

OIT

Boletín
del Sindicato

• ILO •

Staff Union
Bulletin

• BIT

Bulletin
du Syndicat

unión

323
Octobre 2002

- **Communication: une question de stratégie**
- **Humanizar el trabajo**
- **Tribunal plays the no-name game**
- **Managing your boss (2)**
- **... et la réponse**



*Il s'ont prêts à
vous représenter,
alors votez!*

*They're ready to represent you?
so use your vote!*

EDITORIAL

MINUTE

From: The editors, *Union magazine* (unionmag@ilo.org)
To: DCOMM
cc All readers
Date: October 2002
Subject: Communication and communications

1. With reference to Series 2 Circular No. 233 of 29.08.2002 from the DG about the Department of Communication's new responsibility for all ILO communications and public information activities, we hereby submit the draft text of our next Editorial for your approval.
2. The circular stresses that the ILO plies its trade in an increasingly crowded marketplace of ideas and information (though not quite as crowded as the former Staff Lounge on R1). Hence the need for a strategic approach to communications.
3. Ah yes, strategy. All generals, sports coaches and indeed spin doctors know how important that is. The circular gives it five mentions, without revealing what the ILO's is. We did think of asking one of those interns who seem to be the fount of all knowledge these days, but then it occurred to us that the key may lie in that word "marketplace".
4. The outgoing Chief of Public Information pointed in these pages last year to the dangers of resorting to marketing techniques; to "photo opportunities, slogans and sound bites, ghostwritten 'op-ed' pieces". He spoke of international organizations being judged "not by the noise they temporarily generate but by the difference they make in the lives of people". Sounded like good sense to us. But by then, he was on his bike.
5. Don't get us wrong. We applaud the decision to give DCOMM responsibility for all communications. While diversity is a sign of strength, the organization does need to restore coherence and consistency over the range of its communications, not least the impenetrable jungle that is the ILO website. A cutback on incomprehensible jargon would be a bonus, but hey – we can't have everything.



EDITORIAL

MINUTE

De: les rédacteurs, *Union Magazine* (unionmag@ilo.org)
A: DCOMM
Cc: Tous les lecteurs
Date: Octobre 2002
Objet: Communication et communications

1. En référence à la circulaire n° 233, série 2 datée du 29.08.2002, signée par le Directeur général, relative à la nouvelle politique d'information publique et de communication du BIT ainsi qu'aux nouvelles responsabilités du Département DCOMM, veuillez trouver ci-dessous pour approbation notre projet d'éditorial.
2. Cette circulaire souligne que dans un monde fourmillant d'idées et d'informations (certainement moins laborieux et surpeuplé que l'ancien salon du personnel du R1), le BIT se devait de se doter d'une approche plus stratégique de ses activités de communication.
3. Ah, la stratégie de communication! Chacun en reconnaît aujourd'hui l'importance, du général de brigade, en passant par le coach sportif, au politique en mal de gourou. Il n'est donc pas surprenant d'en retrouver au moins cinq allusions dans la dite circulaire, sans parvenir pour autant à déterminer en quoi consiste réellement celle du BIT. Nous avons songé à interroger le cercle restreint des informés afin d'en savoir un peu plus mais nous en avons finalement conclu que la clé du mystère

6. Our major concern, however, for obvious reasons, is about improving internal communication in the ILO. We hear that, at long last, the DG is concerned about this too. (Modesty forbids our surmising the reason.)
7. This, indeed, was the subject of a working group report commissioned by and submitted to the incoming DG back in March 1999. Staff were invited to use it as a springboard to submit – to him personally – their views, comments and suggestions. A great many responded, often at length and in thoughtful detail, hoping the ILO could profit from their knowledge and experience to make a change for the better.
8. The staff are often told they are our organization's only asset. This is not flattery but a simple fact. Yet, three-and-a-half years on, all that input has yet to be collated and published, let alone acted upon. And so far as we can tell, few if any of the working group's recommendations have been implemented.
9. The evidence of steps now being taken to tackle this issue is not encouraging. As these very words were being written, a self-justifying HRD User Broadcast dropped into the Unionmag mailbox (followed the next day by a hard copy in the guise of a circular saying exactly the same thing). Yet again the Administration seems to see communication as some sort of blunt instrument with which to batter the staff and their elected representatives into submission. Must it always be this way?
10. It's said that an outsider is being brought in to launch an *ILO News* mark 2. (Remember *ILO News*? No, thought not. That was the only fruit of the previous DG's realization that the ILO's internal communication was bad.) Funnily enough, the first, short-lived Director of HRD commissioned an insider to do something similar about six months ago. We briefly saw a copy of the prototype and – believe it or not – it was actually rather good. Which is probably why it sank without trace.
11. But it's not too late. Externally, the people of the world can be made aware of the difference the ILO makes in fulfilling its global mission (not to be confused with senior staff's global mission travel). In-house, it is possible to share information to the benefit of our work together in support of that mission. But an absolute and thus far unmet condition is genuine and mutual trust between management and staff. Clearly DCOMM now has a key role in that process. We hope they won't let us down.

résidait probablement dans le mot «marché» (*n.d.t.: utilisé qu'en anglais dans la circulaire*).

4. Lorsque l'on met en exergue les techniques avancées de marketing en matière de communication (telles que petites phrases prêtes à l'emploi, opportunités photos, ou grand-messes éditoriales dans les quotidiens renommés) nous ne pouvons nous empêcher de penser à la mise en garde faite par l'ancien chef du Bureau d'information publique, publiée l'année dernière dans ces colonnes. Il nous disait alors que les OI seraient jugées «non pas sur l'effet temporaire d'un coup médiatique mais sur l'influence qu'elles pouvaient avoir sur la vie quotidienne des femmes et des hommes». Cela nous paraissait à l'époque plein de bon sens. Mais il y a bien longtemps que l'auteur de ces paroles officie sous d'autres cieux.
5. Ne vous méprenez pas. Le fait de donner pleins pouvoirs à DCOMM en matière de communication est à notre avis certainement une bonne chose. La diversité des points de vue a toujours été un atout mais à regarder de plus près la jungle impénétrable que représente notre site web, par exemple, on se dit qu'une plus grande consistance et cohérence dans notre politique de communication ne peut être que bénéfique, de même qu'une simplification du jargon utilisé. (Pour ce dernier souhait, il ne faut quand même pas rêver.)
6. Toutefois, vous vous doutez bien que l'objet de nos préoccupations en matière de communication se situe plutôt dans la sphère de la communication interne. Nous avons entendu que celui-ci pourrait bien devenir également une préoccupation de notre DG (la modestie nous empêche évidemment de trop en chercher les raisons).
7. Rappelez-vous, mars 1999, la communication interne avait

déjà été le sujet d'un rapport d'un groupe de travail informel, soumis au DG entrant, à sa demande. Le personnel avait été invité à utiliser ce rapport comme un tremplin pour lui soumettre personnellement et directement ses suggestions et commentaires. Un grand nombre d'entre nous y avaient répondu avec beaucoup d'ardeur, souvent de manière consistante et réfléchie, dans l'espoir que l'Organisation puisse bénéficier de leur expérience et savoir-faire et afin qu'un changement positif puisse s'opérer.

8. De toute évidence, ces propositions semblent être restées dans la boîte e-mail créée à cet effet. On dit souvent aux travailleurs qu'ils constituent l'atout le plus précieux de leur entreprise. Au BIT ce n'est pas une flatterie mais un simple fait. Alors bon sang! Que toutes ces propositions et recommandations émanant du personnel du BIT il y a plus de trois ans et demi soient examinées, synthétisées, publiées, et que les meilleures d'entre elles soient mises en œuvre!

9. Car ce que nous avons pu constater ces derniers jours en matière d'amélioration de communication interne n'est pas des plus réjouissant. En effet, pourquoi faut-il que chaque fois que notre administration communique (et ma fois pas trop mal) elle doive toujours le faire par réaction? Pourquoi a-t-elle attendu que les représentants du personnel demandent, excédés, des explications, pour dire des choses tellement simples et n'ayant, de plus, aucune raison de tomber sous le sceau du secret? Nous ne demandons pas la lune, juste les étoiles de la connaissance.

10. Ce que nous avons encore entendu (et oui: faute de communication, les rumeurs courent...) à propos des mesures pour instaurer (oups, améliorer) la communication interne découragerait un bataillon entier de dircomms. Comme d'habitude, on aurait fait appel à un éminent spécialiste de l'extérieur afin de lancer une deuxième mouture de *ILO News* (ça ne vous dit rien? Mais si, c'était la seule initiative de notre précédent DG afin de remédier à la déjà mauvaise communication interne du BIT). L'aspect kafkaïen de l'histoire, c'est que le précédent DRH de l'ère nouvelle venait, il y a six mois, d'engager un de nos collègues (de l'intérieur) pour se charger de la tâche. Et vous nous croirez si vous voulez, ayant vu le prototype du produit en question, cela n'avait pas l'air mal du tout. C'est dans doute la raison pour laquelle il sombra sans autre forme de procès.

11. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire. A l'extérieur, le monde entier se doit d'être pleinement conscient de la mission ultime et globale de l'OIT (à ne pas confondre avec les voyages en mission globale du haut management). A l'intérieur, il est certainement possible, si l'information est correctement partagée, de pouvoir travailler ensemble et dans l'objectif commun de servir cette mission. Mais il y a une condition absolue et jusque-là non remplie: elle se nomme confiance mutuelle et réciproque entre le management et le personnel. Il est clair que DCOMM a aujourd'hui un rôle clé à jouer dans ce processus. Espérons qu'ils ne nous décevront pas.



unión

Editorial Board/Comité de rédaction:

Mike Gautrey (Editor in Chief/Rédacteur en chef), Catherine Comte-Tiberghien (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Marcos Hurtado, John Myers, Simar Proust, Patrick Suthimai, Maria Pilar Vela Neves da Silva; Nadia Skalli-Berny (Staff Union Committee/ Comité du Syndicat); Ivan Elsmark (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Robert Defour, Constantín Pinto de Magalhaes (honorary members/membres honoraires).

Mail/Courrier: *Union*, bureau 6-28; unionmag@ilo.org

Union est l'organe officiel du Syndicat du personnel du BIT publié par le Comité du Syndicat avec la collaboration d'un Comité de rédaction. Les articles signés engagent uniquement leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Comité du Syndicat. Reproduction autorisée avec mention de source.

Union is the official organ of the ILO Staff Union, published by the Staff Union Committee with the collaboration of an Editorial Board. Authors are solely responsible for the opinions expressed in signed articles, which do not necessarily reflect those of the Staff Union Committee. Reproduction authorized provided source is cited.

Union es el boletín oficial del Sindicato del Personal de la OIT publicado por el Comité del Sindicato con la colaboración de un Comité de Redacción. Los artículos firmados comprometen únicamente a sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Comité del Sindicato. En caso de reproducción de los textos, se debe mencionar la fuente.

Union magazine is published ten times a year (with double issues in July-August and November-December). The Editorial Board will consider every submission. Pseudonyms are acceptable provided the author's name (which will remain confidential) is supplied to the editors. The copy deadline for contributions is the first working day of each month (except June and October). If accepted for publication, the earliest they may appear is in the following month's issue. Articles may be submitted in English, French or Spanish. The preferred length of manuscripts is under 1000 words. If possible, they should be submitted in a common word-processing format (as simple as possible: unjustified, with no tabs, no indents, no underlining) as an email attachment or on diskette, together with a hard (paper) copy. Photographs should preferably be black-and-white bromide prints, or colour slides. Originals should be supplied of all drawings.

The magazine *Union* parait 10 fois par an (avec 2 numéros doubles, juillet-août, novembre-décembre). Le Comité de rédaction examinera toutes les propositions. Les pseudonymes sont acceptés à condition que le nom de l'auteur soit communiqué à la rédaction (information qui restera confidentielle). Le délai de soumission des contributions est le premier jour ouvrable de chaque mois (à l'exception de juin et d'octobre). Lorsqu'elles sont retenues, les contributions seront publiées au plus tôt dans le numéro du mois qui suit. Les articles peuvent être soumis en anglais, français ou espagnol. La longueur des articles ne devrait pas excéder 1000 mots. L'original devrait, si possible, être soumis sous format traitement de texte (texte au kilomètre: sans tabulation, sans alinéa, sans soulignement) en pièce jointe de courrier électronique ou disquette, accompagnée d'une copie papier. Les photographies sont les bienvenues, de préférence en noir et blanc sous forme de bromure, ou diapositives couleur. Tous les dessins devront être soumis sous leur forme originale.

La revista *Union* se publica 10 veces por año (con dos números dobles en julio-agosto y noviembre-diciembre). El Comité de Redacción examina todos los textos propuestos. Se aceptan los pseudónimos a condición de que se comunique a la redacción el nombre del autor (información que tendrá carácter confidencial). El plazo de presentación de las contribuciones acaba el primer día laborable de cada mes (excepto junio y octubre). Las contribuciones que hayan sido aceptadas se publicarán en el número del mes siguiente o en números posteriores. Los artículos pueden presentarse en inglés, francés o español y no deberían exceder de 1000 palabras. El original debería presentarse, de ser posible, en formato de tratamiento de texto (texto sin formato especial: sin justificación a la derecha, sin tabulación, sin sangrado y sin subrayados) como texto anexo al correo electrónico o en disquete, acompañado de una copia impresa. Las fotografías deberían ser preferentemente copias de bromuro en blanco y negro o diapositivas en color. Los dibujos que se presenten deben ser los originales.

Imprimeur: Imprimerie Genevoise SA, 12 rue des Mouettes, 1227 Carouge

Régie Publicitaire: Publi-Annonces SA, 25 rue Jacques-Grosselin, 1227 Carouge

HOW TO MANAGE A PROBLEM BOSS

Part 2. The right approach

As we saw in Part 1, the approach to adopt in managing a problem boss depends on the type of boss you happen to have:

- **The text-book boss** is the kind of manager an employee dreams of: a competent person who treats all staff respectfully, fairly and equally, does not take sides and has no favourites; knows how to communicate, to inspire trust and to build confidence, and generally how to create a work environment that encourages both good working relations and quality/productivity; is clear in his/her requests; shares information and knowledge and helps staff to do their job well, regarding possible mistakes as learning experiences; protects his/her staff, if necessary, against unreasonable requests and possible pressure from higher-level chiefs; uses criticism not to humiliate staff but to give them valuable information about how to perform better; gives staff responsibility commensurate with their potential, helping them to develop their skills; shows respect for their ideas, initiatives and contributions and leaves them the credit for the job they have done; etc. In fact, it is the kind of boss who is a mentor, role model and career-booster – all in one person. If you know such a boss, you'd be well advised to go out of your way to work for him/her, and if you already have such a boss, consider yourself fortunate and stay with him/her as long as possible – there is much to be learned from him/her.

- **The slave-driver boss.** Does your boss act as if sarcasm, intimidation and instilling fear were key motivators? Is s/he the kind of person who, while reading a novel, keeps a pencil ready so as to make corrections as s/he goes along? Or is s/he like a time bomb ticking away, so that you never know what will set off an explosion? Well, s/he may have learned that criticism and whip-cracking work best. Perhaps s/he was in the military; perhaps s/he does not realize that there is a major difference between being clear, strong and decisive and simply being ruthless; perhaps s/he would like staff to feel reverence for him/her... Instead of tiptoeing around this kind of boss as you would around a landmine, you might try a carefully planned approach, drawing your boss's attention to minor communication problems between both of you, emphasizing that they are – of course – exclusively due to yourself.

- **The paranoid boss.** Could it be that your boss is the type who needs to control everything and everyone down to the most minute detail? Does s/he not listen, or criticize every idea you submit, or withhold vital information? Does s/he feel threatened by even minimal disagreement? Does s/he force his/her views on everybody because s/he has to be right at all costs? If you are the only one entitled to this treatment, it may be a case of prejudice or personality conflict. If, however, everybody gets treated that way, then clearly it is your boss who has a problem. S/he may feel insecure and be seeking to protect him/herself. Could someone more highly qualified be working under him/her? Do subordinates pose a challenge to his/her authority? In that case, talking about problems concerning trust and the delegation of tasks to his/her staff might not be the wisest approach. Make every effort to build up a trust relationship. Agree to do everything the boss's way, even if you know it could be done better in a different way. When submitting your ideas, to give them a chance, you might slip in at least one eye-catching stupid proposal the boss can immediately lambaste. This will help strengthen the premise that the boss knows everything better. Keep in mind that trust is a process, not a miracle.

- **The indecisive boss.** In the unlikely event that your boss's desk looks like a recycling plant of mail, reports and minutes, that his/her main occupation seems to be to shift papers daily from one side of the desk to the other, you may be stuck with

someone who is averse to shouldering responsibilities. This type of master procrastinator generally survives and even gets promoted because, thankfully, s/he is happy at all times to carry out instructions without ever raising a question and does not pose any threat to the higher-level chief. The best way to deal with such a boss is to gracefully work around him/her and, above all, to avoid inflicting on him/her the burden of having to make a decision.

- **The political boss.** In most cases, this type of boss tends to be a highly talented manipulator; his/her purpose, generally, appears to be limited to looking out for his/her own best interests. S/he sees which way the tide is going and moves with it, using others in a manner that most suits his/her objectives, even if that might be detrimental for his/her staff and colleagues. Be grateful! Seize the opportunity! You can usefully learn from this kind of boss how to mingle, how to charm and impress people; in short: learn how to set up your own career chess game.

- **The adrenalin boss** is one who thrives on crises. S/he needs tight schedules and last-minute decisions to enjoy work to the full. In order to be able to act as the saviour and the one who puts out fires all the time, this boss's style of management is generally to keep his/her staff in the dark. As s/he does not believe in regulating his/her staff's workload, you only have two options: learn how to say "no", or sacrifice your private life. However, there is hope: after a few missed deadlines and, perhaps, some loss of face, your boss may finally get the message.

- **The moody boss.** Is your boss touchy, susceptible, unpredictable? Do you have to walk on eggs around him/her because you never know which mood s/he might be in? You'd be well advised to keep your distance, unless you have a special affinity for serving as a doormat. This type of boss can be best buddy one day and worst enemy the next.

- **The spineless boss.** Does your boss speak in parables? Does s/he tend to be secretive and avoid giving a definite answer? Does s/he often ignore the reality of an unpleasant situation? Does s/he appear to be more concerned about harmony at all costs rather than straightforwardness, solutions and results? You won't be able to rely on this kind of boss to defend his/her staff vis-à-vis higher-level bosses. Don't expect a change of behaviour. Accept the situation, do your work, find support elsewhere, and limit your contact to keeping him/her informed of what you are doing or intend to do.

- **The chauvinist boss.** For women only: Do you feel that superhuman performance is expected from you? Does your boss appear to go out of his way to find fault with whatever you do? Does he, by chance, exclude you when circulating information, forget you when it comes to meetings and training possibilities, while your male colleagues as part of the old boys' network meet over a game of tennis, golf or cards? Could it be that your boss feels comfortable with female staff only if they act "feminine"? Well, you're probably stuck with someone who, while paying lip service to the principle of equality of opportunity and treatment, remains convinced that women can never be as competent and effective as men and, for that matter, weren't intended to. Eradicating gender-related prejudices is a difficult if not impossible task. By all means demonstrate that you are not crumbling under work or pressure, and make every effort to prove that you are more competent than your male colleagues. But do not fool yourself. Your chances of changing a chauvinist's convictions are close to nil.

- **The workaholic** is a variety of boss who does not appear to have a life outside the office. S/he accumulates innumerable leave days as s/he thinks that the world and the office would come to a grinding halt if s/he dared to take a few days off. S/he sets unrealistic deadlines, consistently expects his/her staff to work late nights and weekends, and may even call them at home at unusual hours if a problem comes up. Naturally, you will be tempted to work ever harder and longer. You may even go as far as sending him/her an email on Sunday morning at 8

o'clock to let him/her know you are on the ball. But beware – the more work you accept, the more you will be given. A wiser approach would be to have the boss realize that competence and efficiency are not solely a function of the number of hours spent at the office.

Is it your aim to have a career?

Do some research. Find out why and how promotions were given in the past. Not infrequently, hidden factors may have been decisive. Watch your environment and discover who pulls the strings. It is not necessarily the boss. Look closely at your successful colleagues. What character traits do they have? How do they act in front of their bosses? Can you imitate their behaviour? Would you wish to? However, keep in mind that – irrespective of your findings – unfair methods such as manipulating and deceiving, scheming, mobbing, power plays, intrigues and, of course, favouritism are to be strictly avoided: they are not in keeping with the moral integrity expected from an international official. You should also realize that overtaking your colleagues on the career track by unfair means causes the overall work atmosphere to suffer, and sows the seeds of cynicism, poor staff morale and even general malaise. None of this is in the interests of the Organization as a whole.

Clearly, managing any of the above varieties of “difficult” boss poses quite a challenge. However, the good news is that the overwhelming majority of managers are manageable. Also, some bosses simply do not realize that they are treating their staff the wrong way, sapping their staff's energy, motivation and morale – until one of their victims overcomes the fear of retaliation and speaks up. What is more, once you have analysed and understood the particularities of your boss's behaviour, and the reasons for it, you are well armed. Instead of simply feeling victimized on account of your boss's personality or methods of management, you may be able to create an atmosphere of mutual respect and support – and thus not only contribute to your unit's efforts to fulfil the tasks assigned to it and achieve the Organization's objectives, but also increase your own performance and standing.

Managing your boss is not one of your official tasks? You do not want to go the extra mile to help turn your boss into the perfect manager? The choice is yours. But consider: Do you wish to have a smooth, rewarding and performance-enhancing relationship with your boss that is beneficial for the Organization as a whole? And a career? Or not?

Renate Meyer ■

Licence to abuse or checks and balances?

On the new Collective Agreement on Selection and Recruitment

The author of “How to manage your boss” (*Union 322*, September 2002) states that “chiefs... have become all-powerful in matters concerning work content, performance appraisals, keeping a staff member in their service/department, regrading of posts, career advancement, etc.” A famous Japanese film called *Rashomon* once made the point about how people can differently perceive a seemingly identical situation. There would have been no need to belabour the issue, were it not that multiple inaccuracies in that article could in fact erode the substantive achievements of the Collective Agreement. What follows is a reminder of the situation as the Staff Union Committee sees it.

The new process of recruitment and selection is part of a career development approach. This in itself is a complete departure from the previous process that had been enacted unilaterally by the Administration, despite the Union's protests, in 1997 (Series 6 Circular No. 573 of 19 August 1997). The concept of career development is described in the Preamble of the Collective Agreement in these words: “*this procedure aims to match abilities and aspirations of staff members with the employment needs of the Office*” and elaborated further in the body of the agreement as follows: “*Career counselling and coaching of ILO officials is an essential part of the recruitment and selection process*” (Article 2) and “*in particular, such career counselling and coaching shall be provided to: (a) Officials who did not reach the standards required in the Assessment Centre; (b) Officials who have successfully passed the Assessment Centre but have not been selected for a post corresponding to that grade group within two years from the assessment*” (Article 7).

What's so new and attractive in these new provisions? Well, plenty.

For instance, unsuccessful candidates are now entitled to receive verbal and written feedback on what went wrong, or what they need to improve. This new measure, unique to the

ILO as far as we know, is a tangible one favouring transparency and accountability of managers regarding their choice. An official seeking this feedback can approach the chief with the support of a staff representative of his/her choice. The responsible chief cannot refuse to meet to discuss the result of a competition. This should hopefully give officials all the relevant information with a view to clearing any possible misunderstanding. Staff members alleging lack of fairness, equity, objectivity and/or transparency can first call upon the Union to verify that the technical evaluation was performed correctly; the Union is granted full access to the reports on technical evaluations, and its representatives can raise concerns about the process, as they have already done, as necessary.

Ultimately, an official can lodge a complaint (within 30 working days of the date of the applicable line manager's decision) both with the Ombudsperson and with the Joint Panel, if s/he is convinced that a selection process has been unfair, discriminatory, unduly biased or opaque. The duty of disclosure provided for in the Grievance agreement would allow him/her to obtain the relevant documents to substantiate his/her case, and the Joint Panel would be able to adjudicate a proper remedy. This is a huge departure from the past, when officials were unable to obtain the information to substantiate a complaint; in addition, now the investigation can be carried out by an impartial agent, be it the Ombudsperson or the Joint Panel. The outcome of these impartial processes may not bind the Director General, but according to the Collective Agreement, “*where the Director-General does not accept the [Joint Panel's] proposal, he/she shall give full reasons to the parties and to the Joint Panel*”.

Chiefs do have a role in the new procedure, as they had before. However, the new procedure in fact reduces the scope of the chief's input to the technical evaluation, whereas in the past chiefs could object to candidates for any reason (or for no reason at all). Core competencies are now assessed by a peer review through the Assessment and Development Centre. This two-tiered selection process, first for core competence by independent peers, then for technical competencies in which the chief is responsible for his/her choice and must agree to provide feedback to candidates, reduces (or eliminates) the possibility for chiefs to claim that HRD led the process, and they only had a consultative role. That their role was more than consultative was no secret, because Selection Board reports sent to the DG for decision under the old system had to contain the chief's opinion/choice, but it was almost impossible to prove the unfairness of decisions.

Last, but not least, according to the new procedures, if the Office decides to cancel a competition, it must give reasons in writing to all internal candidates, thereby enabling them to lodge an appeal.

Still, it would be naive to think that an agreement negotiated for the first time can be perfect. We have problems of implementation, and experience might also show substantive shortcomings. For instance, the Union has already identified an important shortcoming related to time limits (the Union has to respect time-limits – 10 days to examine the job description and 10 days to examine the proposal – but there but there are no deadlines for HRD, responsible chiefs and the DG to take a decision). During 2002, the SUC has been closely monitoring the recruitment and selection process and it has found that generally the Director General simply goes along with the Administration, even when there are objections raised by the Union. In some cases HRD has even failed to facilitate the obligatory meeting with the chief concerned to discuss the Union's concern. In July this year the SUC took HRD to task on this and related matters of inconsistent application of the agree-

ment, but now, two months later, HRD has chosen not to discuss the resolution of these failings. It takes time to change old attitudes in this Organization!

The Collective Agreement does, however, contain a provision allowing the revision and amendment of the text (Article 14.2). The review is to be undertaken in the JNC soon; as was the case before the agreement was signed (see Staff Union Bulletin No. 244 dated 12 June 2000), the SUC Working Group on Recruitment and Selection invites all staff members who wish to offer suggestions for amendment to please do so, by sending an e-mail to syndicat@ilo.org. It is worth noting that throughout the UN common system D posts are subject to internal/external competitions. The SUC does not accept that this common system practice should be excluded from the ILO. Furthermore, the SUC feels that there should also be an Assessment Centre for D and would-be D staff. For a reminder of the provisions of the current agreement, please browse the full text in the Union's website.

Staff Union Committee ■

VOTRE CHEF POSE PROBLÈME ? PRENEZ LES RÊNES

Première partie : qui commande ?

Au tout début des années quatre-vingt, des experts en développement des ressources humaines avaient déjà réalisé que parmi plusieurs données, faire progresser sa relation avec son supérieur et savoir comment s'y prendre en cas d'injustice, de discrimination ou de traitement inéquitable au travail, amélioreraient en fait considérablement sa qualité de vie au travail. Pour les spécialistes, la capacité d'un employé à établir une relation acceptable de mutuelle entente avec son chef est, et sera toujours, un facteur déterminant de réussite ou d'échec au travail¹. Il est clair qu'en théorie, c'est votre chef, et non à vous, simple exécutant, qui commande et vous donne toute l'orientation et la formation nécessaires à vos activités. Il y a d'excellents patrons qui font exactement ce que vous attendez d'eux. Cependant, il en est d'autres, et qui sait ? Votre chef fait peut-être partie de cette deuxième catégorie. Celui-ci a peut-être accédé à son rang de manager pas nécessairement pour sa capacité prouvée à gérer des individus mais plutôt pour d'autres raisons telles que par exemple : un haut niveau de compétence, l'excellence, l'enthousiasme, une grande clairvoyance. Mais cela peut être également dû au fait d'avoir rencontré les bonnes personnes au bon moment, d'avoir des affinités politiques, ou des capacités hors normes de savoir se vendre. Il arrive ainsi que parfois la personne en question soit, de manière tout à fait inattendue, incapable de vous gérer vous et votre travail. Alors si vous vous trouviez coincé avec ce genre de patron, vous pourriez, au lieu de vous lamenter et grommeler tout seul dans votre coin en attendant la retraite, inverser les rôles et décider de gérer votre chef.

Que vous le vouliez ou non et par les temps qui courent, l'art de savoir manager votre supérieur hiérarchique est devenu capital. En effet, vous vous êtes certainement aperçu que les nouveaux accords collectifs du BIT tels que l'*Accord collectif sur les procédures de recrutement et sélection* (octobre 2000) et l'*Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois* (mars 2001) avaient en fait introduit un changement organisationnel majeur : les chefs, à n'importe quel niveau de hiérarchie qu'ils soient, ont bénéficié d'un accroissement non négligeable de leur pouvoir en ce qui concerne, le contenu et l'évaluation de votre

travail, le fait de garder ou non un fonctionnaire dans leur service ou département, la classification de votre emploi ou votre avancement de carrière, etc.

Arrêtons-nous un instant sur plusieurs exemples d'accroissement de pouvoir des chefs au BIT et leur possible répercussion sur le développement de carrière de son personnel.

Classificateur, classificateur, dis-moi si je suis la plus belle...

Pour ceux qui ont eu le bienheureux et légitime soutien de leur chef dans le processus de classification initiale de leur poste, l'exercice a pu leur sembler une simple formalité. Mais d'un autre côté, les moins chanceux ont pu et peuvent encore actuellement se retrouver face à un drôle de parcours du combattant :

- Dès lors que la réponse du directeur exécutif à la demande d'un membre de son personnel de revoir la classification initiale de son poste est d'office considérée comme parole d'évangile, le demandeur est non seulement obligé d'apporter le fardeau de la preuve mais n'a pas, a priori, l'accès à toute l'information pertinente et évidente, nécessaire à la défense de son cas.

- Le délai accordé jusqu'au 31 octobre 2001 au Groupe d'examen indépendant (IRG) pour le réexamen des cas ne fut semble-t-il qu'une pure déclaration d'intention. En fait, les décisions intermédiaires initialement prises par l'anonyme IRG (sa composition demeure toujours un secret d'Etat) furent pour certains envoyées fin juin 2002 et tout le processus les concernant devrait désormais être finalisé au plus tard en octobre 2003. Le moins que l'on puisse dire est que les instances dirigeantes ne semblent pas pressées de prendre une décision surtout dans les cas où la classification est contestée par les fonctionnaires concernés.

- Dans certains cas, les décisions mêmes du IRG ont révélé une compréhension un tantinet limitée des tâches et responsabilités impliquées dans les différents métiers. On pourrait même dire que quelquefois elles ont mis en lumière une interprétation « créative » du contenu des tâches et même une non prise en compte des faits et arguments en faveur des cas soumis.

- Dans d'autres cas, des décisions concernant la carrière d'un fonctionnaire ont été prises avant même que le Groupe Indépendant ne se prononce sur le cas. Un concours a par exemple été ouvert et une tierce personne a été nommée sur le poste sans se soucier du fait qu'un autre collègue avait déclaré avoir exécuté les tâches depuis des années et avait justement demandé à ce que son poste soit reclassé.

Recrutement : la porte ouverte à tous les abus

Concernant le recrutement et la sélection, la latitude du chef a là aussi considérablement pris de l'ampleur. Le rôle des représentants du personnel a été limité, comme chacun ne le sait peut-être pas, à l'autorisation d'accès aux rapports des évaluations techniques lors des concours, à la discussion des propositions faites, à la formulation de commentaires à divers stades du processus de recrutement d'un fonctionnaire, et en cas de désaccord d'en informer le Directeur général. Le plus dommageable est qu'il manque désormais une opinion indépendante qui fut, au temps de l'ancien Comité de sélection, un garde-fou remarqué et remarquable. Il est évident que l'abolition du Comité de sélection et de ses membres indépendants ne permet plus au Syndicat de jouer son rôle. Celui-ci ne fait plus désormais que des commentaires pour la forme. C'est aussi la porte grande ouverte aux évaluations et décisions arbitraires.

Dans certains cas « l'évaluation technique rigoureuse » requise dans l'art. 5 de l'Accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection semble avoir été conduite par des personnes ne possédant pas les qualifications nécessaires. Si en plus, le chef est nouvellement arrivé dans ses fonctions et ne supervise pas directement le travail des candidats, il y a toujours un risque que l'évaluation soit basée sur les performances réalisées en entretien telles que facilité de communication, auto marketing et donc sujette à toute subjectivité ou partialité plutôt que sur les compétences et performances professionnelles réelles des candidats.

Dans ce nouveau système, il devient donc primordial et judicieux pour tout fonctionnaire aspirant à faire carrière et désireux d'obtenir une satisfaction dans son travail, d'acquiescer sans tarder une nouvelle qualification consistant à savoir comment agir avec son chef et comment se rendre visible.

De l'importance de la visibilité

On a vraiment l'impression qu'un changement culturel manifeste s'opère dans notre Organisation et qui se traduit par une disparition de la *substance* (véritables compétences professionnelles, expérience, respect des délais, qualité et quantité du travail effectué, coût efficacité) au profit de l'*apparence* et du *profil* (visibilité et auto-proclamation). Dans ce nouveau cas de figure, vous paramétrer sur la seule échelle de vos compétences ne peut que vous désavantager et vous conduire le plus sûrement dans le mur. Par contre, si vous décidez de faire savoir à votre environnement immédiat de travail vos réalisations, vos qualités et vos capacités, de les porter à la connaissance des directeurs les plus hauts placés sans oublier HRD, vous aurez alors là mis en place les facteurs essentiels de reconnaissance de votre travail et donc éventuellement de votre avancement de carrière.

Mis à part les méthodes éprouvées pour gagner en visibilité (diversité des tâches surtout à l'extérieur de votre unité, participation aux conférences ou réunions, soumettre des rapports, être introduit auprès des bonnes personnes, faire des actes de socialisation avec votre boss), vous pouvez également joindre le Comité du Syndicat. Des faits relativement récents ont démontré toute l'efficacité de l'option choisie. Par exemple, avoir été l'un des principaux négociateurs représentant le personnel n'est absolument pas un obstacle pour retourner votre veste au milieu de votre mandat et devenir un des principaux directeurs de HRD; vous pourriez également sauter de P3 à P5 sans posséder toutes les qualifications requises et obtenir un poste à la barbe de tous vos collègues P4 pleinement qualifiés.

Comment gérer votre patron

Mais revenons à nos moutons. Quelle est la qualification requise la plus importante pour un employé ?

C'est bien sur le fait de savoir gérer ses propres émotions et attitudes négatives, s'il y en a, à l'égard de son chef. Il est d'abord capital, quelles que soient les circonstances, que vous acceptiez pleinement le fait que le chef sera toujours le chef; que vous devez de respecter sa position, un respect qui est dû et va avec le travail, même si vous avez quelque difficulté à respecter la personne qui occupe cette position.

Premièrement, considérez que l'établissement de cette relation est de votre seule responsabilité. Si quelques problèmes surgissent, faites un effort pour les résoudre ou vous serez alors obligé de vivre avec. Prendre contact avec la hiérarchie supérieure

ou HRD peut ne pas être la meilleure solution: vous, et non votre chef, pourriez être considéré comme à la base du problème. A toutes fins utiles, évitez de presser sur les boutons d'alerte, ce qui a le don d'énervé profondément votre chef: il est de votre devoir d'éviter toute action qui pourrait le faire sortir de ses gonds telle qu'évoquer une maigre performance, en qualité ou en quantité, une planification inadéquate, des arrivées tardives et/ou des absences aux réunions, des manques de respect ou d'engagement évidents, ou encore un manque d'efficacité ou de productivité.

Des goûts et des couleurs...

Il est fortement conseillé de déterminer à quel type de chef vous avez à faire. Avez-vous réellement un problème de chef ou est-ce seulement quelqu'un qui « a une personnalité ou un mode opérationnel différent du vôtre et qui ne ressemble pas ou n'agit pas comme vous pensez qu'un chef devrait agir »²? Les styles de management sont aussi individuels que les styles vestimentaires, allant du « fais ton boulot et surtout ne m'en parle pas » à « tu fais ce que je dis et tu ne discutes pas ». Vous avez intérêt à devenir un as de la modulation de fréquence et à adapter votre faisceau d'ondes à l'émission des siennes. Quoi qu'il en soit, il faut toujours garder en mémoire que le « management par le bas est l'art d'améliorer consciemment sa collaboration avec son chef, afin d'obtenir les meilleurs résultats personnels et organisationnels. Ce n'est en aucun cas une manipulation superficielle ou une flatterie sans conséquence »³.

De plus, n'oubliez jamais que votre chef est un être humain et qu'à part sa démonstration de force et convictions, il n'est peut être pas complètement dépourvu de sentiments, de faiblesses et de besoins humains; il devrait donc être traité en conséquence. Pour vous convaincre de ce qui précède, l'article écrit par un ancien directeur du Personnel dans lequel il décrit son entrée au BIT est plus qu'édifiant⁴.

Une fois que vous avez diagnostiqué le caractère intrinsèque de votre chef, votre prochaine tâche sera d'édifier un climat de confiance. Donnez-lui des encouragements afin de s'améliorer. Il a peut être besoin d'apprendre que de recruter des gens intelligents et d'utiliser leur plein potentiel sont des gages de succès. Il doit aussi adhérer à l'idée que le personnel pourrait en savoir un peu plus sur son propre travail que les managers et que si on lui en laisse l'opportunité, celui-ci pourrait même améliorer les procédures et augmenter les résultats de l'unité. Selon le type de chef dont vous avez hérité, vous pourriez essayer une ou plusieurs approches...

Renate Meyer

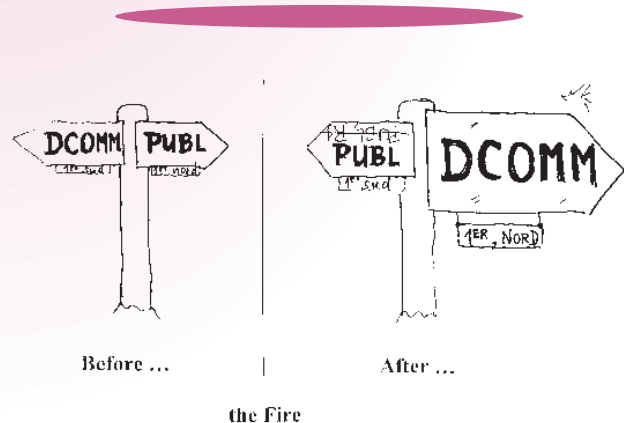
A suivre (trad. CCT)

¹ Christopher Hegarty: *How to manage your boss*, Ballantine Books, 1985.

² Mardy Grothe et al: *Problem bosses. Who they are and how to deal with them*, Facts on File, 1987.

³ Patti Hathaway et al: *Managing upward*, Crisp Publications, 1992.

⁴ Ray Harari: « A tale of greed, arrogance, deceit and desertion », dans *Bulletin des Anciens*, n° 32, mai 2002.



Humanizar el trabajo

«El trabajo, más que la risa, sin duda, es lo propio del hombre» sentencia la Historia General del Trabajo (Grijalbo). Hoy por hoy, a menudo se piensa en el «trabajo» como «ocupación asalariada». No obstante, esa definición es demasiado limitada. Por ejemplo, eso querría decir que el ama de casa que cuida de su hogar y sus hijos no trabaja, mientras que si aceptara algún pago por cuidar la casa y los hijos de otra persona, estaría bajando.

Una mejor definición de «trabajo» pudiera ser la aparecida hace unos años en un estudio estadounidense: «trabajo» es «una actividad que produce algo de valor para otras personas». «El esforzarse por hallar significado en la vida de uno», escribe el siquiatra Viktor Frankl, «es la principal fuerza motivadora en el hombre. ... Me atrevo a decir que nada en el mundo sería más eficaz para ayudar a uno a sobrevivir a las peores condiciones que el saber que la vida de uno tiene significado.» El trabajo puede contribuir a hallar significado a nuestra vida. Pero para muchas personas es monótono ejecutar la misma operación vez tras vez en una línea de montaje para producir algo que no les interesa ni les da motivo de orgullo. Allí estriba, en parte, la clave a la pérdida de la ética laboral... gran parte del trabajo que la gente hace hoy día no la deja satisfecha respecto a su necesidad psicológica de significado y de un sentimiento de logro.

¿Es su trabajo placentero

SÍ	NO	
		¿Cree usted que está bien preparado para efectuar su trabajo?
		Después de unas largas vacaciones, ¿está deseoso de volver al trabajo?
		¿Consideraría usted que la calidad del trabajo que desempeña está por encima del tipo promedio?
		¿Disfrutaría de desempeñar su tipo de trabajo como pasatiempo o como asistencia social voluntaria?
		¿Tiene la información materiales o instrumentos suficientes con que trabajar?
		¿Le suministra su trabajo otros beneficios, además de los monetarios, como oportunidades de aumentar su conocimiento y desarrollar sus aptitudes?
		¿Ve que otras personas se benefician de su trabajo?
		y comunicación social con personas a quienes vale la pena conocer?
		¿Llega a menudo la hora de salir del trabajo «demasiado rápido» y llega el fin de semana «demasiado pronto»?

Mientras más preguntas usted haya contestado con un «SÍ», más satisficente es su trabajo. Mientras más respuestas «NO» haya dado, menos satisficente es el mismo. ¿Qué se puede hacer para cambiar algunos de esos «NO» en «SÍ»?

Si vemos el tipo de trabajo que realizamos como desagradable, es probable que haya graves repercusiones en otras partes del sistema social. Entre esas repercusiones pueden estar la debilitación de la salud física y mental o la desintegración de las relaciones de familia. Algunos trabajadores descontentos se hacen apáticos; otros, hasta antisociales en su comportamiento. Tales factores pueden llevar al beber en exceso, la toxicomanía, la agresividad, etc.

Es obvio, pues, que hay mucho que podemos ganar si tratamos de contrarrestar la falta de satisfacción en el trabajo, al menos en nuestra propia vida. El difunto Albert Camus, escritor francés que ganó el premio Nobel de literatura en 1957, dijo una vez: «Sin trabajo, toda la vida se echa a perder. Pero cuando el trabajo es monótono, la vida se sofoca y muere».

Si bien es cierto que la automotivación es importante en cualquier ambiente que trabajemos, también lo es, que la organización contemple un sistema justo y sano de recompensas para motivar a sus funcionarios; no obstante, no debemos esperar que las circunstancias cambien para mejorar nuestra actitud frente al trabajo. Somos nosotros los que podemos cambiar nuestras circunstancias.

Evitemos el orgullo

Cuando la motivación de una persona en el trabajo está manchada de autoglorificación, a menudo queda eclipsado todo interés y benevolencia de su parte para con otros. La competencia y la rivalidad reemplazan a un espíritu de cooperación amigable. Se puede usar una norma de juicio injusta de modo que la pura cantidad llega a ser la norma para comparar, sin tener en cuenta la calidad o el esfuerzo sincero, altruista que la otra persona puso en su trabajo. Puede que el valor de la persona se juzgue principalmente por lo que puede producir, en vez de por lo que ella misma es.

Ciertamente los esfuerzos por eclipsar a otros son perjudiciales, y los que se empeñan en eso 'están esforzándose tras el viento,' tras pura vacuidad. El que publica sus logros y se compara con otros suscita competencia y envidia. Al tratar de impresionar a otros con su propia superioridad, envidiosamente rehusar reconocer las buenas cualidades que otros poseen. Celosamente guarda su posición, temiendo que otros lleguen a ser sus iguales y, quizás, hasta lo superen.

Por otro lado, es bueno sentir orgullo pero del bien entendido, es decir, gran satisfacción por algo propio y personal, orgullo de ser honesto; de ser veraz, de tener dignidad. Orgullo de ser digno portador del concepto *trabajo decente* que lleva implícito un trato adecuado entre todas las jerarquías y niveles de una institución u organización.

Evitemos el Materialismo

No, el trabajar tan solo por el dinero no trae verdadera satisfacción ni felicidad. «No te afanes por obtener riquezas. Porque sin falta se hacen para sí alas como las de un águila y vuelan hacia los cielos» reza un proverbio antiguo. Según informes, algunas águilas alcanzan velocidades de vuelo de hasta 130 kilómetros (80 millas) por hora. Esto ilustra bien lo rápido que pueden irse volando las riquezas que se ganan con mucho esfuerzo.

El deseo de ganar dinero suele impulsar a la gente a buscar ascenso en su carrera. Esto puede causar grave tensión y conflicto emocional aun en las personas más saludables... hasta crear tendencias suicidas. «Un hombre que llegó a su empleo cierta mañana y halló que le habían cambiado de lugar el escritorio subió a la azotea del edificio y saltó a la muerte desde allí.» El Dr. Douglas LaBier relató este incidente en una entrevista sobre la relación entre las carreras profesionales y los problemas emocionales, presentada en la revista *U.S. News & World Report*.

«Lo que se necesita – dice el Dr. LaBier – es una vida más desarrollada, una que no esté tan centrada en una carrera. Además de cosas como una dieta adecuada, descanso y ejercicio, los que desean vidas más equilibradas tienen que pensar más en actividades con su familia y entrar en competencias placenteras no relacionadas con su carrera.»

Lo anterior no quiere decir que se deba renunciar a las metas o a las perspectivas de desarrollo. El progreso constante es parte de nuestra naturaleza y su búsqueda es un derecho humano fundamental. Es bueno «tratar de alcanzar el sol pero no debemos agobiarnos porque conseguimos solamente una estrella».

Conozcamos los objetivos de la Organización

Si logramos conocer cuáles son los objetivos de la Organización y nos identificamos con ellos, podremos inferir cuál es nuestra contribución al logro de esos objetivos, piense en personas y no en frías cifras, piense en el alivio que trae su trabajo a los apremiados problemas que aquejan a los menos afortunados, a los perseguidos, a los que sufren injusticias y privaciones.

El centrar nuestros esfuerzos en ayudar a los demás es una fuerza motivadora y una fuente de satisfacción personal muy importante. En ese sentido, somos trabajadores privilegiados por cuanto nuestra labor tiene un impacto sobre el bienestar de otros, sobre sus condiciones de vida y trabajo.

Equilibrio en nuestras vidas

Es responsabilidad personal establecer nuestros propios límites. Mucho hemos oído sobre la adicción al trabajo, por ejemplo. Es fácil descuidar a nuestros seres queridos y con el paso del tiempo descubrir – a veces demasiado tarde – que vivimos con desconocidos y lamentamos el tiempo que nos les dedicamos.

Debemos, entonces, establecer un balance que nos permita comprender que «para todo hay un tiempo bajo el sol»: para trabajar; para estar en familia, para disfrutar, tiempo para nosotros mismos, etc.

El ser humano tiene necesidades de distinta naturaleza: mental, física, emocional y espiritual. La satisfacción de cada una de estas necesidades cumple un papel primordial para alcanzar equilibrio y la meta común de toda la humanidad, a saber, la felicidad.

Por otro lado, si dejamos que la parte emotiva tome el control de nuestro ser y damos, así, rienda suelta a nuestro carácter, invariablemente maltrataremos a otras personas, nos volveremos hipersensibles, irascibles, refunfuñones, haciendo la vida difícil a la gente que nos rodea. Se inicia, entonces, una cadena de frustraciones y el ambiente se enrarece y torna negativo.

¿Por qué no hacer un esfuerzo consciente para que floren en nosotros las buenas cualidades que sí poseemos?

El más grande profeta del cristianismo dijo en su famoso sermón del monte: «por lo tanto las cosas que quieren que los hombres les hagan, también ustedes de igual manera tienen que hacérselas a ellos, esto es lo que significa la ley y los profetas».

Sin ser cristiano, Mohandas Gandhi, en 1931, dijo a un virrey británico: «Cuando el país suyo y el país mío obren a una en conformidad con las enseñanzas que Jesús estableció en este Sermón del Monte, habremos resuelto no solo los problemas de nuestros países, sino los del mundo entero».

Por tanto si queremos un ambiente de trabajo más solidario; más amable; más cálido; más satisfactorio, en definitiva, más humano; debemos esforzarnos, cada uno de nosotros, por ser más solidarios, más amables, más cálidos y más humanos.

Lisbeth Calvo, OIT San José,
y Bernardo Bello, OIT Santiago

Going to the Tribunal? Join Appellants Anonymous

By our Legal Correspondent

Followers of the oracular Administrative Tribunal of the ILO will have been jolted, mildly, on picking up the latest batch of judgements (93rd session) to discover that its practice of naming them after the complainants (e.g. *In re Sharma*) has been dropped. Although complainant names (and numbers) were good enough for the previous 2118 judgements, cases from 2119 on are being recorded as numbers alone. In the text of the judgements, however, complainants are less cryptically referred to by their initials. Though not everyone will identify the names behind the initials, the Tribunal's use of the pronouns *he* and *she* (alongside *him*, *his* and *her*) makes sure that we all know whether they were boy-names or girl-names.

Who will be fooled? Colleagues and other folk who know of a complainant's tale won't need to have the name spelled out for them. To those who don't know, it won't matter whether the name was Snodgrass or Siddhartha.

We are promised that even the older judgements, whose names are graven on legal minds in each of our organizations, will be anonymized *ex post facto* in the Tribunal's handy database, *Triblex* (see www.ilo.org/trib). Non-numerate lawyers, litigants and scholars, beware!

Those who fondly recollect Lord Devlin's judgement (*In re Go*) about abuse meted out by a former WHO Director-General (then a mere Regional Director) will have to relearn it as Judgement 631. Students of ILO Short-term Rule 3.5 can forget the surname of our wronged colleague Timothy Burt and replace its four letters with the digits 1385.

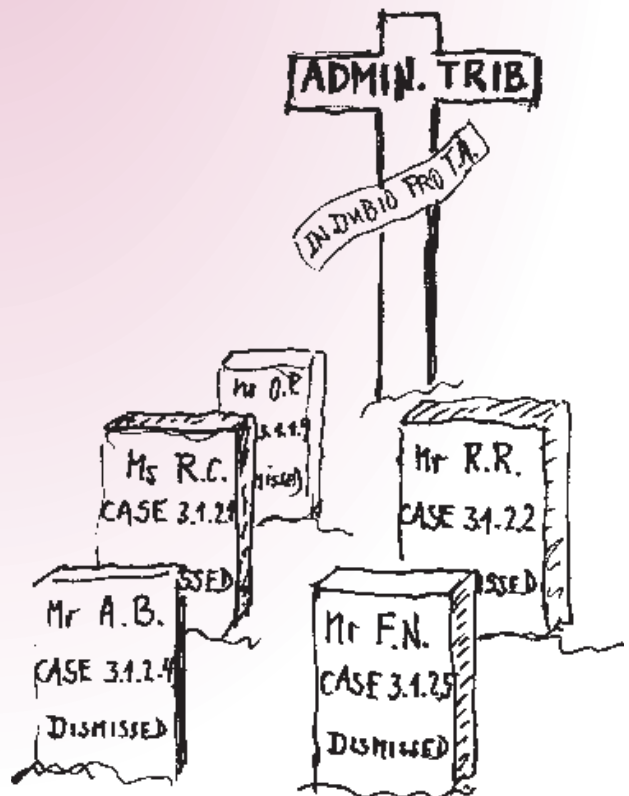
Those with a numerical bent may have an easier time of it. A memorable judgement about the hapless secretary of a Director-General at CERN stutters into posterity with judgement number 1212. For an alarming case about a WHO attempt to entrap one of its staff members, dial 999.

Further victims of the decision to go digital will be those litigious but often likeable officials who seem to be in competition with each other to rack up a long list of cases in *their name*. Take, for example, the venerable Hendricus van der Peet, who was already up to his fifth case (*In re van der Peet* No. 5) and still climbing when he got the Tribunal to order the European Patent Office to pay for moving his (unnamed) horse from northern Germany to Munich. Sadly, when future van der Peets (the original lodged

21 complaints) finally hang up their spurs, they may have little more than a collection of numbers and initials to show for their trouble.

Most lamentable of all in the Tribunal's opting for *anon.* may be its effect on individual responsibility. For the judicial system to work well, the parties – like the judges – must be responsible. (Nothing so enfeebles a judiciary as a load of footling cases.) But responsible litigants have to devote a lot of time and energy to their submissions. By hiding the names of the people who come to it, the Tribunal may subtly be relieving them of the onus of authorship and its attendant burdens.

By that logic, what will the Tribunal start hiding next? the names of its defendant organizations?



Le doyen s'en va

« En tout cas, je ne serais pas démenti de dire ici que depuis la création des Bureaux de l'OIT en Afrique, sauf si on me prouve le contraire, je suis le premier fonctionnaire en Afrique à avoir parcouru une longue carrière et aller normalement à la retraite... »

« Ma joie est vraiment grande de partir en laissant une relève assurée par mes jeunes collègues que vous êtes. Quelles que soient les intrigues, les déceptions et les injustices, vous ne devez pas laisser tomber cette maison que nous avons tous construite ensemble, quelquefois au sacrifice de notre santé, voire de notre vie. Les professionnels, eux, ils viennent et repar-

tent mais vous, les nationaux, vous restez. C'est vous les piliers de cette maison. Vous devez persévérer. Au fur et à mesure, les choses changeront et s'amélioreront. »

Jean Paul Andika ■
Yaoundé, le 1^{er} juillet 2002

Cérémonie d'au revoir offerte par le personnel du bureau OIT/EMAC à l'occasion du départ à la retraite de Jean Paul Andika (à droite, en chemise blanche)



Pourquoi les fonctionnaires ne sont-ils pas heureux? Episode XVII

Vous vous souvenez: vous avez déménagé. Je n'aurai pas la cruauté de vous rappeler comme vous avez souffert, et combien l'acclimatation fut difficile, ne serait-ce que le simple geste d'appuyer sur le bouton adéquat dans l'ascenseur, ou l'humiliation de vous faire refouler lorsque, machinalement, vous vous apprêtez à vous installer sur la chaise réglable de votre ancien bureau. Bon gré mal gré, vous vous êtes adapté, soumis, rendu. Mais conséquemment, à vos anciennes tâches s'en est ajoutée une nouvelle, pour laquelle vous n'avez pas été formé...

Déjà, au fil des ans, *aut horribilium aut mirabilium*, il vous a fallu ajouter à votre cahier des charges: informaticien – il ne suffit pas toujours de donner un grand coup de la paume bien aplatie sur le côté droit de votre écran, même si ça marche souvent; psychologue – vous excellez à remonter le moral de collègues souffrant ou croyant souffrir de mobbing; photocopiste – le chef manque souvent de bonnes volontés; nettoyeur – vous n'avez pas votre pareil pour débarrasser les tables et vider les cendriers de la cafétéria; jardinier – vos camarades s'arrachent vos

conseils pour éliminer les parasites de leurs yuccas; et maintenant voilà que vous échoit une nouvelle casquette: celle du facteur.

En effet, dans votre service, les boîtes IN et OUT ont été regroupées afin d'économiser du temps et des déplacements aux messagers en titre, les boîtes IN de votre supérieur et de vos collègues se retrouvant ainsi plus proches de votre cellule que la boîte OUT commune, elle-même désengorgée deux fois par jour seulement. Or, la communication étant la clé de votre travail, vous avez dû vous organiser, créer une boîte temporaire pour regrouper le courrier, et plusieurs fois par jour, vous distribuez vos enveloppes marronnasses à qui de droit.

Avantage n° 1: vous voyez du monde. Même si vos récepteurs ne sont pas toujours souriants, cela constitue un contact humain non négligeable.

Avantage n° 2: vous maigrissez.

Avantage n° 3: votre circulation sanguine s'active, vous prenez de belles couleurs, votre cœur bat mieux et votre capacité respiratoire augmente.

Avantage n° 4: il existe indéniablement mais ne s'est pas encore révélé.

Inconvénient: êtes-vous vraiment fait pour ce métier?

Je vous le dis comme je le pense: c.v.t.i.

K*** ■

CORRESPONDENCE

Democracy and the Staff Union

A duly elected and dedicated Staff Union Committee calls a meeting (on 30 September 2002) to debate grave issues affecting all staff and, ultimately, the credibility of our Office.

The rank and file come in large numbers for information, for debate and to chart a course of action. The hope is to revive the spirit of consultation, collaboration and negotiation between Management and Union.

But the debate, the information, the action were not to be.

First, a team of colleagues (senior management coffees still hot on their breath) went on and on about the personality of our Director-General – even though his courage, strength and intelligence were the last things anyone had come to question.

Next, the resolutions. Instead of addressing the wider issues of concern to everyone, some of our brothers and sisters, eager to make their mark in the run-up to Staff Union elections, seized on the plight of our precarious colleagues. No matter that the SUC had a record of tireless and effective labours on their behalf; no matter that these concerns had their just place in the wider SUC resolution. In the end, there was no time to take up the points that had brought us together.

It seems clear to me that whatever the aim of those who dominated last month's EGM, it was not to speak up for the interests of staff, or even of the ILO.

Let's bear that in mind when casting our ballots for new Staff Union representatives.

Thwarted democrat ■

Unpleasant feeling over some lost cash

I would like to convey my "sincere thanks" to the person who came across the small amount of CHF 460 in the late afternoon of Tuesday Oct. 2 at the R1 cafeteria. This money fell out of one of my pockets. Obviously, when I realized what had happened, I was unable to find the cash.

It would be useless to add anything more: in reading my comments, the person who grabbed that money and kept it will know immediately that my words of thanks are intended for him or her.

Whoever you are, just let me say that I am thinking of your soul: especially that day, when your hands grabbed that money on the floor, you probably thought you had just got richer; my feeling is that you became even poorer, not to say more miserable. And while the word "honesty" has a real meaning for some of us, just let me say that it has no chance of being part of your life now or in the future.

I would not like to be like you.

M.-J. Charliot ■

New rules for the select few

In the bad old days of the Selection Board, panels made up of one representative of the Staff Union, one representative of the Personnel Department and two independents were responsible for evaluating the relative merits of candidates for a competition. They also discussed criteria for drawing up a short list, and included in their considerations such old-fashioned concepts as not discriminating against female candidates who had slightly

fewer years of experience at the national and the international level than male candidates. The short list was given to the Chief who was filling a vacancy, who could provide comments about the candidates on the short list to the panel. The panel would then draw up a recommendation for approval by the Director-General.

However, in these more enlightened times, there is no need for a representative of the Staff Union, for independents or even for the Human Resources Development Department to be involved. The Chief decides. S/he can even choose male candidates who had slightly fewer years of experience at the national and the international level than female candidates (see *Union* 322, p. 9). Ah, progress!

Anne O'Nimh ■

Zapatero, a tus zapatos

I read with interest your article on the importance of well-shined shoes ("Zapatos limpios", *Union* 322, p. 11) and thought readers might be interested to know that this phenomenon is not confined to the ILO.

Indeed, French President Jacques Chirac recently explained his choice of Prime Minister as follows: "I chose him [Jean-Pierre Raffarin] because he does not shine his shoes" (*Times Literary Supplement*, 2 August 2002, p. 12).

I hasten to add that my own shoes are not worn with career development in mind.

John Myers ■

Disk space: The final frontier for the Enterprise Network?

A few random thoughts on the ITCOM User Broadcast of 17 September 2002 on management of disk space...

My G drive has 37.9 Gb used and 20.6 Gb free.

The shared drive has 54.5 Gb used and only 3.04 Gb free, despite my heroic "self-discipline" (ITCOM's word) in moving my own garbage off the shared drive onto my G drive or into the recycle bin.

(Could it be, incidentally, that self-discipline is a substitute for spending more money on software?)

By the time anyone reads this, the so-called NwQuota will have whirred into action. (That would be Nw as in "no way!", presumably.) This will allow each user a maximum of just 200 Mb (i.e. 0.2 Gb). It will result in people blaming ITCOM for the lack of space, and the policy will be sorely tested at every GB, Conference, etc., when supposedly essential and urgent work will be sabotaged by bureaucratic technofixes.

Questions:

Will ITCOM provide courses in how to reduce the space?

Will bosses understand that their minions can no longer provide copies of old stuff because the archive files had to be deleted to fulfil this "knowledge quota"?

Will some individuals (or units/Departments) be exempt from these rulings? (I think we all know the answer to that one.)

Do heavy users of PowerPoint and Excel need to save everything on CD? (Perhaps we need to buy CD burners in that case.)

Will I have to delete the bulk of my folder "Z" (120 Mb on its own), most of folder "Y" (47 Mb), the whole of my "X" file (32.3 Mb)?

ITCOM calls it self-discipline. I say it's self-defeating.

Joe Public ■