



SYNDICAT DU PERSONNEL DU BIT

Genève, 16 février 2010

Proposition de la part de HRD de création de contrats « temporary fixed- term »

Commentaires préliminaires du Syndicat du personnel du B.I.T.

1. Nous tenons à rappeler une nouvelle fois que le Syndicat déplore l'utilisation de contrats d'emploi précaires au BIT pour l'exercice des « core functions » du Bureau. Cette remarque concerne en particulier l'abus de contrats de courte durée et l'utilisation à mauvais escient des contrats dit de « coopération technique ». Nous considérons donc que la proposition du Bureau ne doit pas servir à légaliser des pratiques contraires au Statut du personnel et autres textes réglementaires en vigueur. Les commentaires préliminaires du Syndicat figurant ci-dessous sont sans préjudice du réexamen de cette question dans le cadre des discussions relatives à la politique des contrats.
2. Nous ne considérons pas qu'il soit nécessaire de créer un nouveau type de contrat à durée déterminée puisque l'article 4.6d) du Statut du personnel prévoit expressément que « *Les nominations de durée déterminée sont faites pour une période d'un an au moins et de cinq ans au plus.* » Pour le Syndicat, le recrutement des fonctionnaires dans le cadre d'un contrat à durée déterminée doit être régi par l'Annexe I du Statut du personnel et la période probatoire être réglementée par l'article 5.1 de ce Statut. L'article 4.2.e) du Statut du personnel demeure bien entendu applicable mais le recours à cette disposition doit respecter les conditions qu'elle fixe : « emplois de caractère purement temporaire (deux années au maximum) et de caractère très spécialisé ne comportant pas d'expectative de carrière au BIT, toute extension au-delà de cette limite étant sujette à l'article 4.2.f) ».

3. Nous reconnaissons toutefois l'existence de circonstances dans lesquelles l'affectation à un poste donné est temporaire mais peut atteindre deux ou trois ans. Les exemples principaux sont le remplacement de collègues en congé de maladie de longue durée, en congé sans solde ou en détachement. Dans ces cas, les options devraient être examinées dans l'ordre de priorité suivant :

- a) Avant toutes choses, et comme cela a déjà été fait par le passé, il conviendrait de lancer un appel interne à candidatures afin de permettre aux membres du personnel d'exprimer leur intérêt pour une mobilité temporaire.
- b) Si cet appel à candidatures ne donne pas de résultats satisfaisants, la solution à privilégier serait la conclusion d'un contrat à durée déterminée comme mentionné au paragraphe 2 ci-dessus.
- c) Enfin, si des motifs valables s'opposent au recours à l'une des deux premières options, et dans des cas exceptionnels, l'on pourrait envisager de recruter une personne à titre temporaire et, si nécessaire, pour une période supérieure à 364 jours sur deux ans, qui constitue la limite fixée par la circulaire n° 630 pour les contrats de courte durée. Dans ces cas, il serait possible d'autoriser un dépassement des limites fixées par cette circulaire. Les fonctionnaires concernés bénéficieraient alors de la règle 3.5 et, par conséquent, de l'égalité de traitement par rapport aux fonctionnaires ayant un contrat de durée déterminée en ce qui concerne les conditions de travail. Cependant, un contrôle de l'utilisation de tels contrats serait essentiel pour éviter les abus. A cette fin, les exceptions à la circulaire n° 630 devraient être approuvées par un groupe de travail conjoint. Il conviendrait en outre de fixer, de commun accord entre l'Administration et le Syndicat, une limite absolue à l'emploi de fonctionnaires dans le cadre de contrats 3.5.

4. Nous sommes à votre disposition si vous souhaitez discuter plus en détail de cette question.