. Les termes de référence sont intégrés au contrat de services, en annexe.
2. Pour les **projets de gestion du Bureau du PNUD**, les termes de référence du contrat de services sont établis par le **Fonctionnaire responsable** bien avant le processus de mise en place du contrat afin de laisser suffisamment de temps pour la publicité des postes d’administrateur. Les termes de référence servent de base au Bureau du PNUD pour mesurer la conformité et les résultats globaux.
3. Les termes de référence **doivent clairement mettre en évidence ce qui suit :**
4. Objectifs et cibles, tels que détaillés dans le plan de travail individuel ;
5. Résultats mesurables de l’affectation de travail ;
6. Structure de rapport ;
7. Indicateurs de performance pour l’évaluation des résultats ;
8. Aptitudes et compétences attendues de la personne ;
9. Qualifications et expérience minimales ; et
10. Durée du service.
11. Un plan de travail individuel doit être établi pour le contrat de services dans un délai d’un mois après la signature du contrat, conformément aux termes de référence. Le plan de travail doit être examiné au besoin par le superviseur et le titulaire du contrat de services pendant la durée du contrat.

* 1. **Sélection par processus concurrentiel**

1. Les Bureaux du PNUD doivent se conformer aux normes du PNUD en matière de transparence et de sélection concurrentielle, conformément aux principes directeurs énoncés dans la Politique-cadre de recrutement et de sélection, afin de s’assurer que la personne sélectionnée est le candidat le plus qualifié pour exercer les fonctions du poste de manière pleinement satisfaisante, sauf dérogation accordée par le Directeur du Bureau en vertu du sous-paragraphe c) ci-dessous.
2. Le processus de recrutement des titulaires d’un contrat de services devra suivre les étapes suivantes :

Le Bureau doit préparer les termes de référence et annoncer le poste. Le poste vacant doit être affiché sur le site Internet du PNUD consacré à l’emploi. Selon le degré de connaissances et de compétences requises, il est recommandé de faire de la publicité dans les médias locaux, en tenant dûment compte du rapport coût/bénéfice si l’on considère que cela permettra d’obtenir le candidat nécessaire. Pour les postes au sein de la bande SB5, il est également recommandé que les organisations internationales et les ONG soient informées du poste vacant, car cela pourrait faciliter la recherche de candidats potentiels. Les qualifications académiques requises à ce niveau doivent comprendre un diplôme de troisième cycle et des années d’expérience pertinente en rapport avec l’emploi.

Le Bureau du PNUD doit créer un comité spécial responsable de sélectionner le candidat le plus qualifié. Au moins deux candidats doivent être examinés afin d’assurer un processus concurrentiel et transparent. . Dans des cas exceptionnels, le Bureau peut s’entretenir avec un seul candidat à l’issue du processus concurrentiel, à condition que le Bureau documente les efforts déployés pour identifier d’autres candidats qualifiés, y compris par une nouvelle publicité. Le processus de sélection doit veiller à ce qu’il soit dûment tenu compte de la nécessité d’atteindre un équilibre équitable en ce qui concerne le genre et la diversité en fonction du lieu. Le Comité spécial présente ses recommandations au Représentant résident pour qu’il prenne une décision définitive.

Les Bureaux du PNUD peuvent également utiliser une liste de candidats préexaminés, conformément aux procédures établies localement. Le processus de sélection par le biais de la liste reste soumis à l’approbation du Représentant résident. Voir [**Annexe VII – Procédures des listes.**](https://popp.undp.org/node/2386)

Les Bureaux du PNUD peuvent également transférer un titulaire d’un contrat de services d’un projet à un autre dans le même lieu d’affectation avec des fonctions similaires et le même niveau de rémunération, sans avoir à annoncer à nouveau le poste vacant ni à passer par un nouveau processus concurrentiel, à condition que le candidat ait un dossier d’évaluation de service satisfaisant. Dans de tels cas, un nouveau contrat de services doit être mis en place.

1. Le Directeur du Bureau Régional est autorisé à accorder une dérogation de recrutement concurrentiel pour un maximum de 20 contrats de services (SC) par an, par Bureau de pays, cependant :
   * 1. Le processus doit permettre de s’assurer que la personne choisie est la plus qualifiée pour s’acquitter des fonctions de façon entièrement satisfaisante ;
     2. Les références doivent être vérifiées avant la mise en place du contrat de services ;
     3. L’engagement de membres de la famille proche et les autres questions de conflit d’intérêts doivent être vérifiés avant la mise en place du contrat de services ;
     4. Les personnes doivent avoir obtenu leur certificat médical et être inscrites à la police d’assurance maladie et d’assurance vie applicable avant la mise en place du contrat de services ;
     5. Le contrat de services mis en place doit être conforme aux conditions générales standard ;
     6. Les personnes doivent être informées des modalités du contrat et des normes de conduite énoncées dans les POPP et dans le modèle de contrat ; et
     7. Les modalités du contrat de services doivent être utilisées aux fins qui lui sont propres, telles qu’elles sont définies dans les politiques et directives existantes.
   1. **Vérification des références**
2. Les Bureaux du PNUD doivent exiger des références écrites indépendantes pour vérifier les compétences et l’expérience du candidat et les confirmer avant la mise en place d’une offre de contrat.
3. Les bureaux demandeurs, avec l’appui de l’Unité des ressources humaines du PNUD, sont responsables de vérifier les références et de documenter les conclusions avant de présenter une demande de contrat.
4. Les candidats qui postulent à des postes vacants dans le cadre d’un contrat de services doivent remplir le formulaire P-11 modifié pour faciliter la vérification des références auprès des employeurs précédents.
   1. **Engagement d’anciens membres du personnel percevant une pension des Nations Unies**
5. Les anciens membres du personnel bénéficiant d’une pension de retraite de l’ONU ne peuvent être engagés dans le cadre d’un contrat de services que si :
6. L’engagement constitue un moyen économique et rationnel de répondre aux besoins du service ;

1. Les dossiers montrent qu’un processus concurrentiel a été mené à bien ;
2. L’exigence relative à l’interruption de service est satisfaite ;
3. L’ancien membre du personnel bénéficiant d’une pension de retraite de l’ONU n’a pas été licencié pour des raisons disciplinaires ou en raison de performances insatisfaisantes ; et
4. À condition que la personne ait un certificat médical.
5. Le Fonctionnaire responsable doit veiller à ce que la rémunération d’un retraité du PNUD (ou de l’ONU et de ses fonds et programmes) ne dépasse pas les limites fixées pour les bénéficiaires de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU), actuellement fixées à 50 000 dollars par année civile.
6. L’engagement d’anciens membres du personnel percevant une pension de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) ne doit pas dépasser une durée de six mois par année civile et n’est pas renouvelable.

* 1. **Contrats de services avec les proches parents des membres du personnel du PNUD**

1. Le conjoint d’un membre du personnel du PNUD ou d’un titulaire d’un contrat de services peut être engagé sous contrat de services, à condition qu’il n’existe aucune supervision directe entre eux.
2. La mise en place de contrats de services avec de proches parents des membres du personnel du PNUD ou d’un titulaire d’un contrat de services (père, mère, frère, fils, fille, frère ou sœur) doit respecter les conditions énoncées dans la Politique sur les relations familiales.
3. Nonobstant ce qui précède, le Fonctionnaire responsable doit à tout moment veiller au respect des dispositions du Statut et Règlement du personnel relatifs aux conflits d’intérêts (voir Statut du personnel 1.2 (g) et (m)).
   1. **Certificat médical**
4. Un examen médical, conforme aux exigences du Service médical de l’ONU, doit être autorisé par le médecin-examinateur de l’ONU ou tout autre médecin reconnu, avant qu’une offre de contrat du PNUD soit faite. Le coût de l’examen médical devrait être imputé à la même source de financement que le contrat de services lui-même.
5. Le certificat médical doit être versé au dossier pertinent du titulaire d’un contrat de services et peut être exigée à une date ultérieure dans le cas de demande de règlement pour invalidité ou blessure.
6. Un nouvel examen médical est exigé tous les deux ans pour les titulaires d’un contrat de services qui exercent des fonctions de sécurité, des services de conduite et des travaux manuels, si ceux-ci sont prolongés.
7. Les titulaires d’un contrat de services peuvent être tenus, à tout moment, de se soumettre à un examen médical lorsqu’on leur en fait la demande pour protéger la santé et la sécurité des titulaires d’un contrat de services et du personnel des Nations Unies, pour assurer le suivi d’affections chroniques ou pour examiner dans quelle mesure une nouvelle situation sanitaire ou un changement de situation sanitaire depuis une autorisation préalable pourrait affecter la capacité du titulaire du contrat de services à exercer les fonctions pour lesquelles il a été engagé.

* 1. **Durée du contrat**

1. Habituellement, un contrat de services est mis en place pour une période minimale de 6 mois renouvelable, mais pas plus de 12 mois à la fois. Dans le cas du personnel de projet, la période maximale pour l’utilisation d’un contrat de services est normalement la durée du projet.
2. **En règle générale, les services qui devraient être achevés en moins de six mois devraient faire l’objet d’un contrat dans le cadre de la modalité de contrat individuel (IC).**
3. Les contrats de services ne sont pas destinés à être d’une durée indéterminée. Il convient de rappeler qu’au Bureau du PNUD, les contrats de services sont utilisés pour des travaux qui pourraient être externalisés et que, par conséquent, les besoins en matière de services doivent être examinés et documentés chaque année au moment du renouvellement du contrat de services.
4. Tous les titulaires d’un contrat de services doivent être clairement informés dès le début, puis recevoir un rappel lors du renouvellement, s’il y a lieu, qu’il n’existe aucune assurance d’un contrat d’engagement continu et que le contrat de services sera examiné d’une année sur l’autre, en fonction du besoin du service, de la disponibilité des fonds et de la qualité des performances.
   1. **Situations exceptionnelles où la durée du contrat peut être inférieure à 6 mois**

Il peut exister certaines situations, telles que la mise en place de contrats pour des opérations d’urgence, p. ex., l’aide d’urgence en cas de tsunami, ou des projets de gestion et de développement, où des questions de financement ou d’incertitude quant à la durée peuvent rendre difficile la mise en place d’un contrat de services initial pour six mois ou plus. Dans de tels cas, et lorsqu’il est prévu de prolonger le contrat, un contrat de services de moins de 6 mois peut être mis en place dès le début. Cela évitera d’avoir à passer d’un contrat de type individuel à un contrat de type contrat de services, après une courte période initiale. Conformément à leur délégation d’autorité, cette exception peut être approuvée par le Représentant résident, avant la mise en place du contrat de services. Le Bureau régional et les Conseillers en gestion des ressources humaines respectifs doivent assurer une surveillance et un contrôle adéquats.

* 1. **Travail à temps partiel**

1. Certaines des fonctions et activités appropriées à la modalité du contrat de services peuvent être exercées à temps partiel. Le principe de base pour la détermination du paiement de la rémunération à temps partiel est celui du calcul au prorata du paiement par rapport à la rémunération à temps plein pour un travail comparable. Par exemple, si une personne sous contrat de services est engagée pour travailler une semaine de quatre jours (avec des heures de travail normales), la rémunération sera fixée à 80 % de la rémunération d’un contrat de services ayant le même poste à temps plein. De même, tous les autres éléments de la rémunération (p. ex., la part de l’organisation de la subvention pour les assurances collectives frais médicaux, vie et invalidité, etc. sera de 80 %) doivent être calculés de la même manière. Dans le cas de l’allocation de danger qui est accordée en reconnaissance de l’obligation de travailler dans des conditions dangereuses et pas nécessairement de la durée de la journée de travail, le montant total est payé.
2. Les modalités précises du travail à temps partiel doivent être clairement spécifiées dans le contrat et comprises par le titulaire d’un contrat de services et le supérieur immédiat. Toute modification des heures de travail et de la rémunération doit d’abord être apportée au moyen d’une modification de contrat.

**Gestion de la qualité des services**

* 1. **Formation et développement**

Pendant la durée du contrat de services, le Bureau du PNUD peut décider qu’un titulaire d’un contrat de services a besoin d’une formation et d’un développement professionnel supplémentaires en rapport avec les services. Dans tous les cas, cette formation et ce développement professionnel sont autorisés dans l’intérêt du PNUD. Les propositions de formation des titulaires d’un contrat de services sont soumises au Représentant résident pour approbation par l’intermédiaire du Superviseur.

* 1. **Évaluation des services**

1. Le suivi et l’évaluation des services sont obligatoires et font partie des responsabilités de gestion régulières qui sont assumées dans le cadre d’un processus visant à fournir une rétroaction régulière sur les performances individuelles et les progrès réalisés par rapport aux termes de référence convenus. Les performances du titulaire d’un contrat de services doivent faire l’objet d’un suivi et d’une documentation pendant toute la durée du contrat de services.
2. Dans ce contexte, le but de l’évaluation des services est de :
3. Examiner les progrès réalisés par rapport aux termes de référence et au plan de travail détaillé ;
4. Fournir une rétroaction sur les performances générales de la personne sous contrat de services ; et
5. Prendre des décisions éclairées sur les questions contractuelles (prolongation, non-renouvellement).
6. Un formulaire d’évaluation des services de contrat de services figure à l’[Annexe II](https://popp.undp.org/node/391) ou dans UNALL.
7. L’évaluation du contrat de services doit être effectuée par le superviseur avant l’expiration du contrat, idéalement un mois avant l’expiration, après :
   1. Avoir reçu une brève auto-évaluation écrite par le titulaire du contrat de services, y compris les accomplissements spéciaux (à joindre au formulaire d’évaluation) ; et
   2. Avoir organisé une séance d’évaluation des services avec le titulaire du contrat de services en vue de discuter des performances.
8. L’évaluation du service doit indiquer la satisfaction à l’égard des performances du service pendant la durée du contrat, y compris, le cas échéant, toute mention du service fourni au-dessus ou au-dessous des normes prévues ou en sus des activités établies dans les termes de référence. Chaque évaluation de service doit préciser si le contrat de services sera prolongé au-delà de la durée actuelle.
9. L’évaluation du service doit indiquer si un bonus de performance est recommandé, conformément aux critères établis dans la section applicable aux Bonus de performance.
10. L’évaluation du service des titulaires d’un contrat de services doit toujours être complétée avant l’expiration du contrat de services, idéalement un mois avant son expiration.
11. Pour les périodes de service de moins de douze mois, l’évaluation du service peut être documentée sous forme de note versée au dossier. Un rapport d’évaluation complet doit être rempli pour toute période de douze mois.
12. Chaque formulaire d’évaluation des services doit être classé dans le dossier personnel par le service des ressources humaines du Bureau de pays ou en ligne lorsqu’il est disponible.

## 

**Prorogation et fin du contrat de services**

* 1. **Prorogation du contrat de services**

1. Si la décision est prise de prolonger un contrat de services, il est procédé à un bref examen pour voir si les termes de référence sont toujours valides ou doivent être modifiés. Le plus souvent, il n’y aura que peu de changement ou pas de changement dans les termes de référence pour les titulaires d’un contrat de services de niveau inférieur, car un grand nombre de ces personnes fourniront des services de base tels que des services de nettoyage, de jardinage, de messagerie ou de conduite. Toutefois, pour les titulaires d’un contrat de services à des niveaux supérieurs, un examen attentif des termes de référence doit être effectué. Le Bureau du PNUD devra indiquer à la section VII du formulaire d’évaluation des services les raisons pour lesquelles les activités justifiant une prorogation du contrat de services sont toujours nécessaires.
2. Après la première évaluation de service, un contrat de services peut être renouvelé pour des périodes allant jusqu’à 12 mois consécutifs, en fonction de la disponibilité des fonds et de l’adéquation des performances, sur la base du formulaire d’évaluation des services. Toutes les prorogations de contrat doivent être soumises avant l’expiration du contrat.
   1. **Expiration du contrat**
3. Dans le cas où un contrat de services ne serait pas renouvelé à l’expiration du contrat, un préavis écrit adressé au titulaire du contrat de services au moins un mois avant l’expiration du contrat, étant entendu que dans tous les cas, le nombre minimum de jours de préavis prévu par le contrat doit être prévu pour la résiliation comme indiqué ci-après et dans le contrat lui-même :
   * 1. Le préavis devra permettre au titulaire d’un contrat de services d’utiliser tous les congés annuels accumulés, en gardant à l’esprit que les congés non utilisés ne sont pas convertibles en espèces ; et
     2. Le Fonctionnaire responsable doit informer par écrit les Unités opérationnelles (RH/Finances/TI) de l’expiration d’un contrat de services afin que les mesures nécessaires soient prises, p. ex., le recouvrement de toute dette envers l’organisation, le retour du PNUD, les biens tels que les ordinateurs/ordinateurs portables, les cartes d’accès au bâtiment, les clés, les badges, etc., et la remise du dernier salaire. Une copie de l’avis doit être versée au dossier personnel du titulaire.
4. Les Bureaux du PNUD doivent veiller à ce qu’il soit mis fin, sur le plan administratif, à la participation du titulaire aux régimes de sécurité sociale qui pourraient être en vigueur et qui sont organisés et payés par le PNUD. Lorsqu’un titulaire choisit de continuer à participer à un régime local après la fin de son contrat, il lui incombe de prendre les dispositions nécessaires au maintien et au paiement de la totalité de la prime.
5. Le Bureau du PNUD peut fournir une lettre de recommandation sur demande.
6. Lorsqu’un titulaire d’un contrat de services a violé les normes de conduite ou d’autres conditions essentielles du contrat, y compris des actes de fraude ou de fausse déclaration, le contrat doit être résilié et ne doit pas expirer.
   1. **Résiliation du contrat avant expiration**
7. L’une ou l’autre partie peut résilier le contrat de services avant la date d’expiration du contrat en donnant un préavis écrit à l’autre partie. Le délai de préavis minimal est de 14 jours civils.
8. Si le contrat est raccourci par le PNUD et que les circonstances ne permettent pas de respecter le délai de préavis requis, le titulaire du contrat de services a droit à une indemnité équivalente à une semaine de rémunération brute pour chaque mois de service non-accompli.
9. Si cette résiliation résulte d’une violation des normes de conduite ou d’autres conditions essentielles du contrat, le titulaire n’aura droit ni à un délai de préavis ni à une autre indemnité. Dans l’éventualité où la résiliation résulterait d’une violation des normes de conduite, ces titulaires ne seront pas admissibles à un futur contrat de services.
10. Aucune indemnité n’est versée en cas de résiliation du contrat par le titulaire d’un contrat de services.
11. Le Bureau du PNUD doit résilier le contrat de services dans les circonstances suivantes :
    1. L’abandon de fonctions, c.-à-d. lorsque le titulaire d’un contrat de services s’absente de ses fonctions sans autorisation préalable pendant plus de cinq jours consécutifs ;
    2. La violation des normes de conduite ou d’autres conditions essentielles du contrat de services, y compris des actes de fraude ou de fausse déclaration ;
    3. Les performances insatisfaisantes documentées dans le formulaire d’évaluation du service ou autrement ; *et*
    4. D’autres circonstances atténuantes jugées appropriées par la direction du Bureau du PNUD.

* 1. **Recours/Règlement des différends**

1. En cas de différend découlant du contrat de services, le différend doit être réglé conformément à la clause de règlement des différends du contrat.
2. Il est essentiel que les Bureaux de pays sollicitent l’avis du Bureau juridique dans les affaires complexes impliquant des questions de rupture de contrat pour acte répréhensible.
3. S’il n’est pas possible de parvenir à un règlement par des discussions internes et si un arbitrage s’avère nécessaire, l’affaire doit être renvoyée rapidement à l’Unité politique de l’OHR et au Bureau juridique, avec tous les documents à l’appui.
4. Dans le cadre de leur orientation, les titulaires d’un contrat de services doivent être informés qu’ils peuvent signaler :
5. Des allégations de harcèlement sur le lieu de travail, de harcèlement sexuel et d’abus d’autorité qui doivent être communiquées à l’adresse électronique suivante : [**harassment.support@undp.Organization**](mailto:harassment.support@undp.Organization) ; *ou*
6. Les allégations de fraude ou de mauvaise gestion des fonds doivent être transmises par e-mail à l’adresse suivante : [**hotline@UNDP.org**](mailto:hotline@UNDP.org).
7. De telles allégations doivent être rapportées de bonne foi et accompagnées d’informations et de documents étayés et détaillés.

**Rôles et responsabilités**

* 1. **Représentants résidents**

Les Représentants résidents sont responsables de l’application des dispositions du présent Guide de l’utilisateur et doivent rendre compte des décisions prises, y compris celles des Fonctionnaires responsables ou d’autres représentants autorisés en vertu des présentes. Les Directeurs des Bureaux Régionaux doivent tenir compte des performances des Représentants résidents dans la gestion du contrat de services conformément au présent Guide de l’utilisateur dans l’examen annuel des performances des Représentants résidents, p. ex., les rapports d’audit et les rapports de l’OHR peuvent servir de référence pour l’évaluation.

* 1. **Fonctionnaires responsables**

Les Fonctionnaires responsables sont responsables de :

1. Définir des termes de référence clairs avec des résultats mesurables, des échéanciers et des qualifications et compétences requises ;
2. Déterminer l’utilisation du contrat de services comme modalité contractuelle appropriée et se conformer aux exigences du présent Guide de l’utilisateur ;
3. Assurer la disponibilité des fonds pour la durée du contrat et de sa prorogation ;
4. Engager le candidat le plus qualifié de façon transparente et concurrentielle ; et
5. Le suivi et l’évaluation du service, la recommandation du niveau de paiement et la prorogation des contrats.
   1. **L’Unité des Ressources humaines**
6. Avant de mettre en place le contrat de services, les Unités OHR des Bureaux du PNUD doivent s’assurer que le contenu du Guide de l’utilisateur est respecté et que le modèle de contrat de services est utilisé pour faire appel aux services de la personne concernée, comme il figure à l’[Annexe I](https://popp.undp.org/node/411). Aucune dérogation au modèle de contrat de services ne peut être faite sans consultation et autorisation de l’Unité politique de l’OHR et du Bureau juridique.
7. L’Unité des RH est responsable de :
   1. La classification des termes de référence établis pour déterminer le niveau de rémunération approprié ;
   2. Coordonner le processus de mise en place de contrats de service avec les candidats ;
   3. La mise en place du contrat de services, y compris les conditions de service applicables et la nature non permanente du travail ;
   4. La gestion des contrats de services dans le module RH de Quantum ;
   5. Veiller au paiement d’une rémunération mensuelle selon les termes du contrat ;
   6. Veiller à ce que des dispositions adéquates en matière de sécurité sociale soient en place ;
   7. Tenir à jour une liste de candidats dans les différentes catégories ; et
   8. Tenir des dossiers à des fins de surveillance et d’établissement de rapports.
8. Avec la mise en œuvre de la phase 2 d’ATLAS, les contrats de services sont payés par l’intermédiaire du module de traitement global, les Unités RH sont entièrement responsables du traitement des paiements mensuels pour les contrats de services.
   1. **Chefs de Bureaux**

Les Chefs de Bureaux sont responsables de :

1. L’exercice de la délégation d’autorité en matière d’attribution des contrats de services ;
2. Veiller à ce qu’un processus de sélection transparent et concurrentiel soit mis en place pour les contrats de services dans leur bureau respectif ;
3. S’assurer que le Bureau du PNUD a établi un ensemble de dispositions de sécurité sociale, en fonction des conditions locales, ou a pris des dispositions pour payer en espèces à la place, conformément à la présente section Guide de l’utilisateur ;
4. Surveiller la transparence et le processus de sélection concurrentiel des contrats de services dans leur bureau respectif ;
5. Gérer le processus de résolution des conflits conformément au contrat de services et en consultation avec le Bureau juridique et l’Unité politique de l’OHR, comme indiqué dans le présent Guide ; et
6. Rendre compte à l’OHR de l’utilisation des contrats de services mis en place
   1. **Conseillers en gestion de l’OHR au Siège**
7. Les conseillers en gestion de l’OHR sont responsables de fournir un soutien et des conseils en matière d’administration et d’application des contrats de services.
8. Ils sont également responsables de contrôler l’utilisation correcte et appropriée des contrats de services et de prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute utilisation abusive.

* 1. **Bureau de l’audit et des investigations (OAI)**

L’OAI effectuera un audit sur l’utilisation des contrats de services par les Bureaux du PNUD et communiquera ses résultats.

* 1. **Supervision, suivi, évaluation et établissement de rapports**

1. Le Fonctionnaire responsable, les [conseillers en gestion des ressources humaines et l’Unité RH devraient utiliser les informations disponibles dans Quantum et dans la base de données](http://practices.undp.org/management/hr/HR_Contacts/BAS.cfm) du PNUD pour s’acquitter de leurs responsabilités respectives en matière de surveillance, de suivi et/ou d’évaluation de l’utilisation des contrats de services.
2. Des cartes de pointage ou des indicateurs de progrès organisationnels seront établis périodiquement pour garantir l’établissement de rapports, le suivi et l’évaluation de l’utilisation des contrats de services.
   1. **Modèles et formulaires**
3. [Annexe I: Formulaire de modèle de contrat de services](https://popp.undp.org/node/411) (en anglais);
4. [Annexe I:  Formulaire de modèle de contrat de services (avec option 8,33 %)](https://popp.undp.org/node/436) (en anglais);
5. [Annexe II: Formulaire d’évaluation de contrat de services](https://popp.undp.org/node/391) (en anglais);
6. [Annexe III: Liste de vérification (en anglais)](https://popp.undp.org/node/396);
7. [Annexe IV : Tableau des contrats (en anglais);](https://popp.undp.org/node/2391)
8. [Annexe V: Lettre de non-contestation (en anglais)](https://popp.undp.org/node/401) ;
9. [Annexe VI: Note d’orientation sur l’octroi de contrats d’engagement à durée déterminée dans l’exercice de fonctions de contrôle interne (en anglais)](https://popp.undp.org/node/2251);
10. [Annexe VII: Procédures des listes (en anglais)](https://popp.undp.org/node/2386)
    1. **Informations supplémentaires**
11. [Guide sur la détermination de la rémunération du personnel sous contrat de services (en anglais)](https://popp.undp.org/node/361)
12. [CIGNA: Titulaires d'un contrat de services auprès du PNUD: Formulaire d'affiliation ou demande de modification de couverture des personnes à charge](https://popp.undp.org/fr/node/2256) (également disponible [en anglais](https://popp.undp.org/node/2256) et [en espagnol](https://popp.undp.org/es/node/2256))
13. [CIGNA - Manuel RH : Régime collectif d’assurance vie, invalidité et maladie pour les titulaires d’un contrat de services auprès du PNUD (brochure)](https://popp.undp.org/node/341) (en anglais et également disponible en [espagnol](https://popp.undp.org/es/node/341))

***Disclaimer:*** *This document was translated from English into French. In the event of any discrepancy between this translation and the original English document, the original English document shall prevail.*

***Attention:*** *En cas de divergence entre les textes français et anglais de cette politique, le texte anglais fait foi, sauf disposition expresse écrite contraire.*