

Pour continuer à répondre aux questions qui ont été soulevées lors de notre assemblée générale annuelle en février, nous aimerions maintenant revenir sur la question de la mobilité.

La mobilité

1. La question de la mobilité est-elle un tigre de papier ? Il semble qu'il y ait un jour de lumière.

Comment nous avons réagi en février : Après une retraite conjointe Administration/Syndicat du personnel en octobre 2023, nous avons négocié des amendements au Statut du personnel pour stimuler la mobilité géographique en donnant la priorité dans les concours aux agents qui ont servi le temps requis dans leur lieu d'affectation et qui postulent à un poste dans leur même grade dans un autre lieu d'affectation, y compris les agents financés par le CT ayant plus de 5 ans de service continu. Ces amendements seront soumis à la session de mars du CE. Nous avons convenu de poursuivre les discussions afin d'étendre la mobilité et nous sommes en train de reformuler l'IGDS sur la mobilité afin d'incorporer les affectations temporaires également pour le personnel recruté localement.

Quelle serait notre réponse aujourd'hui ? Les amendements ont en effet été approuvés par le Conseil d'administration en mars 2024 et nous avons signé une nouvelle convention collective sur une procédure de recrutement et de sélection. Les négociations sur les nouvelles dispositions relatives à la mobilité sont toujours en cours, et il devrait y avoir un IGDS concernant la mobilité d'un an et plus, et un autre IGDS qui couvre la mobilité de moins d'un an, étant dans ce cas considéré comme des opportunités de développement de carrière. Ils devraient être finalisés dans les prochains mois, et nous sommes impatients de voir leur publication. Le Syndicat du personnel est guidé par les principes aspirationnels suivants dans ces négociations sur la mobilité, soulignant que le Syndicat du personnel :

➤ Affirme que le personnel de l'OIT apporte une valeur ajoutée en raison de sa contribution à l'élaboration de politiques et d'activités qui favorisent de meilleures conditions de travail dans le monde. Cette contribution est souvent spécifique à un pays, mais aussi souvent fondée sur le domaine unique d'expertise requis par le mandat de l'OIT.

➤ Soutient la vision selon laquelle la mobilité au sein de l'OIT devrait être considérée comme une opportunité volontaire pour l'ensemble du personnel

afin d'améliorer les opportunités de carrière, de promouvoir une culture commune et la connaissance du mandat de l'OIT.

- Affirme que les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et les politiques et processus de mobilité devraient s'aligner.
- Considère la mobilité à la lumière de l'évolution de la démographie du personnel de l'OIT, y compris la part des différentes catégories de personnel (P, NO, G), des types de contrat (FT, WLT, ST) et également des considérations liées à la personne (situations familiales, etc.).
- Demande que soit examinée la structure de l'OIT et la mesure dans laquelle elle est apte à soutenir la mobilité et à garantir la diligence raisonnable et la protection du personnel
- considère que la mobilité devrait être envisagée d'un point de vue fonctionnel et géographique
- demande que le recrutement et la sélection, le cadre de gestion des performances et la planification des ressources humaines soient réexaminés dans le cadre de l'examen de la mobilité

2. À partir des discussions et des accords du Syndicat du personnel avec l'OIT/DRH, veuillez expliquer comment la nouvelle politique de mobilité géographique donnerait la priorité à la mobilité du personnel vers le siège à partir de lieux d'affectation difficiles.

Comment nous avons répondu en février : Les amendements proposés au Statut du personnel comprennent un texte qui stipule : "La priorité sera donnée aux candidats internes qui sont éligibles à la mobilité à partir d'une affectation dans un lieu d'affectation difficile classé D ou E." Cela inclut les demandes de mobilité vers un lieu d'affectation hors du siège.

Comment nous répondrions aujourd'hui : En effet, les modifications du statut du personnel ont été approuvées par le conseil d'administration en mars 2024 et également incluses dans notre convention collective sur une procédure de recrutement et de sélection, ce qui constitue un bon pas en avant.

L'OIT ayant augmenté certaines de ses opérations dans des lieux d'affectation difficiles, il est essentiel de soutenir nos collègues qui sont exposés à des contextes aussi difficiles. La plupart du temps, les opérations dans les lieux

d'affectation difficiles sont menées dans le cadre d'activités de coopération au développement, combinant les difficultés des lieux où ils opèrent et les difficultés de leur situation contractuelle. Nos collègues ont besoin d'un soutien et d'une reconnaissance appropriés, et il faut faire davantage - le Syndicat du personnel en est conscient et continuera à se battre pour cela.

3. Je comprends que la nouvelle politique de mobilité offre des avantages supplémentaires aux collègues sur le terrain pour obtenir des postes au siège. Dans le passé, cela a été critiqué comme étant une discrimination indirecte car il y a plus d'hommes que de femmes sur le terrain. Qu'en pensez-vous ?

Comment nous avons répondu en février : En 2018, il y a eu plus de femmes que d'hommes passant du terrain au siège, et c'était pareil en 2019 ; en 2021-22, le chiffre était de 10 hommes et 9 femmes. Mais la nouvelle politique permet au personnel de se déplacer non seulement vers le siège, mais aussi entre les lieux d'affectation, y compris du siège vers les lieux d'affectation sur le terrain. Quoiqu'il en soit, nous avons discuté de cette question avec le DRH et nous devons étudier les résultats des changements.

Quelle serait notre réponse aujourd'hui ? Dans nos négociations actuelles sur la mobilité, nous demandons instamment à l'administration de tenir compte des caractéristiques démographiques du personnel d'aujourd'hui, mais aussi de considérations personnelles, y compris familiales, dans le soutien apporté à la mobilité, qui doit rester volontaire. Les réponses à l'enquête sur la mobilité menée l'été dernier par le Syndicat du personnel alimentent également les négociations, montrant que le personnel de l'OIT est très attaché à la mobilité, mais qu'il ne voit souvent pas comment la mobilité est valorisée en termes de développement de carrière ou comment l'Administration reconnaît les défis en termes de dynamique familiale. Si la plupart des droits liés à la mobilité sont décidés au niveau de l'ONU, il est important que toute politique tienne compte de la diversité de la main-d'œuvre affectée de différentes manières par la mobilité.

4. Quelle est votre position sur les questions de mobilité ? La mobilité couvrira-t-elle le personnel local ?

Comment nous avons répondu en février : Nous nous sommes référés à notre réponse à la première question.

Comment nous répondrions aujourd'hui : Outre les réponses susmentionnées, nous tenons à souligner que nous demandons que diverses formes de mobilité soient prises en considération et que la mobilité ne se limite pas à la mobilité géographique, qui a été l'objectif principal au fil des ans. Nos catégories de contrats créent différents types de droits et d'obligations, et les attentes envers le personnel et de la part du personnel ne peuvent pas être les mêmes, qu'un collègue soit recruté localement ou internationalement. Nos principes ambitieux s'appliquent à tous les collègues.

5. Mon expérience met en évidence une lacune potentielle dans l'accès au personnel qui ne bénéficie pas de la politique de mobilité actuelle. En effet, j'ai postulé pour un poste dans un autre lieu d'affectation après avoir rempli la condition de cinq ans pour bénéficier d'une mobilité géographique, mais c'est une nouvelle recrue qui a été choisie. Reconnaisant qu'il ne s'agit peut-être pas d'un cas isolé, j'aimerais comprendre le point de vue du syndicat du personnel :

- Quels sont les mécanismes en place pour atteindre et comprendre les besoins du personnel qui n'a pas bénéficié de la politique de mobilité ?

- Y a-t-il d'autres méthodes de sensibilisation que le syndicat pourrait envisager pour s'assurer que les voix des différents membres du personnel sont entendues en ce qui concerne les possibilités de mobilité ?

- Quels efforts de collaboration peuvent être déployés pour améliorer la communication et la transparence du processus de sélection des candidats à la mobilité pour l'ensemble du personnel ?

Ce que nous avons répondu en février : Après avoir mené l'enquête sur la mobilité du personnel en 2022, nous avons préparé un rapport de synthèse qui a servi de base aux négociations en 2023 et 2024. Tout fonctionnaire dont la candidature n'est pas retenue a le droit de recevoir un retour d'information sur les raisons de cet échec.

Ce que nous répondrions aujourd'hui : Cette expérience n'est certainement pas isolée et, après avoir entendu nos membres, c'est la raison pour laquelle nous avons accepté de mettre la politique de mobilité sur la table des négociations. La demande émanait principalement de l'administration, qui considérait la

nécessité de modifier la mobilité géographique comme une priorité, et l'Union syndicale a accepté d'examiner la mobilité dans une perspective plus large, sans se limiter "uniquement" à répondre à la déclaration souvent entendue selon laquelle "les collègues ne veulent pas déménager". En tenant compte des contributions de nos assemblées générales, ainsi que des consultations menées lors de nos réunions régionales, nous avons également décidé de recueillir davantage d'informations pour étayer notre position, par le biais d'une enquête réalisée l'été dernier et de consultations menées auprès de différents profils de collègues, dans le but d'être inclusifs et d'entendre diverses catégories de personnel. Nous accueillons volontiers les contributions de vos représentants syndicaux, qu'ils siègent dans les comités locaux ou dans les unités/départements au siège. Ils sont là pour écouter et canaliser les informations afin d'éclairer nos négociations et de nous aider à contrôler leur mise en œuvre.