

330

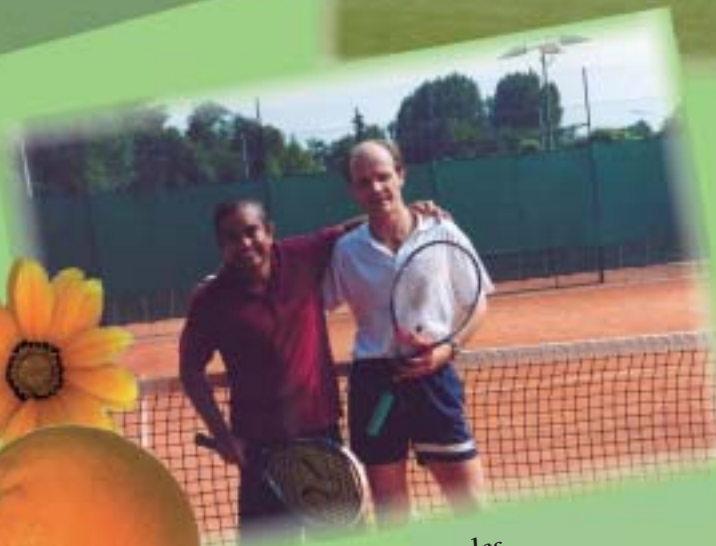
Juillet-Août 2003

unión

- Festival d'été
- ILC eavesdroppings
- La Balance Masquée
- ICSC plays the field

Campeones, campeones, jolé olé olé!

The Geneva and Vienna teams
ready to tee off for the inaugural
UN Ryder Cup



ILO men's tennis singles
finalists Iftikhar Ahmed and
Gian-Franco Danesi



The ILO's top-
secret fitness centre

OIT • ILO • BIT
Boletín del Sindicato
Staff Union Bulletin
Bulletin du Syndicat
<http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/magazine/index.htm>

EDITORIAL

Festival d'été¹

Programme des réjouissances

- Le Syndicat du BIT a désormais un forum de discussion fort dynamique pour ses membres et un site ouaibe à jour avec plein d'infos utiles en technicolor; la communication en est toute ragailardie.
- Après huit années de cogitation intense, le Syndicat soumet pour referendum une révision de ses Statuts. Si toutes les modifications proposées sont approuvées, notre Syndicat aura la chance de devenir plus bureaucr... pardon, nous voulions dire plus démocratique.
- Depuis qu'AFRO² a été créée, on peut, si l'on n'est pas de langue maternelle anglaise, avoir les mêmes informations que les autres en temps réel et on peut même choisir la langue dans laquelle on veut lire intranet (cela à condition de ne pas exiger, faut pas pousser quand même, la présentation des informations en chinois, russe ou arabe, langues qui, comme chacun le sait, sont minoritaires).
- Sur la terrasse du R3, le mobilier de jardin genre piscine vient d'être remplacé par de luxueux fauteuils en bois exotique qui ont l'avantage d'être complètement inconfortables et de nous pousser à remonter travailler plus rapidement que prévu. C'est bon pour la productivité et tant pis pour la déforestation et nos fesses fragiles.
- Le service médical a enfin obtenu le feu vert pour publier *Le point sur la santé au BIT* (Genève, BIT, 2002). Croyez-nous, cela valait la peine d'attendre. Demandez votre copie ou consultez le lien <http://mirror/intranet/english/bureau/pers/med/pdf/inventory-f.pdf>
- Après avoir dépensé plus de 300.000 \$ à repenser le logo de notre organisation (et d'autres projets de reformulation de design), nous avons appris que certains membres du GB avaient sagement conseillé le Bureau de stopper l'aventure. C'est peut-être ce qu'on appelle dans le *Manuel du BIT pour les médias* «des réseaux durables de coopération avec nos partenaires tripartites». Tiens au fait, en parlant du loup, qu'est-il advenu de ce fameux manuel?

Risque d'averses

- Les damnés de 2001, à savoir les oubliés de la reclassification initiale, ne voient toujours pas le bout du tunnel bien que l'IRG semble apparemment montrer des signes d'agitation inhabituelle après une longue hibernation. A quand l'efficacité?
- La CFPI nous refait le coup du tripatouillage de la méthodologie pour l'enquête sur les salaires des services généraux. Il va falloir une sacrée mobi-

lisation pour endiguer ces tonnes de mauvaise foi charriées par ceux qui sont censés définir les meilleures conditions de travail pour les fonctionnaires internationaux.

- Un petit livre sorti sans grande publicité³ étale au grand jour (et selon nous pas forcément avec rigueur et talent) les travers de la grande famille des Nations Unies. On a le désagréable honneur d'y figurer. Ça ne fait jamais plaisir.
- Et on se demande si notre figure de proue ne l'aurait pas lu puisque nous venons d'apprendre que Kofi Annan vient de dissoudre le syndicat de l'ONU de New York. Hé Mec, Saddam et Double V, ça ne te suffit pas? Fais gaffe, on a nos propres armes de destruction massive et nous savons comment les utiliser!⁴
- Vous cherchez toujours à vous maintenir en forme? Pourquoi ne pas vous refaire une petite santé au Fitness club BIT se trouvant juste derrière le salon du Personnel? La réponse est simple, vous n'y êtes pas encore autorisés. Les 18 flambantes neuves machines de torture attendent depuis des mois qu'un club formel soit créé au sein de Sports et Loisirs et qu'un entraîneur chevronné veuille bien vous enseigner leur maniement. Pour jeter un coup d'œil faites appel à vos copains joueurs de pingpong...
- Dans ces conditions, mieux vaut parfois opter pour la sédentarité mais alors ne comptez pas obtenir dans un futur proche ou lointain une de ces merveilleuses chaises ergonomiques dont certains de vos voisins de couloir sont déjà pourvus. C'est officiel: pas de budget. Les nantis, un conseil averti: clouez-la au sol!

Vive nous!

- 120 adhérents en plus au Syndicat ces premiers six mois.

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org

1. Hémisphère septentrional s'entend, mille excuses pour tous nos lecteurs grelottants au-delà du tropique du Capricorne.
2. Association pour la Francophonie à l'OIT:
<http://mirror/public/french/protection/socsec/pol/afro/index.htm>
3. *ONU: violations humaines*, de Jean-Loup Izambert (Chatou, Carnot, 2003: disponible dans toutes les bonnes (et moins bonnes) librairies, mais apparemment pas au kiosque Naville du R2).
4. Note du traducteur: l'argot new-yorkais rend évidemment très mal en français...

EDITORIAL

We've been having fun all summer long¹

Life is just a bowl of cherries...

- ILO Staff Union members can now pour their hearts out in confidence inside their very own chatroom-cum-e-group. Add that to all the TechnicolorTM bells and whistles on the revamped website and it's Union communications a go go go!
- Eight years on, the Union is holding a referendum on proposed amendments to its Rules. If all the changes are approved, our Union will become even more bureaucr—sorry, democratic.
- Sanks to ze kand pippull at —'ow you say? — AFRO,² those backward officials who haven't yet got with the programme and insist on reading the ILO intranet in a language other than English can now do so — provided, of course, they don't want it in a minority language like Arabic, Chinese, Russian...
- On the R3 terrace, the poolside-style garden furniture has now been replaced by luxurious, tropical hardwood armchairs — which are so uncomfortable they have the unexpected side effect of sending everyone back to work ASAP. That's good news for office productivity (but bad news for all tree huggers — not to mention our delicate bottoms).
- The Health Services Unit has at last succeeded in publishing *An ILO health inventory* (Geneva, ILO, 2002). It was well worth the wait. Ask for your copy or go to <http://mirror/intranet/english/bureau/pers/med/reports.htm>
- After \$300,000 was spent on that ingenious new ILO logo (and related design ideas), we hear that GB emissaries have advised the Office to quietly drop it. This must be what the *ILO Media Handbook* meant by "sustainable networks of cooperation with our tripartite partners". Come to think of it, whatever happened to the *ILO Media Handbook*?

But mind your teeth on those stones...

- The unfortunates of 2001, the people that time and reclassification forgot, still see no light at the end of the tunnel, though there are signs that the IRG is at last emerging from its hibernation. Will effective management reach the ILO any time before the end of this century?
- Trust the ICSC to spit in our Big MacsTM by coming up with yet

another new way to fiddle the GS salary survey methodology. Staff will need to mobilize, big time, to push back the tide of bad faith washed up by the people whose job it is (we once thought) to define the optimum working conditions for international civil servants.

- A very minor book recently published without fanfare (and deservedly so) attempts in shoddy fashion to shed light on the dark side of the UN family.³ We have the dubious honour of featuring prominently among the half-baked half-truths it peddles. Believe us: it's no fun.
- Maybe the saintly Kofi has been reading it. We learn he has just dissolved the UN Staff Union in New York. Hey dude! Saddam and Dubya not enough for you already? Word up, punk — we got our own WMDs and we know how to use them, y'hear?
- Looking to keep fit? Why not visit the ILO's own fitness centre, behind the Staff Lounge on R1? The answer is that you're not allowed to. Even though there have been 18 fully functioning, state-of-the-art machines down there for months (cycling, rowing, weights, etc.), a formal club is required first. Candidates for creating same should apply to Sports & Leisure. Meanwhile, for a sneak preview, ask any pingpong player...
- Best stay sedentary, then — but don't expect to get a nice ergonomic office chair any time soon. It's official: there is no budget. So a word to the wise: if you have a comfortable one (those sexy grey models are particularly mouth-watering), make sure it's nailed down!

Here's to all of us!

- 120 new Union members in the first six months of the year.

The editors
unionmag@ilo.org

1. Northern hemisphere only; apologies to all shivering southern readers.
2. Association pour la Francophonie à l'OIT:
<http://mirror/public/french/protection/socsec/pol/afro/index.htm>
3. *ONU: violations humaines*, by Jean-Loup Izambert (Chatou, Carnot, 2003: available from all good bookshops as well as a few bad ones — but not, apparently, the ILO branch of Naville).

El período estival no es un período de descanso para la actividad sindical.

Pensiones

A principios de julio, reunión del Comité Permanente del Comité Mixto de la Caja de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas –con, de forma especial en el menú, el rechazo de la Asamblea General de aprobar las decisiones tripartitas tomadas en conjunto por los representantes elegidos por los participantes, los designados por los jefes de Agencia, y aquellos nombrados por los Consejos de Administración o las Conferencias de las Organizaciones. Tal y como el personal con base en Ginebra lo ha expresado con fuerza durante la reunión inter organizaciones del 6 de junio del 2003, “Un navajazo al contrato”. Ver boletines del Sindicato 1303 et 1305.

Salarios

El golpe bajo de primavera en Roma. Es, en efecto, durante su sesión a abril 2003 en la Ciudad Eterna que la Comisión de la Función Pública Internacional (CFPI), órgano supuestamente técnico, pero cuyos ataques frontales o socarrones en contra de las condiciones de empleo y de servicios de cada categoría del personal son lamentablemente bien conocidos, ha decidido, sin tomar en cuenta las oposiciones de los representantes de los funcionarios internacionales (únicamente la CCISUA y la FICSA están acreditadas), de cambiar la metodología que permite el cálculo de salarios de los Servicios generales tanto en las ciudades sede como fuera de sede, en un sentido que conlleva ineluctablemente bajas bastante considerables y consecuencias a muy largo plazo. La llegada de los días soleados en el hemisferio norte no ha adormecido ninguna vigilancia. Al llamado del Sindicato de la OIT, un verdadero levantamiento de escudos ha movilizó los Servicios generales en todos los lugares de afectación, y todas las agencias juntas. En Ginebra, una Asamblea general extraordinaria el 25 de junio ha adoptado por unanimidad una resolución que podríamos calificar de “robusta”. Abidján, Antananarivo, Bangkok, Beirut, Bonn, Brasilia, Bruselas, Buenos Aires, Colombo, Yakarta, Islamabad, Katmandú, Lagos, Lima, Lusaka, Manila, Moscú, Nueva Delhi, Puerto España, San José, Tokio, Turín... la cadena de acciones lanzada contra el golpe de la CFPI es ya larga. La Comisión se reúne en Nueva York a partir de mediados de julio. Esperemos que todos estos “gong” de alarma resonarán suficientemente fuerte – sobre todo si, como en la OIT, son apoyados por los representantes de los directores generales. Parece que el Secretario General de las Naciones Unidas comprende y apoya al personal local. En esa espera y más que nunca “*la lotta continua!*”

Estatutos del Sindicato

La Operación Referéndum está definitivamente lanzada. Hasta el mes de septiembre para contestar a las 30 y tantas preguntas sacadas de los trabajos del Grupo sindical ad hoc. Numerosas innovaciones para un lanzamiento espectacular como la utilización de un sitio Web en expansión y mejor constante para subir los documentos de referencia en los tres idiomas – a propósito, 40% de lectores de habla inglesa, 32% de habla francesa y 28% de habla hispana para el sitio Web del Sindicato, medido en base al contenido

lingüístico de las páginas consultadas. Referéndum, y en perspectiva unos Estatutos renovados, mejorados en muchos puntos, incluyendo el papel de los delegados de servicio cuya institución está retomando fuerza, a semejanza de la representación sindical en las oficinas exteriores, que nunca había sido tan visible e influyente. Y el reconocimiento de la fuerza del terreno para la acción sindical con la formalización del establecimiento de instancias regionales, cuya primera conferencia “nueva fórmula” se llevará a cabo en Beirut a fines de septiembre para Europa y Medio Oriente, con la participación de titulares electos de otras regiones.

Clasificación, carreras, formación

La reclasificación ha sido colocada, esperémoslo, sobre buenas vías con el acuerdo encontrado con la Administración sobre el procedimiento y la reanudación del examen de los expedientes por un Grupo de Revisión independiente reforzado. La descentralización de las competencias hacia las regiones es ya real y efectiva. El ejercicio de promociones personales que acaba de concluir ha permitido también dar un empujoncito a los de más antigüedad y a los más merecedores – la casa va a festejar sus primeros NO-C. El Consejo Paritario de Formación se reunirá muy pronto para examinar especialmente lo que podría ser un proyecto serio en este ámbito, aparentemente basado en la experiencia de los Planes de Desarrollo de Personal cuyo proyecto piloto se continúa en el Sector de la Protección Social y en América Latina; las exigencias de nivelación técnica de los conocimientos, el incremento de la práctica del multilingüismo y las lagunas comprobadas en los jefes de unidad. A propósito de formación, el Comité del Sindicato empezará a principios de septiembre, un ciclo de formación para los nuevos afiliados y los representantes del personal. Organizará una vez por semana una permanencia para recibir informalmente a los miembros que necesiten asesoría, incluyendo jurídica. Algo para realzar aún más el nivel de conciencia y la fuerza de persuasión.

Negociación colectiva

El Comité de Negociación paritaria (CNP) –cuyas decisiones son, de ahora en adelante, accesibles por intranet– no descansará tampoco este verano. En el menú, la revisión de los acuerdos colectivos sobre la solución de diferencias (objetivos: simplificar, volver más accesible, mejorar la eficacia y la credibilidad del sistema interno de recursos), el tiempo libre para el ejercicio de la representación sindical (objetivo: asentar el reconocimiento y los derechos de los representantes sindicales en los diferentes lugares de afectación y en diferentes niveles de representación), la política relacionada con el empleo en la OIT de las personas con discapacidad (objetivo: tener una política). Ni que decir tiene que el Comité los mantendrá informados del seguimiento...

Sin más, para todos y todas, un buen verano septentrional, o un no muy rudo invierno astral.

¡UNANSE A NOSOTROS!

- Afiliarse • Comunicar • Participar

AROUND THE CORNER

COMMUNICATION FROM THE COMMITTEE

Staff Union secretariat :

Tel. (+ 41 22 799) 7956

Email: syndicat@ilo.org

Union is the press organ of the ILO Staff Union. Its editorial stance and contents are determined by its Editorial Board. The communications of the Staff Union Committee, which is the executive organ of the Staff Union, are identified as such whenever they are published in Union.

No rest for the wicked...

Union activities continue without suspension during the summer break.

Pensions

The beginning of July marks the annual meeting of the Standing Committee of the UN Joint Staff Pension Fund. At the top of the agenda is the refusal of the UN General Assembly to confirm the tripartite decisions taken by Representatives elected on behalf of the participants and the Agency Chiefs, and those nominated by Governing Bodies or Conferences of the Organizations. As the Geneva-based staff affirmed in their interorganizational meeting of 6 June 2003, this refusal strikes at the heart of our social contract with the administrations concerned. See Staff Union Bulletins 1303 and 1305.

Salaries

An ill wind blew in Rome this spring. It was at its April 2003 session in the eternal city that the International Civil Service Commission (ICSC) – a body supposed to be of a technical nature but inclined to attack the conditions of work and service of all categories of staff – decided, without taking into account the opposition of international staff representatives (only CCISUA and FICSA are accredited), to change the method of calculating General Service salaries at all duty stations in such a way as potentially to greatly reduce future income levels with long-term consequences for staff. The arrival of good weather in the northern hemisphere did not induce drowsiness among your Staff Union representatives. An array of shields has been raised by General Service staff in all duty stations with all Agencies mobilized together. In Geneva, an extraordinary General Assembly was held on 25 June that unanimously adopted a “muscular” Resolution calling on the ILO Director General to resist the ICSC decision. Abidjan, Antananarivo, Bangkok, Beirut, Bonn, Brasilia, Brussels, Buenos Aires, Colombo, Islamabad, Jakarta, Kathmandu, Lagos, Lima, Lusaka, Manila, Moscow, New Delhi, Port of Spain, San José, Tokyo, Turin – the chain of actions launched against the unilateral ICSC decision is already long. The Commission meets again in mid-July. Let’s hope that the alarm bells sounding are sufficiently strong, as will be the case with the ILO where the message will be relayed by the representatives of the Director General. It seems that the UN Secretary General understands and supports local staff. While we wait, and more than ever, the struggle continues!

Staff Union rules OK

The referendum operation is well under way. You have until the month of September to respond to the 30 or so questions concerning the issues raised by the ad hoc Working Group on reform. All of the proposed changes are included on the Staff Union website in three languages (it is noteworthy

that 40% of visitors consult English-language pages, 32% French-language and 28% Spanish). The Referendum deals with a number of reforms for improved Staff Union rules, notably the role of shop stewards that has had increased visibility recently, as has the role of Union representation in field offices. Recognizing the strength of the field in defending our interests, the referendum also calls for the formalization of regional meetings, the first conference being held in Beirut at the end of September for Europe and the Middle East, with the participation of elected titular members from other regions.

• **Union 329 omitted to mention the valuable contribution of Messaoud Hammouya to the Union Rules Working Group (Ed.).**

Classification, career development and training

The reclassification process is, let’s hope, back on track with the agreement concluded with the Administration on procedures, and the resumption of examinations by the reinforced Independent Review Group. Decentralization of the process towards the field is real, and effective. The personal promotions exercise recently concluded gave a slight boost to some of the most senior and deserving cases – the house will celebrate its first NO-Cs. The Joint Committee on training will meet shortly to look seriously at a range of issues (our understanding of which has been augmented by the ongoing personal development plans piloted in the Social Protection Sector and the Latin American Region) including the requirements for maximizing technical abilities, the increasing importance of multilingualism, and the apparent gaps identified among unit Chiefs. Concerning training, the Staff Union will begin in September a series of introductory courses for new Union members and staff representatives, and will organize an informal help-desk for staff needing advice, including legal consultation. We will continue to raise the level of awareness on these issues.

Collective bargaining

The Joint Negotiating Committee (JNC) – the decisions of which are available on the intranet – will not be taking leave this summer either. Its agenda includes the revision of collective agreements (objectives: simplify, make more accessible, and improve the effectiveness and credibility of the internal grievance procedures), time off for Union-related activities (objective: ensure the recognition and rights of Union representatives in all duty stations and at various levels of representation), and development of a policy at the ILO on the employment of people with disabilities (objective: to have a policy on which action can be taken). The Committee will keep you informed on developments. Best wishes to all for a good northern summer, and for a not too harsh southern winter.

COME AND JOIN US!

- Become a member
- Communicate
- Participate

AUX QUATRE COINS

COMMUNICATION DU COMITÉ

Secrétariat du Syndicat
Tél. (+ 41 22 799) 7956
Courriel: syndicat@ilo.org

Union est l'organe de presse du Syndicat du personnel du Bureau international du Travail. Son Comité de rédaction détermine la ligne éditoriale et le contenu du journal. Les communications du Comité du Syndicat, qui est l'organe exécutif du Syndicat, sont identifiées en tant que telles dès lors qu'elles sont publiées dans Union.

Pas d'étiage cette année

La période estivale n'est pas une période de relâche pour les activités syndicales.

Pensions

Début juillet, réunion du Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies – avec notamment au menu le refus de l'Assemblée générale d'entériner les décisions tripartites prises ensemble par les représentants élus des participants, ceux désignés par les chefs d'Agence, et ceux nommés par les Conseils d'Administration ou Conférences des Organisations. Comme le personnel basé à Genève l'a exprimé avec force lors de la réunion inter-organisations du 6 juin 2003, «Un coup de canif au contrat» – voir bulletins du Syndicat 1303 et 1305.

Salaires

Le mauvais coup du printemps de Rome... C'est en effet lors de sa session d'avril 2003 dans la Ville éternelle que la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI), organe prétendument technique mais dont les attaques frontales ou sournoises contre les conditions d'emploi et de services de chaque catégorie du personnel sont malheureusement bien connues, a décidé, sans tenir aucun compte des oppositions des représentants des fonctionnaires internationaux (seules la CCISUA et la FICSA y sont accréditées) de changer la méthode permettant de calculer les salaires des Services généraux dans les villes siège comme hors siège, dans un sens amenant inéluctablement des baisses dont l'importance pourrait être considérable et les conséquences à très long terme. L'arrivée des beaux jours dans l'hémisphère Nord n'a endormi aucune vigilance. A l'appel du Syndicat du BIT, c'est une véritable levée de boucliers qui a mobilisé les Services généraux dans tous les lieux d'affectation, et toutes Agences ensemble. A Genève, une Assemblée générale extraordinaire le 25 juin a adopté à l'unanimité une résolution que l'on pourrait qualifier de «musclée». Abidjan, Antananarivo, Bangkok, Beyrouth, Bonn, Brasilia, Bruxelles, Buenos Aires, Colombo, Djakarta, Islamabad, Katmandou, Lagos, Lima, Lusaka, Manille, Moscou, New Delhi, Port of Spain, San José, Tokyo, Turin... La chaîne des actions lancées contre le coup de force de la CFPI est déjà longue. La Commission se réunit à New York à partir de la mi-juillet. Espérons que tous ces gongs d'alarme résonneront suffisamment forts – surtout si, comme au BIT, ils sont relayés par les représentants des Directeurs généraux. Il paraît que le Secrétaire général des Nations Unies comprend et soutient les personnels locaux. En attendant, et plus que jamais, «la lotta continua!»...

Statuts du Syndicat

L'opération Référendum est désormais bien lancée. Jusqu'au mois de septembre pour répondre aux 30 et quelques questions issues des travaux du Groupe syndical ad hoc. De nombreuses innovations pour une première spectaculaire, notamment l'utilisation d'un site ouaibe en expansion et amélioration constante pour poster les documents de réfé-

rence dans les trois langues – à propos, 40% de lecteurs anglophones, 32% de francophones et 28% d'hispanophones pour le site du Syndicat, influence mesurée par le contenu linguistique des pages consultées. Référendum, et en perspective des Statuts rénovés, améliorés sur bien des points, y compris sur le rôle des délégués de service dont l'institution est en train de reprendre du poil de la bête – à l'instar de la représentation syndicale dans les bureaux extérieurs, qui n'a jamais été aussi visible et influente. Et la reconnaissance de la force du terrain pour l'action syndicale, avec la formalisation de la tenue d'instances régionales, dont la première conférence nouvelle formule se tiendra à Beyrouth fin septembre pour l'Europe et le Moyen Orient – avec la participation des élus titulaires des autres régions.

Classification, carrières, formation

La reclassification est remise sur, espérons-le, de bons rails avec l'accord trouvé avec l'administration sur la procédure, et la reprise de l'examen des dossiers par un Groupe de Revue indépendant renforcé. La décentralisation des compétences vers les Régions est désormais réelle, et effective. L'exercice de promotions personnelles qui vient de se conclure a également permis de donner un petit coup de pouce aux plus anciens et aux plus méritants – la maison va fêter ses premiers NO-C. Le Conseil paritaire de la Formation se réunira très bientôt pour examiner notamment ce que pourrait être un projet sérieux dans ce domaine, fondé notamment sur l'expérience des Plans de développement personnel dont le pilote se continue au Secteur de la protection sociale et en Amérique latine, les exigences de mise à niveau technique des connaissances, la montée en puissance de la pratique du multilinguisme et... les lacunes constatées chez les chefs d'unité. A propos de formation, le Comité du Syndicat commencera début septembre un cycle de formation pour les nouveaux adhérents et les représentants du personnel. Et organisera une fois par semaine une permanence pour accueillir informellement les membres qui auraient besoin de conseils, y compris juridiques. De quoi rehausser encore le niveau de conscience et la force de persuasion.

Négociation collective

Le Comité de négociation paritaire (CNP) – dont les décisions sont désormais accessibles par intranet – ne chômera pas non plus cet été. Au menu, la révision des accords collectifs sur le règlement des différends (objectifs: simplifier, rendre plus accessible, améliorer l'efficacité et la crédibilité du système des recours internes), le temps libre pour l'exercice de la représentation syndicale (objectif: asseoir la reconnaissance et les droits des représentants syndicaux aux différents lieux d'affectation et aux différents niveaux de représentation), la politique concernant l'emploi au BIT des personnes handicapées (objectif: en avoir une – de politique). C'est peu de dire que le Comité vous tiendra informé du suivi...

Sur ce, pour toutes et tous, un bon été septentrional, ou un hiver austral pas trop rude...

REJOIGNEZ NOUS!

• Adhérer • Communiquer • Participer

Out of the mouths, 2003

A selection of quotes from the ILC Provisional Record

Proverbs for our time

An elephant has two types of teeth, one for showing and another one for eating.

By the work one knows the workman.

Leprosy cannot be cured with the medicine for a skin rash. Even a single drop pitches into the sea.

When women are worshipped the gods feel extremely happy.

People are living not in a global village but in hell.

If poverty enters through one door, then faith exits through another.

People living in poverty are the ultimate entrepreneurs.

If poverty were a man, I would have killed him.

Decent work is the quality road to poverty reduction.

Stop globalization, we want to get off.

New insights

Poverty keeps producing new generations of poor people.

Oppressors – whether individuals or nations – always meet the end of their life, however long it may be.

Seafarers undergo long periods at sea.

The poor have not chosen to be poor.

There is no one prevailing or exclusive pathway on which to stride.

In conclusion, I wish to restate the obvious.

Metaphor remix

A lot of water – very hot water I suppose – has flowed under the bridge since we last crossed it.

Decent work... is a relative concept, a moving target and a goal.

Let us all arise, awake and not stop.

Our goals are clear and the road is just in front of us.

The search for the Holy Grail to kick-start economies brings along with it contradictions.

Globalization and competitiveness meet at the apex of *laissez-faire*.

I do not know whether this road map is going to heaven or going to hell.

We have to break down the walls before we can build bridges.

We say, with downtrodden hearts, what a waste!

Say what?

There is more chance of being hit by a smart bomb than of getting a job.

They make the sense – I just make the speed.

Today, the echoes of the old flat-earth philosophy remain.

My intervention is the reflection of a somewhat troubled mind.

Gender it up

The traditional notion of women being best suited for cleaning jobs and men for collecting garbage is now being revised.

A father may demand that his wife do certain jobs while forbidding her to do others.

They should be anti-racist, feminist, they should be ability-inclusive and they should be queer-positive.

The Cabinet of the ILO might consider seriously being actively involved in participating in the Third International Gay and Lesbian Workers' Conference.

Doing nothing will ensure that the bottom will continue to fall.

Handy hints

Geneva should not become the Guantanamo Bay of international civil servants.

The Declaration covers a wide channel but not the whole ocean.

I call upon the Director-General to step harder on the accelerator.

The Director-General, as usual, has identified the real issues.

Since the ILO does not have financial expertise, it must remain true to itself.

They say that an army marches on its stomach. If that is true, then the ILO marches on its paper.

News from the (Strawberry) Field

Give peace a chance.

We still have a long and winding road ahead of us.

We all need a little help from our friends.

I would also say "Baby you have a long way to go".

[*But can you whistle it? – Ed.*]

(Thanks to Enness Jaye)

ILO tennis news

Triple crown for Iftikhar

For the first time in the history of the ILO Tennis Challenge launched in 1992, Iftikhar Ahmed won three titles in the 2003 event concluded last month. Laurel Dryden won a double crown.

The results:

Men's singles champion: Iftikhar Ahmed. Runner-up: Gian-Franco Danesi

Women's singles champion: Laurel Dryden. Runner-up: Barbara Perkins

Men's doubles champions: Iftikhar Ahmed/Issa Wael. Runners-up: Gian-Franco Danesi/José Lavilla

Women's doubles champions: Kyoko Iizuka/Eva Blet. Runners-up: Elysabeth Ludviksson/Barbara Perkins

Mixed doubles champions: Laurel Dryden/Iftikhar Ahmed. Runners-up: Kyoko Iizuka/Iqbal Ahmed

ILO trounces Japan

On Sunday, 11 May 2003 the ILO tennis team trounced the Japan Tennis Club of Geneva at the annual ILO-Japan Tennis Tournament played at the New Chêne Club in St. Genis, France.

Out of the 12 mixed doubles and six men's and women's doubles played, ILO won 17, drew four and lost only three. As can be seen from the group photograph the Japanese

team had several junior, but promising, players in their team.

The teams:

ILO Iftikhar Ahmed, Laurel Dryden, Issa Wael, Kyoko Iizuka, Gian Franco Danesi, Elizabeth Ludviksson, Eric Gravel, Jacqueline Bonjour, Iqbal Ahmed, Brigitte du Jeu, Eva Blet

Japan Nozomu Kishii, Sigrid Kautzor, Masao Uchitomi, Kumiko Machida, Eiichi Nakazawa, Akemi Yamashita, Kazuki Takada, Yoshiko Shimizu, Satoshi Sugai, Yoshiko Stucky, Tatsuya Uchitomi, Carmina Kishioko



The ILO-Japan teams before lunch

May Day in Nepal

To mark International Labour Day, 1 May 2003, the Staff Union members of the ILO office in Nepal thought of celebrating the day not only among the staff and the ILO constituents, but with workers engaged in their daily work in the vicinity of the ILO office, who may be unaware of the significance of the day and what the ILO stands for.

Souvenirs like unused seminar bags, pens, t-shirts, badges, all with the ILO's logo and message, were collected from all units/programmes/projects.

Expressing unequivocal support for the rights of working women and men in Nepal to attain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity, Staff Union members conveyed warm wishes to the workers in a unique manner.

The Director of the ILO Office in Nepal, Leyla Tegmo-Reddy, opened the programme by presenting souvenirs to two women workers in the informal sector, a vegetable vendor and a tempo driver, still an unusual occupation for a woman in Nepal. At first some people were surprised to be given the souvenirs but later, when we explained to them why they are highly respected as workers, people started coming forward. All the staff members at all levels and office cleaners and others came down to the street and gave away souvenirs to men and women engaged in work, starting from vendors to mechanics, taxi drivers, sweepers, construction workers, office workers, newspaper distributors, the SU representative of UNDP, UN guards and, last but not least, the ILO guards. While distributing the souvenirs, a message on the importance of the day was conveyed to the workers as well as the support to be provided for the rights, protection and dignity of workers.

A fun-filled programme was organized in the afternoon, where all staff including former ILO colleagues who are still in town were invited to join the celebration. Attractive prizes were kept for all the games, mostly sponsored by Ms. Tegmo-Reddy and other international staff. Various games including a quiz programme were conducted, where questions were formulated related to Labour Day. Most interestingly, a very new recruit, Ganga Ram Chaudhary, working in the capacity of driver for the Social Finance Project in the field office Nepalgunj, won first prize in the quiz.

Very generously, some funds collected from the games were contributed to the local Staff Union fund.

Everyone enjoyed the day with frolic and merriment, more so because of the very heart-warming morning programme, where we could put across the message to the people for whom ILO really cares and for whose rights we work on a daily basis. All departed with a blissful heart, looking forward to the next International Labour Day.

Our special thanks to the Staff Welfare Committee for financial support as well as to the Staff Union at headquarters for their usual support, also our gratitude to Ms. Tegmo-Reddy for boosting the programme by her presence and her usual support to the SUC in Nepal.

Marina Rai
ILO SUC, Nepal ■

Geneva wins first-ever UN Ryder Cup

The Geneva golf team overcame stiff resistance by the Vienna players on the second day to become the first winners of the United Nations Ryder Cup competition.

The competition was held over two days, on 16 May at the Maison Blanche Golf and Country Club and on 17 May at the Divonne Golf Club.

The two teams comprising 12 players each (see cover photo) were tied at six-all after the hard-fought singles matches of the first day.

It took a late charge by the Geneva players to capture the second day's doubles, with all the matches being decided on

union

Editorial Board/Comité de rédaction:

Mike Gautrey (Editor-in-Chief/Rédacteur-en-chef), Catherine Comte-Tiberghien (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Marcos Hurtado, Colleen McGarry, John Myers, Simar Proust, Renate Meyer (Staff Union Committee/Comité du Syndicat); Ivan Elsmark (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Robert Defour, Constantin Pinto de Magalhaes (honorary members/membres honoraires).
Mail/Courrier: *Union*, bureau 628; unionmag@ilo.org

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

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



Staff of ILO Kathmandu (left to right):

1st row Krishna Lama, Ram Saran Thapa, Nati Maharjan, Purushwot-tam Adhikari, Laxman Dhungana, Ram Gopal Parajuli, Anita Manandhar, Anita Shrestha, Marina Rai, Rukmati Darlami (ex-staff), Bekha Narayan Shahi, Rajan Aryal with son Bibek, Sanjeeta Thapa with daughter Lidiya, Neeta Neupane

2nd row Sanjeev Manandhar, Binod Poudyal (ex-staff), Saloman Rajbanshi, Mangal Maharjan, Hirendra Karna, Shreejana Ranjitkar, Chakra Ojha, Sita Gurung, Sudhir Adhikari (ex-staff), Yadav Amatya, Anju Pandey, Charu Bist, Rosalinda Terhorst (ex-staff)

3rd row Gagan Rajbhandari, Uddhav Poudel, Keshav Karmacharya, Dirgha Gandhari, Deepak Adhikari, Peter Dalglish, Leyla Tegmo-Reddy

4th row Prakash Sharma, Dil Kumari Thapa, Raju Khanal, Raj Kumar Tharu, Nani Shova Maharjan

5th row Aditee Maskey (ex-staff), Kapila Amatya Singh, Ganga Ram Chaudhary, Bhisma Jit Pradhan

6th row Ram Sundar Prajapati, Sitaram Sapkota, Bidur Thapaliya

the 17th green in favour of Geneva. The final result of Geneva 18, Vienna 6 certainly does reflect the closeness of the competition, as the two teams were neck and neck with only four holes to go.

Plans for the event, fashioned after the famous US-Europe Ryder Cup, have been on the drawing board for three years. The Geneva team was made up of players from eight agencies who are also members of the International Golf Club. A tradition has now been firmly established and the competition is to become an annual event. The Vienna team has already started work on hosting the tournament next year, with tentative dates set for September 2004.

Deux poids, deux mesures

Un inventaire de la Balance Masquée

(Les humeurs de la Balance sont celles de beaucoup...)

Des qui n'en sont pas...

L'installation en Europe orientale, dans le Caucase et en Asie centrale de Correspondants nationaux dans les pays où l'OIT n'a pas les moyens d'établir un Bureau de zone est à juste titre considérée comme l'un des succès de l'imagination bureaucratique dont notre maison sait parfois faire preuve. Ils et elles sont une bonne poignée, assurant la présence de nos principes et facilitant la mise en œuvre de programmes de coopération orientés travail décent dans des pays comme l'Albanie, l'Azerbaïdjan, le Bélarus, l'Estonie, le Kazakhstan, la Pologne, l'Ukraine...

Fonctionnaires du Bureau à part entière, reconnus « services organiques nationaux » – NO – après des années d'incertitudes, ces collègues proviennent en général de nationalités mal ou pas du tout représentées au sein du Bureau. Très motivés par leur travail, habitués à gérer le tripartisme au quotidien, au fait de tous les rouages du Bureau, au moins bilingues, souvent encore jeunes et parfois femmes – les Correspondants nationaux présentent le profil idéal pour faire carrière.

Seulement voilà – ni eux ni elles n'ont le droit de participer aux concours internes. Ne cherchez pas la logique, il n'y en a pas. L'exclusion résulte d'une lecture faite naguère d'un règlement obsolète – celui des Bureaux de Correspondance – pondu à une époque où certains responsables de certains bureaux étaient encore nommés directement par leur Gouvernement, et pas vraiment choisis par le BIT.

Les temps ont changé, le mode de recrutement des Correspondants nationaux aussi, mais l'ostracisme demeure.

C'est en décembre 2002 que le Syndicat a saisi l'administration de la question. Depuis lors, pas de réponse. *Festina lente...*

Ni inflation, ni jours fériés

Le personnel journalistique recruté notamment pour la durée des conférences n'avait pas bénéficié d'augmentation de salaire depuis des années – peut-être une dizaine, l'on en a perdu le compte. Constatant le déblocage des rémunérations des services généraux à Genève, le DRH a eu l'excellent réflexe d'envisager une actualisation des barèmes pour les journalistes aussi.

Le Syndicat a donc été saisi d'une proposition chiffrée. C'était le 12 décembre 2002. Constatant que l'évolution préconisée ne suivait pas celle des prix, les représentants du personnel ont eu l'outrecuidance de demander pourquoi – et incidemment comment on arrivait aux chiffres proposés. C'était le 13 décembre.

Depuis, silence, motus et bouche cousue – malgré deux interventions lors de réunions du Comité de Négociation paritaire.

Comme si l'Administration ne connaissait pas, ou ne voulait pas donner les raisons de décisions salariales qu'elle souhaite faire prendre au Directeur général.

Nous ne prétendons pas dévoiler les secrets ni explorer trop d'arcanes.

Deux pistes cependant à l'intention d'HRD :

- Pour l'indexation, il est fort possible que l'ajustement soit celui des « échelles gelées » – ce qui serait fort injuste puisque par définition les journalistes ne doivent pas faire carrière dans ce statut, et que chaque contrat leur est un nouveau contrat.
- Pour le niveau absolu, il résulte de la division des salaires annuels à l'échelon 1 (pas de progression de carrière, ne rêvons pas) par 323. 323, c'est 365 jours calendaires moins six semaines de congés. En fait, le diviseur devrait être de (365 moins 6 semaines de congés, soit 30 jours ouvrables ou 42 jours calendaires, moins 9 jours de congés statutaires) soit 314 – une différence de 3%, à

supposer que les samedi et dimanche soient payés comme jours de travail pour les contrats de plus de 5 jours.

Espérons que ces éléments aiguillonneront la réflexion de HRD pour enfin donner réponse au Syndicat. Trop tard pour 2003. La Conférence 2004 s'approchera bientôt, et il serait dommage que, par incurie, les salaires ne soient toujours pas ajustés. Ou qu'ils le soient unilatéralement, donc de manière illégale, et au rabais...

English Spoken

Un retraité du BIT – fort sympathique au demeurant – a le malheur de ne pas lire l'anglais. Comme il a conduit toute sa carrière à Genève, en tant que service général, cela n'a nui ni pour son recrutement, ni pour son travail. A la retraite, il en va différemment... Malgré ses demandes réitérées, toutes les communications de la Caisse des Pensions continuent de lui parvenir en anglais. On s'habitue, ma foi, et il finit par laisser courir : l'essentiel n'est-il pas de fournir chaque année un certificat de non-décès ?

L'ennui, c'est qu'en 1999 la communication rituelle du Secrétaire de la Caisse des Pensions contenait une information cruciale : celles et ceux qui se sont mariés sur le tard, c'est-à-dire après leur départ de l'organisation qui les employait, peuvent désormais garantir une pension de survivant à leur conjoint, s'ils en font la demande dans les six mois du mariage, ou de la date d'entrée en vigueur de la disposition, et viennent à décéder.

Notre retraité n'ayant peut-être pas sous la main un dictionnaire bilingue ou un interprète bénévole, n'a pas prêté attention à cette clause en anglais noyée au milieu de la 22^e de 25 pages auxquelles il ne comprenait rien ou presque.

Ce n'est que plus tard, après les six mois, en discutant avec d'anciens collègues, que notre retraité s'est rendu compte que le coche était passé sans qu'il le vît.

Depuis, avec la section des Anciens du Syndicat du BIT, il se bat pour faire reconnaître à la Caisse qu'elle a failli à son obligation de communiquer avec lui dans la langue de travail de son choix, en l'occurrence le français, et que donc la prescription ne

devrait pas lui être opposable.

En vain jusqu'ici. Mais la présence d'un Secrétaire francophone à la CCPNU va peut-être faciliter le règlement du problème.

En attendant, souhaitons longue vie à notre collègue... et à l'Association pour la Francophonie à l'OIT qui vient d'être créée.

G comme Genève, L comme Lanterner ?

«Lanterner: Faire attendre quelqu'un en lui contant des propos futiles et sans intérêt.»

Il y a deux dénominations pour les services généraux. Les «G», comme Genève, les «L» comme local. Une différence d'initiale qui peut être lourde de sens – notamment en termes de l'importance subjective attachée aux apports des uns et des autres. La différence de dénomination était due, paraît-il, à l'absence aux temps jadis de moyens de discriminer autrement sur le lieu d'affectation. Depuis, on a inventé le code budgétaire et créé des bases de données. M. ou Mme Dupuy, nul besoin de G ou de L pour savoir dans quelle contrée il ou elle travaille. Mais le G généreux continue de faire pièce au L limitant. Alors que le Secrétaire général des Nations Unies a tenu à préciser que, à partir de janvier 2003, tous les employés du Secrétariat seraient dénommés fonctionnaires internationaux car la contribution de tous est importante, qu'il s'agisse de services généraux ou de professionnels, le BIT fait la sourde oreille et maintient son étiquetage discriminatoire. Jusques à quand ? Le Syndicat est intervenu en janvier, puis en avril auprès du Département des Ressources Humaines. Sans susciter le moindre écho... sinon de la part du Directeur général dans son adresse au personnel à la veille de l'ouverture de la Conférence internationale du Travail – espérons que la conjonction de pressions d'en haut et d'en bas fera enfin bouger le milieu !



$\log (Gr) + F/H = 1$

Derrière cette abstraction mathématique, une pratique inavouable mais cependant facile à discerner: le pourcentage de femmes dans la hiérarchie des grades diminue à mesure de la progression dans l'échelle, qu'il s'agisse d'ailleurs des services généraux ou des professionnels.

Le passage par le logarithme pour la beauté de la formule ne change rien à la sévérité du constat: le pourcentage de femmes au grade P2 est supérieur aux 2/3, il tend vers le cinquième à partir du P5. Même constat pour les services généraux, surtout sur le terrain et pour ce que l'on en sait (il n'y a pas de statistiques globales de publiées).

Un espoir à pas trop long terme: des plans de développement personnels couplés à des orientations stratégiques en matière de formation pour renverser la tendance, en prenant appui sur le nécessaire renouvellement des cadres – 81% des 171 fonctionnaires gradés de P5 à D2 et âgés de 55 ans et plus au 1^{er} janvier 2003 sont des hommes. Une crainte: que cette superbe occasion de rajeunir en féminisant ne soit une nouvelle fois perdue, faute de disposer des moyens de la saisir.

Vérité en deçà, erreur au delà

La pratique du BIT en matière de droit à l'emploi aurait donné fort à penser à Pascal lui-même. Deux cas récents sont particulièrement instructifs, et donneront lieu, c'est du moins la promesse de l'heure, à rectification: il demeure commun, dans les Bureaux dit extérieurs, de recruter son personnel «à l'essai» comme naguère gens de maison. J'essaie, tu es docile, je te garde. Tu bronches, j'écarte. Sans contrôle, sans justification. Le fait du Prince – ou de la Princesse. Genève, malgré ses garde-fous, n'est pas exonérée de la tentation. Ici, c'est le code budgétaire qui prime. Selon

que vous serez puissant ou misérable – c'est-à-dire répertorié au noble budget A, au lieu des peu fiables K, I, M et autres B – lors du moment fatidique, participation aux concours ou dégraissage de vaches déjà maigres, vos droits risqueront de s'avérer fort différents: décents, ou inexistants. Tout cela, paraît-il, c'est presque du passé. Refrain déjà entendu, mais acceptons-en une nouvelle fois l'augure: le pire n'exclut pas forcément le meilleur...

«Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale»

L'article 22 de la déclaration universelle des Droits de l'homme n'a décidément pas cours au BIT – du moins pour les petits, les obscurs, les sans grade. Précaires, court termes, ExCol et journaliers de longue durée, même combat: une petite croix, et la messe s'en trouve dite – Participation à la Caisse Commune des Pensions du Personnel des Nations Unies? «EXCLUE». Soit. Participation alors à une autre Caisse, française, suisse, italienne, chinoise s'il en existe? Que nenni – nous sommes organisation internationale, que diable! Fort bien. Responsabilité directe de l'employeur, alors? Certes pas... Nous avons des mécanismes collectifs. Vous en êtes exclu(e)? Fallait pas signer!

Cette attitude de refus de protection à l'égard des catégories qui en auraient un besoin encore plus extrême est coutumière du BIT d'hier, et de celui d'aujourd'hui. Pour qu'elle ne soit pas celle du BIT de demain, il y a encore bien du chemin à parcourir – de Genève jusqu'à Berne, Strasbourg ou La Haye, cela sera peut-être nécessaire. Le Directeur général a été saisi du problème par le Syndicat, et serait prêt à en discuter. Bientôt, espérons-le. Avant qu'une invalidité ou un deuil ne vienne étaler au grand jour cette lacune criarde dans notre dispositif de protection sociale.

Why is the ICSC not sympathetic to field staff?

1. Local staff in the field play an important role in the efficient and smooth running of UN organizations' and agencies' programmes through their knowledge of local conditions and languages, assisting in establishing and maintaining working relations with local authorities, and helping in a security situation.
2. The Flemming Principle, already approved by the ICSC and endorsed by the UN General Assembly (UNGA), governs local staff salaries in the field; local staff salaries should be among the best in the locality in order to recruit and retain staff of competence and integrity in accordance with the UN Charter.
3. For the above purpose, local salary surveys are undertaken in the field under the ICSC methodology established for the purpose and approved by the UNGA. The methodology provides for the number of presumed best employers to be surveyed and finally retained for calculation of averages and adjustment in local staff salaries.
4. In the beginning, five and exceptionally even four best employers used to be finally retained under the Flemming Principle. The ICSC over a period of time gradually increased the final retention of employers to seven, then nine, then 12 and now 15, as recently approved at its session in Rome and still theoretically in accordance with the Flemming Principle. It is very simple, however: the more the number of employers to be finally retained, the lower the average, as it is impossible for all 15 employers to be the best.
5. The above is clearly an erosion of the Flemming Principle. In addition, the ICSC introduced representation of the various economic sectors among the comparator employers, with a certain percentage comprising the public sector, which is normally not among the best employers in the field: at its Rome session the ICSC increased public sector representation from 25 to 33%. Furthermore, the methodology provides for representation of local administrations

and staff and headquarters salary survey specialists in salary surveys for the sake of transparency. At its Rome session, however, the ICSC approved alternative sources of salary survey data collection such as by telephone, thereby avoiding staff representation and full collection of data through personal interviews.

6. Local currencies in the field have been continuously devaluing against the US dollar, thereby not significantly affecting the organizations' US dollar budget but adversely affecting staff purchasing power.

7. The above-mentioned situation raises concerns about violation of the UN Charter, the Flemming Principle, the methodology, and staff's acquired rights regarding salaries and eventually pensions. The ICSC is supposed to be a technical and not a political body. The situation also raises a natural question: is the ICSC sympathetic to field staff? The answer must be clear: neither the 5th Committee of the UN General Assembly nor the UNGA itself must approve any ICSC recommendation which violates the UN Charter and erodes the Flemming Principle, despite any Member States' constraints, including financial ones, for the sake of efficiency, integrity and independence of the international civil service in the field, in order to achieve the objectives of the organization and serve its cause.

Basharat Ahmad

ILO Staff Union Committee Member for Asia and the Pacific

CORRESPONDENCE

Logo to go?

Is *Union* to be the only source of information, with the rumour mill, on what makes the Office tick?

On 27 February CABINET announced a time plan for the introduction of a new logo (to "come into force on 1 July 2003"), and promised to keep us "informed of any further developments". The only message received so far is: please don't expect the Office to do what it says it will.

Lho Goff