

2022

Enquête mondiale auprès du personnel du BIT

Résumé exécutif

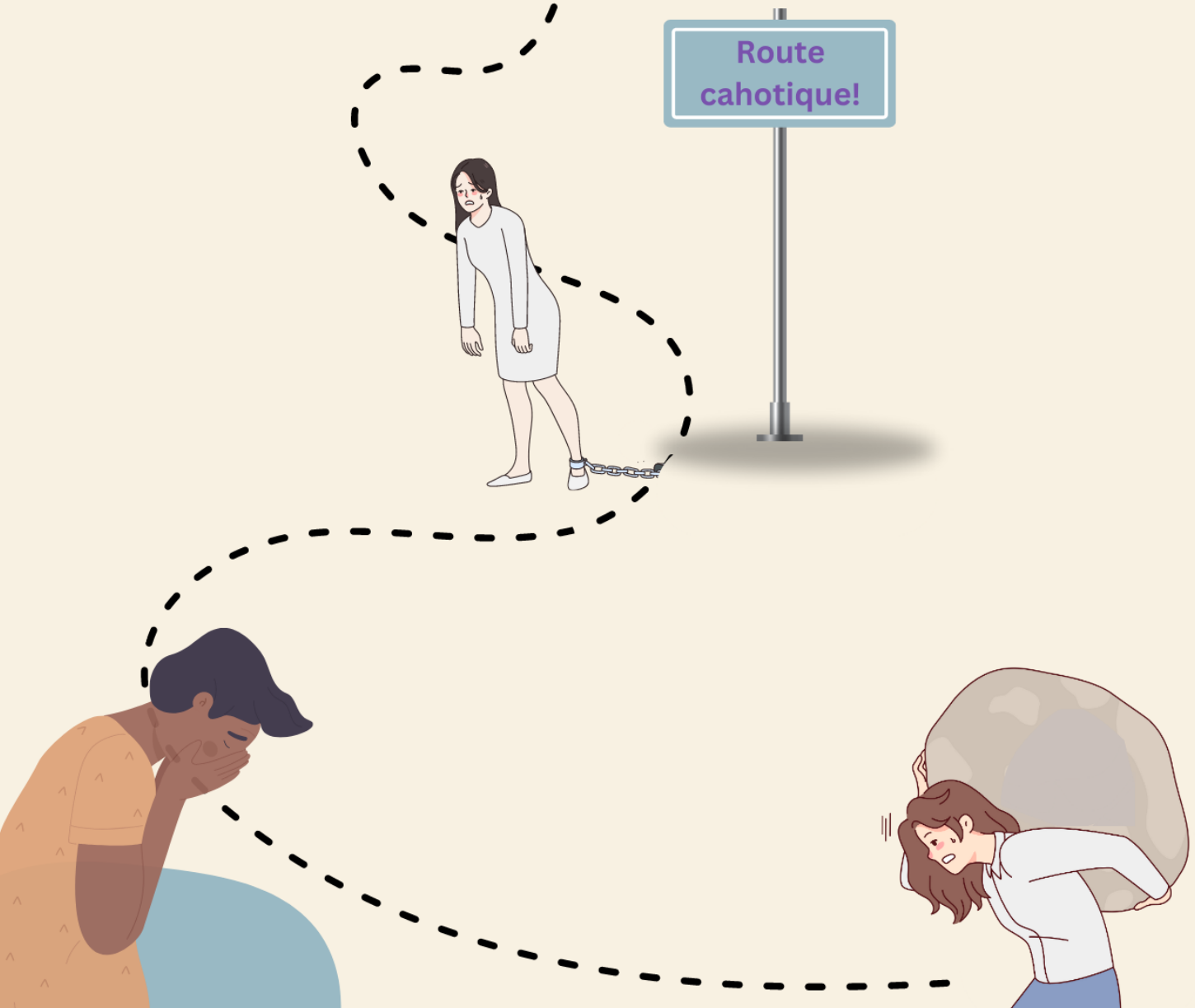
L'impact des arrangements contractuels
sur nos vies



Une initiative du groupe
de travail du CT explorant
les inégalités
auxquelles est confronté
le personnel du BIT



Route
cahotique!



Remerciements

Le Syndicat du personnel tient à remercier tous les collègues qui ont contribué à l'élaboration de cette enquête, à sa mise en œuvre et à l'analyse de ses résultats, ainsi que l'auteure de ce rapport. Le Syndicat souhaite également remercier tous ceux qui ont pris le temps de répondre à cette enquête, démontrant ainsi leur intérêt pour la défense efficace des droits du personnel du BIT.

Résumé exécutif

Afin de faire valoir l'engagement de longue date du Syndicat du personnel du BIT (SU) à améliorer les conditions de travail et d'emploi des membres du personnel employés par tous les arrangements contractuels, le SU a entrepris une vaste enquête mondiale en ligne auprès de l'ensemble du personnel, en utilisant Survey Monkey (SM), entre le 8 août 2022 et le 19 septembre 2022. L'enquête visait à mieux comprendre les préoccupations du personnel du BIT, en particulier en ce qui concerne l'impact des différents arrangements contractuels sur de multiples domaines de leur vie. En outre, elle visait à aider le SU à formuler des recommandations de mesures en faveur d'une plus grande égalité des conditions de travail entre les membres du personnel, quelle que soit la source de financement de leur contrat.

Le taux de réponse à l'enquête a été élevé, ce qui témoigne de l'importance accordée au sujet par les membres du personnel. Au cours de la période d'un mois et demi pendant laquelle l'enquête était ouverte, des données ont été recueillies auprès de 1 679 personnes, sur le terrain et au siège, qui étaient titulaires d'un contrat de travail au BIT au moment où elles ont répondu à l'enquête. Cela représente **46,6 pour cent de l'ensemble du personnel du BIT**, sur la base des 3 605 membres du personnel déclarés par le BIT au 31 décembre 2022. Les réponses à l'enquête étaient également représentatives des membres du personnel par lieu d'affectation (terrain/siège) et source de financement, avec une légère surreprésentation des femmes (sur contrats RB et CD).

Les membres du personnel de la coopération au développement (CD) connaissent une plus grande insécurité au travail, avec un impact négatif sur leur vie personnelle et leur famille

Les résultats de l'enquête illustrent la plus grande insécurité professionnelle vécue par les membres du personnel DC, par rapport à leurs homologues sur le budget ordinaire (RB). Les membres du personnel DC ont des contrats beaucoup plus courts. Alors que la majorité des contrats des membres du personnel RB dépassent deux ans, 65 % des contrats des membres du personnel DC sont établis pour un an, et un quart des contrats des membres du personnel DC sont établis pour moins d'un an.

La durée du contrat modifie les droits des membres du personnel aux prestations. Une proportion plus faible de membres du personnel DC peut prétendre à des prestations telles que la subvention à l'éducation, le congé dans les foyers et le congé parental. Le taux d'utilisation des droits, parmi les membres du personnel DC éligibles, est également plus bas. Face à l'incertitude concernant le renouvellement des contrats, les membres du personnel éligibles choisissent souvent de ne pas faire usage de leurs droits, évitant ainsi le risque de devoir rembourser le congé dans les foyers du BIT ou de changer leur enfant d'école. Par rapport aux membres du personnel RB, une plus grande proportion de membres du personnel DC a également indiqué que leur contrat avait influencé négativement leur décision d'avoir un enfant.

Les contrats plus courts, détenus par les membres du personnel DC, s'accompagnent de ruptures de contrat involontaires plus fréquentes et d'un préavis de renouvellement de contrat plus court ; les conséquences de ces deux phénomènes sont graves. Environ la moitié des membres du personnel qui ont signalé une rupture involontaire de contrat ont perdu leur assurance maladie et certains ont également perdu l'accès au congé parental. Certains collègues ont continué à faire le même travail pendant une interruption de contrat, mais sous un contrat ex-coll, contrat de moins bonne qualité ou, dans certains cas, sans aucun contrat. D'autres membres du personnel ont perdu leur ancienneté, leur statut TC+5, ou se sont vu attribuer un contrat de moindre qualité. De nombreux membres du personnel ont reconnu l'effet délétère des ruptures de contrat involontaires sur leur épargne-retraite.

Les sentiments de se sentir "de seconde classe" au sein du Bureau se répercutent également dans la vie personnelle des membres du personnel DC et de leurs familles. Les institutions financières externes perçoivent les membres du personnel DC comme des emprunteurs à haut risque en raison de la durée de leur contrat de travail. Par conséquent, ils ont du mal à accéder à des services externes tels que l'obtention d'un prêt immobilier, d'un prêt commercial ou d'un prêt de La Mutuelle. Un plus grand nombre de membres du personnel DC voient également leur permis de séjour expirer en raison du manque de temps alloué par le Bureau entre les renouvellements de contrat.

Toutes ces tendances sont extrêmement préoccupantes et soulignent l'impact préjudiciable des déficits de travail décent sur la vie de trop nombreux collègues du BIT et de leurs familles. Elles vont à l'encontre des notions d'égalité de traitement et des valeurs incarnées par une organisation qui se bat pour la justice sociale. En outre, bien que nombre de ces résultats ne soient pas surprenants, ils soulignent les effets délétères de la complaisance. La complaisance cautionne l'injustice et il est temps d'agir.

Certaines questions affectent tous les membres du personnel, ou des sous-groupes de membres du personnel, quelle que soit la source de financement de leur contrat

Si l'enquête du SU a confirmé les désavantages subis par les membres du personnel DC par rapport au personnel RB, certaines observations se sont vérifiées pour tous les membres du personnel (des sous-groupes importants), quelle que soit la source de financement du contrat.

De nombreux membres du personnel ont souligné les possibilités limitées de formation et de développement professionnel. Cela se reflète dans la proportion élevée de membres du personnel qui se voient refuser l'accès à la formation, en particulier sur le terrain. Un investissement plus important dans la disponibilité de ces opportunités et une plus grande transparence dans leur attribution amélioreraient l'égalité d'accès et contribueraient à atténuer certaines sources de démotivation parmi les membres du personnel. Si des lacunes en matière de formation et d'évolution de carrière ont été identifiées dans l'ensemble de l'organisation, les membres du personnel DC restent particulièrement désavantagés. N'ayant qu'un accès limité, voire inexistant, aux fonds de développement du personnel, les membres du personnel DC doivent financer la formation par le biais de leurs projets. Cependant, de nombreux donateurs n'autorisent pas l'utilisation des fonds du projet pour la formation, ce qui laisse ces membres du personnel sans aucun recours pour accéder aux opportunités de développement.

Le manque d'information et la désinformation concernant les droits sont également apparus comme des faiblesses constantes dans l'ensemble de l'organisation. Ces défis peuvent être relevés assez facilement. Par exemple, l'enquête a montré que les problèmes d'accès à la subvention à l'éducation concernent un petit groupe de collègues pour lesquels une solution systémique peut être trouvée. Une fois de plus, cependant, des désavantages particuliers apparaissent pour le personnel DC, qui reçoit encore moins d'informations sur ses droits lorsqu'il est recruté.

Les femmes, dans l'ensemble de l'organisation, ont également partagé des préoccupations particulières, par rapport aux hommes. Elles sont plus nombreuses à craindre que leur contrat soit remis en cause par la naissance d'un enfant ou la prise d'un congé parental. En outre, les femmes étaient plus nombreuses à penser que les enfants ralentiraient leur progression de carrière, par rapport à leurs collègues sans enfants. La politique de congé parental récemment adoptée devrait contribuer à résoudre certains de ces problèmes, car les dispositions de la politique, approuvée en janvier 2023, s'appliqueront quelle que soit la source de financement du contrat. Les différences entre les sexes en matière de planification familiale mettent également en évidence une double pénalité subie par les femmes sous contrat DC : elles partagent les craintes des collègues féminines du RB concernant les conséquences du fait d'avoir des enfants pour leur avancement professionnel (la « pénalité féminine »). En outre,

elles se sentent trop peu sûres de leur emploi pour avoir des enfants (la « pénalité DC », qui s'applique aux hommes et aux femmes sous contrat DC).

Enfin, les interruptions involontaires de contrat et l'incertitude contractuelle sont exacerbées par le manque d'accès à l'assurance chômage - une dimension importante du socle de protection sociale incluse dans les recommandations et conventions internationales de l'OIT sur la sécurité sociale. Bien que ces problèmes (interruptions contractuelles et incertitude) affectent de manière disproportionnée les membres du personnel DC, la plupart des collègues (RB et DC) ne bénéficient d'aucune couverture chômage. D'ailleurs, la majorité du personnel s'est déclarée intéressée par un régime de chômage et par la possibilité de cotiser à un tel régime, en fonction des conditions.

L'enquête a permis d'identifier les domaines d'action prioritaires pour le Syndicat et les perspectives de réforme

L'enquête a également permis de mettre en lumière les domaines d'action prioritaires pour le SU. Les cinq premiers sujets identifiés par le personnel sont : les contrats et la sécurité de l'emploi ; les opportunités de carrière ; le parcours de développement de carrière ; l'égalité des chances et de traitement ; et les modalités de travail flexibles. Les domaines d'action prioritaires diffèrent légèrement selon la source de financement des contrats. Alors que les sujets liés à l'évolution de carrière étaient importants quelle que soit la source de financement, les sujets liés à la protection du fonctionnaire, au soutien de sa famille et à la garantie de son avenir étaient davantage prioritaires pour les membres du personnel DC.

À la lumière de ces résultats, le rapport formule plusieurs recommandations classées en sept catégories : réduire l'insécurité de l'emploi et des revenus ; améliorer la couverture de la sécurité sociale et le taux d'utilisation des droits ; égaliser les opportunités d'accès à la formation et au développement des compétences ; reconnaître la valeur des compétences développées par le personnel DC et faciliter leur évolution de carrière au sein du BIT ; améliorer les possibilités d'avancement au sein de l'organisation ; améliorer la flexibilité au travail et égaliser l'accès du personnel à cette flexibilité ; et améliorer la connaissance par le personnel de ses droits et prestations. Des recommandations détaillées, basées sur les contributions du personnel, sont disponibles dans le dernier chapitre du rapport.