

Quel est l'esprit de la politique du BIT sur les modalités de travail flexibles ?

La politique du BIT sur les modalités de travail flexibles et les procédures associées a été élaborée en s'appuyant sur des principes fondamentaux tels que la confiance, la transparence et la responsabilisation, qui doivent constituer la base des relations de travail. L'objectif pour le BIT était de trouver un juste équilibre entre les besoins individuels et la dynamique collective des équipes.

Sous réserve des exigences du service et de la nature du travail à accomplir, la politique s'applique à l'ensemble des membres du personnel, indépendamment de leur grade, de leur catégorie de service, de leur type de contrat ou de leur lieu d'affectation, ainsi qu'aux stagiaires.

Quelles sont les différentes modalités de travail flexible ?

Trois modalités de travail flexible sont prévues dans le cadre de cette politique.

La première correspond aux horaires de travail flexibles. Nous pouvons adapter l'heure de début et de fin de notre journée de travail à condition : 1) de rester joignable pendant les 4,5 heures de plages horaires fixes convenues au lieu d'affectation, et 2) de travailler le nombre d'heures requis dans ce même lieu. Le recours aux horaires de travail flexibles ne nécessite pas d'accord formel entre le fonctionnaire et le responsable.

La deuxième modalité est le télétravail. Nous pouvons télétravailler trois jours ouvrables par semaine ou dix jours ouvrables consécutifs par mois calendaire. Pas plus de 50 % du personnel ne doit être en télétravail régulier simultanément dans un département ou un bureau donné. Le calcul de ces 50 % exclut les collègues en mission, en congé ou en télétravail occasionnel. Le télétravail en dehors du lieu d'affectation peut également être demandé pour une durée équivalente au télétravail régulier, sans incidence sur le calcul de nos prestations et droits. En cas de circonstances graves et impérieuses, telles que des problèmes médicaux personnels ou affectant un membre de la famille directe, une autorisation de télétravailler plus longtemps en dehors du lieu d'affectation peut être envisagée.

Veillez noter, premièrement, que le choix des jours de télétravail doit être approuvé par le supérieur hiérarchique et que toute demande de télétravail prolongé en dehors du lieu d'affectation nécessite également l'accord des Ressources Humaines. Deuxièmement, toutes nos demandes de télétravail doivent être saisies dans IRIS afin de permettre le suivi et l'évaluation de la situation. Troisièmement, si une demande est refusée, le motif doit être fourni par écrit. Enfin, en cas d'incapacité à travailler due à une maladie, un accident ou une urgence familiale, il est impératif de prendre le type de congé approprié plutôt que d'être incité à télétravailler.

La troisième modalité de travail flexible est le cumul d'heures. Le personnel affecté dans un lieu où la semaine de travail est de 40 heures peut cumuler jusqu'à 4 heures par semaine. Lorsque les horaires varient, nous pouvons cumuler jusqu'à 10 % du temps de travail hebdomadaire. Les heures cumulées doivent ensuite être utilisées sous forme de congés par blocs d'une demi-journée ou d'une journée dans une période de quatre semaines.

N'oubliez pas que : **1)** en cas de télétravail, il n'est pas possible de cumuler des heures ; **2)** l'approbation du supérieur hiérarchique est requise avant de cumuler des heures et d'utiliser ces heures pour prendre des congés ; **3)** en cas d'approbation, le personnel doit enregistrer ses heures cumulées dans IRIS pour chaque semaine et soumettre ce rapport à son supérieur pour validation ; et 4) les heures cumulées ne constituent pas une compensation pour les heures supplémentaires approuvées.

Les responsables doivent éviter d'envoyer des communications urgentes ou de contacter le personnel en dehors des heures de travail et pendant toute forme d'absence autorisée. Si vous recevez régulièrement de telles demandes, informez vos représentants syndicaux. Collectivement, nous devons veiller à ce que la culture de travail au BIT favorise un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

Comment la politique sur les modalités de travail flexibles a-t-elle été appliquée jusqu'à présent ?

Depuis le début de la mise en œuvre, des collègues n'ont cessé de signaler des décisions controversées prises par des responsables et des directeurs, qui ne respectaient ni l'esprit ni les principes de la politique en matière d'aménagement du temps de travail.

Que fait le Syndicat à ce sujet ?

Les modalités de travail flexibles doivent être appliquées de manière équitable et juste au sein des équipes et des bureaux.

Le Syndicat rappelle régulièrement aux managers et aux directeurs qu'ils doivent calculer correctement les 50 % de présence au bureau et que, tout comme toutes les réunions ne peuvent pas être hybrides, elles ne doivent pas non plus nécessairement se dérouler en présentiel.

Si vous avez besoin d'assistance, n'hésitez pas à contacter vos représentants syndicaux, qui sont là pour vous soutenir. Nous vous remercions de votre attention.

FIN