

**Courrier électronique adressé au Président de l'Association du Personnel pour finaliser la procédure écrite CCP sur les contrats**

Cher Michel,

Ci-joint, comme convenu :

- un projet de modifications aux SRP nécessaires à la mise en oeuvre de la politique des contrats, modifié à la suite de la dernière réunion du Team 7.
- un résumé des questions soulevées au cours de cette réunion et de celle tenue entre HR et les divers représentants des Départements, ainsi que les réponses que nous proposons d'y apporter.

Hormis le point sur le maximum de 5 mois, qui est de nature politique, j'espère que ces réponses te conviendront et permettront de conclure la procédure écrite dont nous avons convenu.

Bien à toi,

A.-S.

\* \* \*

I. Questions soulevées par l'Association

A. *Préoccupations relatives à la possibilité pour le DG d'accorder des contrats à temps partiel sans limitation de durée.*

1. L'Association craint que :

a. cela ne soit un moyen de circonvenir la politique des contrats en n'octroyant pas de CDI à l'issue de la 4ème année, mais une suite illimitée de contrats LD à temps partiel

b. cela ne permette de maintenir les titulaires à temps partiel dans une situation de précarité

c. la formulation actuelle du texte permette d'octroyer simultanément plusieurs prolongations de 4 années au maximum.

2. Réponse de HR : cette possibilité, qui n'est pas nouvelle, ne peut en aucun cas avoir les effets craints par l'Association.

a. Née lors de l'existence du "lab staff", elle concerne aujourd'hui très peu de cas, ayant tous déjà un CDI auprès d'un autre employeur. Ceci sera précisé dans la CA 9.

b. Le document résumant les principales configurations de la politique des contrats (CCP/2005/18.Rev) mentionnera que celle-ci s'applique au personnel travaillant à temps partiel comme à celui à temps plein (donc tous les titulaires doivent être pris en considération pour un CDI à l'issue de la 4<sup>ème</sup> année de service, quel que soit leur horaire contractuel).

c. Bien que la rédaction de l'article actuellement en vigueur puisse vraisemblablement être améliorée, HR préfère ne pas la modifier car il ne s'agit pas d'une modification liée à la mise en oeuvre de la nouvelle politique des contrats, ce à quoi l'exercice devrait formellement se limiter. Par contre, l'Association peut être assurée que le texte ne sera pas mis en oeuvre de la façon redoutée.

*B. L'Association aimerait que les titulaires actuellement au bénéfice d'un contrat LD 3+3 puissent être considérés pour un IC dans les délais prévus par la nouvelle politique, à savoir, au cours de la 4<sup>ème</sup> année de service*

HR préfère que les délais pour les titulaires se trouvant dans cette situation soient ceux de la politique actuellement en vigueur, à savoir, lors de la 5<sup>ème</sup> année de service. En effet, ces titulaires ont, selon les SRP, un droit acquis à une durée maximale d'emploi de 6 ans. Les examiner au cours de la 4<sup>ème</sup> année engendrerait donc, en cas de résultat négatif, une longue période d'agonie qui serait préjudiciable tant au MP qu'à l'Organisation. Par contre, il est à relever que, si les circonstances le justifient, un département peut tout-à-fait, dans le cadre de la politique actuellement en vigueur, avancer la considération d'un candidat à la 4<sup>ème</sup> année. Cette possibilité sera maintenue dans les mesures transitoires.

*C. L'Association aimerait supprimer le maximum de 5 mois mentionné à l'Article R A 9 b) du Règlement du Personnel pour les indemnités d'extinction du contrat.*

Bien que comprenant cette requête, qui aurait au demeurant un coût relativement faible, HR n'est pas en mesure d'y souscrire en raison des assurances données aux délégués à TREF que le maximum de 5 mois serait maintenu. A noter que l'augmentation du montant de ces indemnités à compter de la 5<sup>ème</sup> année est la raison donnée par la délégation allemande pour voter contre l'introduction de la nouvelle politique des contrats au FC et au Conseil

## II. Questions soulevées par les Départements

### A. *Prolongation des contrats LD au-delà de 6 ans*

Est-ce uniquement pour les activités liées au LHC comme mentionné dans les SRP, ou également en cas de changement majeur de fonctions comme indiqué dans le document CCP/2005/18.Rev

Réponse de HR : uniquement pour le LHC ou des projets similaires. Le document CCP/2005/18.Rev sera corrigé en conséquence.

### B. *Existe-t-il une possibilité d'offrir une seconde chance à un titulaire à qui un CDI ne peut être offert dans un département donné en raison de sa planification des effectifs ?*

Réponse de HR : oui, dans des cas très exceptionnels, si le titulaire en question a d'excellentes qualifications et compétences. Cependant, ceci ne doit concerner qu'un très faible nombre de cas, qui doivent être très bien argumentés et documentés. Dans une telle situation, l'évaluation ne devrait pas comporter une conclusion définitive, mais expliquer pourquoi le candidat ne peut être retenu dans son environnement actuel, et pourquoi ses compétences justifieraient d'explorer la possibilité d'un emploi à long terme dans un autre département."

\* \* \*