

Lors de notre assemblée générale annuelle en février, nous avons demandé à nos membres de poser des questions à la commission, en ouvrant la voie à des réponses transparentes et sincères à toutes les questions. Nous nous étions également engagés à publier les réponses.

La commission a été très impressionnée par toutes les questions qui lui ont été adressées. Le personnel de l'OIT, qu'il soit membre ou non, a des questions à poser au Syndicat du personnel, souhaite qu'on y réponde et se tourne vers le Syndicat pour obtenir des réponses.

Nous sommes fiers, mais nous devons aussi relever le défi d'aller toujours plus loin !

Il nous a fallu du temps pour le publier... mais nous voulons être à la hauteur de nos engagements. Nous avons donc décidé de ne pas nous contenter de vous fournir les réponses que nous avons en février, mais d'indiquer comment nous répondrions aux mêmes questions quelques mois plus tard...

Nous le ferons progressivement, en couvrant les différents thèmes abordés.

Pour cette fois, concentrons-nous sur le recrutement et la sélection. Nous avons également reçu une contribution supplémentaire d'un membre du personnel qui souhaitait partager son point de vue sur la question. Vous trouverez l'article ci-dessous.

Voici donc les questions que nous avons reçues sur le recrutement et la sélection.

Voici les questions que nous avons reçues sur le recrutement et la sélection, la façon dont nous avons répondu en février et la façon dont nous répondrions aujourd'hui :

1. *Je ne suis pas membre du Syndicat, mais je me demande parfois si elle a une position sur les nombreuses nominations directes de fonctionnaires effectuées par l'actuelle DG. Même en nommant des personnes déjà retraitées de l'Office à des postes de direction, ou en déterminant à l'avance que les personnes sélectionnées doivent être des femmes, ou en engageant des personnes qui n'ont aucun lien avec le monde du travail, par exemple, à des postes de haut niveau. L'abus de ces pratiques parfois peu transparentes contrarie les attentes de nombreux fonctionnaires qui souhaitent faire carrière à l'Office et les marginalise. Cela ne devrait pas se produire, car une telle frustration engendre le découragement et la démotivation.*

**Notre réponse en février** : Nous sommes d'accord et avons soulevé cette question directement auprès de la DG le matin même de l'AGA. C'est injuste pour le personnel qui cherche à développer sa carrière en prenant des responsabilités managériales.

**Quelle serait notre réponse aujourd'hui ?** Nous restons fidèles à notre déclaration ci-dessus et comprenons parfaitement la frustration ressentie. Nous sommes allés plus loin en diffusant un communiqué, sur un ton ironique, quelques semaines après notre AGA. Les postes d'encadrement font l'objet d'une sélection directe conformément à notre statut et il est de la prérogative de la DG d'évaluer la manière de pourvoir ces postes. Nous continuerons à insister sur la nécessité de prendre en considération les candidats internes et d'offrir des opportunités aux collègues.

2. *J'ai travaillé à l'OIT pendant plus de 17,5 ans, du poste d'assistant financier à celui de responsable des opérations. Cependant, je ne suis pas satisfait du processus de sélection et de recrutement pour les postes de niveau professionnel. J'ai postulé à plusieurs postes, mais je n'ai pas été retenue en raison de l'exigence de la langue française. Bien que mon domaine de travail exige davantage d'expertise technique, le bureau utilise cette exigence linguistique comme un élément discriminatoire. J'ai les qualifications requises (plus que suffisantes), l'expérience, la compétence, etc. mais l'office ne me considère pas pour les postes professionnels. Paradoxalement, on observe que l'office fait deux poids deux mesures en recrutant des personnes qui n'ont pas de connaissances en français. Est-il possible pour le syndicat du personnel d'interpeller le bureau à ce sujet ?*

**Notre réponse en février :** La description générique du poste de responsable financier P2 exige "une excellente maîtrise de l'anglais, du français ou de l'espagnol ; une bonne connaissance pratique de l'une des deux autres langues". Toutefois, le statut stipule que "les fonctionnaires de la catégorie professionnelle dont la langue maternelle n'est pas une des langues de travail sont tenus de posséder une connaissance pratique pleinement satisfaisante de l'une des langues de travail du Bureau, conformément à l'article 4.2(a) (pourvoi des postes vacants) et peuvent être tenus d'acquérir la connaissance d'une deuxième langue de travail". Cela dit, le français peut être exigé si le poste auquel vous postulez dessert un ou plusieurs pays francophones.

**Quelle serait notre réponse aujourd'hui ?** Les descriptions de poste génériques n'ont pas changé et les exigences sont donc toujours les mêmes. Un changement a toutefois été introduit dans le statut du personnel, qui stipule que "lors de leur nomination, les fonctionnaires de la catégorie professionnelle dont la langue maternelle n'est pas une des langues de travail sont tenus de posséder une connaissance pratique pleinement satisfaisante de l'une des langues de travail du Bureau, conformément à l'article 4.2(a) (pourvoi des postes vacants) et peuvent être tenus d'acquérir la connaissance d'une deuxième langue de travail". Cela souligne plusieurs choses : que la connaissance d'une deuxième langue peut ne pas être identifiée comme une exigence dans un JD spécifique et que, dans ce cas, elle ne doit pas être imposée au collègue s'il est sélectionné ; que la disposition de notre convention collective s'applique toujours - celle qui prévoit la connaissance d'une deuxième langue peut également être considérée comme la langue maternelle du fonctionnaire au cas où cette langue maternelle ne fait pas partie des trois connaissances de travail de l'Office ; que la possibilité d'acquérir une deuxième connaissance pratique de l'Organisation est essentielle à des fins de mobilité pour les collègues de la catégorie professionnelle ; et que le Bureau devrait être en mesure d'offrir des possibilités linguistiques pour répondre à cette attente.

3. *Pourquoi certaines personnes sont-elles transférées sans concours, par exemple dans les RH ?*

**Comment nous avons répondu en février :** C'est le cas pour des postes très limités. L'article 4.2(e) du Statut du personnel stipule que "le transfert dans le même grade, la promotion ou la nomination par sélection directe par le Directeur général est la méthode normale pour pourvoir les postes vacants" :

- de chefs de service et de directeurs de bureaux hors siège ;

- dans les projets de coopération technique ;
- au cabinet du directeur général ;
- de secrétaire principal d'un directeur général adjoint ;
- de nature purement temporaire, d'une durée maximale de deux ans, de nature spécialisée, ne devant pas déboucher sur une carrière au sein de l'OIT, toute prolongation au-delà de deux ans étant soumise à l'article 4.2(f)". Les amendements proposés limiteront encore davantage cette possibilité.

**Quelle serait notre réponse aujourd'hui ?** Nous avons négocié des amendements à cet article du statut du personnel qui ont été inclus dans notre nouvelle convention collective sur une nouvelle procédure de recrutement et de sélection, qui se lit désormais comme suit :

"Le transfert dans le même grade, la promotion ou la nomination par sélection directe par le directeur général est la méthode normale pour pourvoir les postes vacants :

- (i) de chefs de service et de directeurs de bureaux extérieurs ;
- (ii) dans les projets de coopération technique au développement
- (iii) au cabinet du directeur général ;
- (iv) de secrétaire principal du directeur général adjoint et des sous-directeurs généraux ;
- (v) de nature purement temporaire et spécialisée ne devant pas déboucher sur une carrière au sein de l'OIT. Ces nominations sont limitées à une période maximale de deux ans, sauf dans les cas suivants :

o Le transfert dans le même grade, la promotion ou la nomination peut être prolongé jusqu'à une période totale maximale de quatre ans s'il s'agit de pourvoir un poste existant au sein du Bureau qui est temporairement vacant parce que le titulaire est : a) en congé de maladie prolongé, y compris dans le cas d'une prestation d'invalidité accordée en vertu des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations unies au titre d'une incapacité qui n'est pas considérée comme permanente ; ou b) en congé spécial, y compris pendant une mission de mobilité interinstitutions; ou c) affecté à un projet de coopération au développement limité dans le temps ou à une autre activité limitée dans le temps au sein de l'OIT. Toute prolongation ultérieure de l'affectation au poste vacant est soumise à l'article 4.2 f).

o Le transfert dans le même grade, la promotion ou la nomination ne sont normalement pas prolongés au-delà de douze mois lorsqu'ils sont effectués pour pourvoir temporairement des postes vacants ou nouvellement créés par le budget de l'Organisation dans l'attente d'une procédure de recrutement par voie de concours conformément à l'article 4.2 f).

Le Directeur général peut dans ce cas, à sa discrétion et après consultation de la Commission de recrutement, d'affectation et de mobilité (RAMC) mentionnée à l'article 10.6, décider de recourir à l'une ou l'autre des méthodes de pourvoi des postes vacants visées à l'article 4.2(f)".

4. *Prendre fermement position contre toute forme de favoritisme dans tous les types de recrutements (locaux et internationaux).*

**Comment nous avons répondu en février :** Nous avons adopté une position ferme, par le biais de l'examen des JD, des membres du panel indépendant et du RAMC. Dans la convention collective, nous avons accepté d'"établir des procédures convenues conjointement

lorsqu'elles n'existent pas encore". L'exemple des Amériques est fort, car il prévoit un rôle pour le syndicat du personnel à tous les stades du recrutement.

**Quelle serait notre réponse aujourd'hui ?** Nous répondrions de la même manière, en ajoutant toutefois que nos titulaires régionaux mènent actuellement des consultations avec leurs représentants respectifs dans les bureaux extérieurs sur la manière d'améliorer les modalités de recrutement afin de pouvoir négocier en conséquence au niveau régional et/ou local. Nous espérons que nous pourrions obtenir des résultats sur ce front, qui est essentiel pour le Syndicat.

**Pour en savoir plus, voici ce qu'en dit un collègue :**

*Parfois, nous croisons un collègue et notre "bonjour, comment vas-tu ?" se voit répondre par un simple "ça va, merci", ce qui ne semble pas si bien que ça. Pris dans notre routine professionnelle, il n'est pas facile de répondre "je ne vais pas bien", parce que nous n'avons pas toujours le temps d'expliquer ou de nous faire suffisamment confiance pour décrire ce que nous vivons à nos collègues. Nous pouvons penser qu'indépendamment de ce que nous ressentons, rien ne changera. Alors pourquoi s'exprimer ?*

*D'autres fois, nous nous ouvrons parce que nous nous sentons en confiance et qu'en tant que membres du Syndicat du personnel, en tant que collègues, nous devrions veiller les uns sur les autres. L'expérience de l'un est souvent aussi la réalité de l'autre ! Un collègue du CT a accepté de répondre à quelques questions concernant sa situation, afin que le Syndicat du personnel puisse en faire profiter tout le monde :*

- **Vous êtes au BIT depuis plusieurs années. Pensez-vous que votre situation contractuelle s'est améliorée au fil du temps ?**

Malheureusement, je n'ai pas vu d'amélioration. En fait, mon premier contrat était plus stable que les suivants, bien que j'aie gagné en expertise.

- **Comment se passe la recherche d'un emploi, tout en gérant votre charge de travail ? Comment vous sentez-vous ?**

Je suis stressé car la recherche constante d'un emploi m'empêche de me consacrer pleinement à mes fonctions actuelles. C'est une perte à la fois pour l'organisation et pour moi : Je ne peux pas me consacrer pleinement à mon travail actuel et cela crée des inquiétudes et de l'anxiété pour l'avenir. Bien que je fasse confiance à l'intégrité de l'organisation dans la majorité des processus de recrutement, il est très rare d'obtenir un retour d'information ou une visibilité sur le calendrier du processus. Il est difficile de planifier les différentes étapes de ma carrière et de m'améliorer. Ce manque de clarté a également des répercussions sur ma vie personnelle.

- **Pensez-vous que votre situation est commune à vos pairs ?**

Je pense que pour chacun d'entre nous qui connaît une telle instabilité, il est difficile de partager ce que nous vivons. Cependant, lorsque je me suis ouverte à mes pairs à ce sujet, j'ai

découvert que beaucoup d'entre eux partageaient la même expérience de se sentir seul dans leur parcours. Alors que les pairs qui vivent la même chose peuvent partager et compatir, l'environnement compétitif et isolant rend difficile la solidarité entre collègues, surtout lorsque nous vivons cette précarité depuis des années. Il me semble que cette précarité et le manque de soutien dans la gestion des carrières sont ancrés dans le système.

- **Qu'est-ce qui vous motive à continuer à travailler pour l'OIT ?**

J'aime mon travail et l'organisation. J'espère continuer à apporter mes connaissances et mon expertise pour faire avancer l'agenda du travail décent et la justice sociale. C'est le plus beau mandat qui soit. C'est pourquoi j'aimerais que mon organisation s'aligne davantage sur ses valeurs fondamentales, en donnant la priorité à des questions telles que la précarité et la faiblesse de la gestion de carrière.

*Les contrats précaires ont un impact sur notre vie professionnelle et personnelle. Le Syndicat du personnel est conscient des difficultés rencontrées par les collègues - reflétées dans le rapport de l'enquête sur l'impact des dispositions contractuelles sur nos vies - et continue de faire de la sécurité de l'emploi un objectif pour 2020-2025. Les négociations avec l'administration sur ce sujet sont toujours en cours avec, comme progrès récent obtenu, le fait que tous les nouveaux contrats de CT entièrement financés ou les extensions de contrat seront désormais proposés pour deux ans au lieu d'un an, à condition que la durée du projet et de l'affectation couvre cette période de temps. Contactez vos représentants syndicaux ou le Comité SU pour plus d'informations. Gardez espoir et n'oubliez pas... Divisés nous supplions, unis nous négocions !*