



NOTE D'INFORMATION NOUVELLE POLITIQUE DES CONTRATS

En février 2016, au moment de recommencer les négociations qui avaient été suspendues, l'Administration a fait de nouvelles propositions très éloignées des propositions initiales, à savoir :

- De nouveaux types de contrats selon la durée de la tâche à accomplir et le type de financement, en particulier, un nouveau type de contrat qui permettrait la nomination directe de personnes pour des tâches temporaires (jusqu'à 5 ans sans perspective de carrière !) qui pourraient inclure des tâches essentielles de l'organisation ;
- La modification de la circulaire sur la titularisation et des dispositions relatives à la cessation de service par suite de réduction du personnel;

Risques encourus avec la mise en place de telles propositions :

- Des disparités de traitement encore plus importantes selon le type de contrat et la source de financement et une plus grande précarité sous couvert de flexibilité ;
- La rupture du lien entre le contrat sans limitation de durée et le budget régulier voté par le Conseil d'administration donnant plein pouvoir au Bureau en ce qui concerne la réduction du personnel et l'affectation du budget ;

Selon le Syndicat, contrairement à l'objectif initial de simplification, ces nouvelles propositions :

- Vont à l'encontre de la notion d'une seule OIT ;
- Vont accentuer les différences de traitement et le sentiment d'injustice et de frustration;
- Ne permettent pas de mettre fin à l'utilisation inappropriée des contrats temporaires/précaires ;

Pour une politique des contrats équitable et inclusive, le Syndicat propose :

- Le maintien de trois types de contrat : contrats de courte durée, contrats à durée déterminée et contrat sans limitation de durée pour assurer l'indépendance des fonctionnaires ;
- Un concours pour tous les postes vacants, indépendamment du grade (D1 et D2 compris), de la durée et de la source de financement du contrat ;
- Une meilleure protection sociale pour tous les fonctionnaires quel que soit le type de contrat (un jour travaillé doit être un jour protégé);
- De meilleures conditions d'emploi pour les personnes avec un contrat de coopération au développement : durée du contrat, mécanisme de redéploiement, passerelle sur des postes financés par le budget régulier ;
- Régularisation des collègues recrutés sous le mauvais type de contrat (Faux TC, Excoll, 3.5) ;
- Réduire la période probatoire de 2 à 1 an;
- Une meilleure planification de la main d'œuvre et un véritable plan de carrière pour chacun quelle que soit sa catégorie d'emploi ;
- La fin de l'extension/recrutement de personnes retraitées pour favoriser l'emploi des jeunes.