



Conditions d'emploi du personnel avec contrat sous coopération technique

Conformément à la décision issue de la 1^{re} session de l'Assemblée générale annuelle en 2019, le Groupe de travail sur la coopération technique a été créé sur la base d'un premier groupe ad hoc, lui-même issu d'un appel aux personnes souhaitant y participer et il est composé de membres du Syndicat tant du siège que des bureaux extérieurs. Le groupe a organisé ses actions sur la base des conclusions du rapport compilé précédemment offrant de solides arguments au sujet des différences dans les conditions d'emploi, y compris en termes d'évolution et de reconnaissance de carrière, entre le personnel relevant du budget de la coopération au développement et celui relevant du budget ordinaire. Ces actions ont été menées sur 4 axes :

- Mener des actions d'information et de communication sur les conditions d'emploi et les droits du personnel auprès des fonctionnaires de la Coopération technique et de ceux relevant du budget ordinaire ; ces actions devant être organisées par le Groupe de travail sur la coopération technique avec l'appui du Bureau et de l'équipe de la communication du Syndicat. Dans ce contexte, le groupe a d'abord mené des consultations sur la base du rapport remis, afin d'illustrer les éléments qui s'y trouvaient collectés par des témoignages concrets. Il a par la suite mis sur pied, sur la base de ces témoignages, un questionnaire visant à déterminer la fréquence des inégalités constatées. Ce questionnaire, en cours de finalisation, sera diffusé à l'ensemble du personnel sous peu.
- Aborder avec HRD toutes pratiques de gestion illégales et, si nécessaire, soutenir des collègues souhaitant présenter des recours légaux en conformité avec les règles et procédures de l'OIT. L'ensemble des revendications et réactions portées par le syndicat sont à présent sous-tendues par la revendication permanente d'égalité entre personnel sous coopération technique et personnel relevant du budget régulier. Ce fut notamment le cas pour assurer une égalité d'accès aux mesures de soutien dans le cadre de la COVID, pour assurer un appui au personnel sous contrat de coopération technique au Bureau d'Alger, ou pour préparer l'IGDS portant sur les arrangements de télétravail.
- Demander des modifications au Statut du personnel pour remédier aux différences injustifiées et injustes entre le personnel engagé au titre de la CT et celui relevant du budget ordinaire, susceptibles de résulter des règles actuellement applicables. Ce fut

le cas pour les discussions relatives à la préparation des IGDS sur la maternité ou l'échelon au mérite.

- Soumettre au Groupe de travail sur la politique des contrats le rapport qui, joint aux rapports/notes en provenance d'autres groupes de travail, viendra enrichir la politique contractuelle et d'autres négociations pour veiller à la non-discrimination entre les catégories de personnel d'ancienneté égale, surtout après un certain temps d'ancienneté fixé à 5 années, et au respect d'Une Seule OIT.

La politique des contrats est toujours en attente de négociation avec l'administration dans le cadre du Comité de négociation paritaire (CNP).

Cependant, des premiers contacts ont enfin eu lieu dans le cadre de réunions préparatoires « sans préjudice » (non engageantes) entre une délégation du syndicat, dirigée par son président et où les deux coordinateurs du groupe sont représentés, et HRD POL. Au cours de ces premiers échanges, des convergences de vue encourageantes sont apparues sur l'analyse juridique portée par les deux parties, dans le cadre de la préparation de l'arrivée du nouveau directeur général, lequel s'est par ailleurs engagé durant sa campagne à aplanir les différences de traitement existantes entre fonctionnaires à profil de poste et ancienneté équivalents, quelque soient les modalités de leur financement.

Dans la perspective de négociation désormais toutes proches, quelques volontaires du groupe de travail ont travaillé avec beaucoup d'énergie et de professionnalisme à la préparation d'un questionnaire sur les conditions de travail en lien avec le statut et le type de contrat. L'idée est de recueillir de manière anonyme de nombreux témoignages et avis relatifs aux situations rencontrées, à la fois sur le terrain et au siège. Plus de 1,700 collègues ont répondu à cette étude, dont les données constituent à présent une mine d'information pour le syndicat, et une source de légitimité renforcée pour les arguments qu'il sera amené à produire. **Que toute l'équipe dédiée à ce projet soit ici remerciée pour son professionnalisme et le temps consacré à ce projet, dans le cadre d'un effort collectif qui a impressionné et le Comité, et le Bureau.**

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

