

340

Novembre-Décembre 2004

unión

BIT

Bulletin
du Syndicat

ILO

Staff Union
Bulletin

OIT

Boletín
del Sindicato
<http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/magazine/index.htm>

Meilleurs Vœux!
Season's Greetings!
¡Felices Fiestas!



- ★ **Modern times**
- ★ **Le roi est nu**
- ★ **Bye bye Basharat**

- ★ **Gestion intégrée: ahirissante...**
- ★ **Bibliotecarios se reúnen**
- ★ **Amiante/asbestos (ter)**

EDITORIAL

Modern times

This has been a momentous year for all of us. With the imminent dismantling of all weapons of mass destruction following the end of the war in Iraq, the conviction that the roadmap can at last bring a just peace to the Middle East, and the strong hope of a change in the White House reuniting the international community, the future now looks rosier than ever before, sorry... that was last year.

This year? Let's look on the bright side: at least it's nearly over. The world's only superpower is now more firmly than ever in the grip of so-called neoconservatives (we can think of a better – shorter – name for them, but this is a family magazine). So efforts to denigrate, discredit, marginalize and eventually eliminate international and multilateral organizations like ours look set to continue apace.

Like it or not, this means that the UN system in general and the ILO in particular must modernize or die. Fortunately, senior management cottoned on to this some time ago. They are on the case.

As anyone knows who has not been hibernating for the past 15 years, modernization means consultants. It means spending lots of money (on consultancy fees, obviously). And most of all, it means using incomprehensible gobbledegook that everyone pretends to understand for fear of looking stupid.

After dragging its feet for far too long, we are glad to report that the ILO is now at the forefront in this vital area.

IRIS meets all the established criteria for a successful modernization project. The \$25 million originally set aside for it proved pathetically inadequate. It has so many con-

EDITORIAL

Les temps modernes

Ce fut quand même pour nous tous une sacrée année: le démantèlement imminent des armes de destruction massive à la suite de la fin de la guerre en Irak, la conviction que la feuille de route allait faire avancer la paix au Moyen-orient, le fort espoir que le futur changement d'hôte à la Maison blanche allait réunir la communauté internationale. Stop! Ça c'était l'année précédente!

Pour cette année qu'avons-nous? Même en ne s'attardant qu'aux faits marquants, cela n'a pas l'air bien brillant. Heureusement qu'elle se termine.

La dernière superpuissance mondiale est plus que jamais entre les mains des néo-conservateurs (nous aurions pu abrégé mais nous sommes quand même un respectable magazine familial) et les efforts pour dénigrer, discréditer, marginaliser et finalement pour éliminer des organisations telles que la nôtre seront donc toujours d'actualité.

Que vous le vouliez ou non, cela veut dire que le système des Nations Unies en général et le BIT en particulier sont condamnés à se moderniser ou à mourir. Heureusement, le haut management s'y est déjà attelé depuis un certain temps. Il y travaille dur.

Comme chacun le sait pour qui n'a pas hiberné depuis les 15 dernières années, modernisation veut dire consultants. Modernisation, c'est aussi dépenser beaucoup d'argent (pour payer les consultants, cités précédemment). C'est encore employer pour communiquer un gloubi-boulga que chacun prétend connaître de peur de paraître ridicule.

Après avoir pendant longtemps tergiversé et avancé avec des pieds de plomb dans ce domaine vital, nous pouvons vous annoncer en cette fin d'année que notre organisation est en pôle position.

sultants that the Office didn't know where to put them all (no need to remind you where they ended up). Its completion deadline had to be put back. And as a detailed analysis elsewhere in these pages demonstrates, it uses a specialized language whose meaning is decipherable to only a select few (of whom, fortunately, *Union's* outsourcing expert is one).

So far so good. But what use, we hear you ask, is a project to modernize the ILO when the common system to which it belongs remains so hidebound and behind the times?

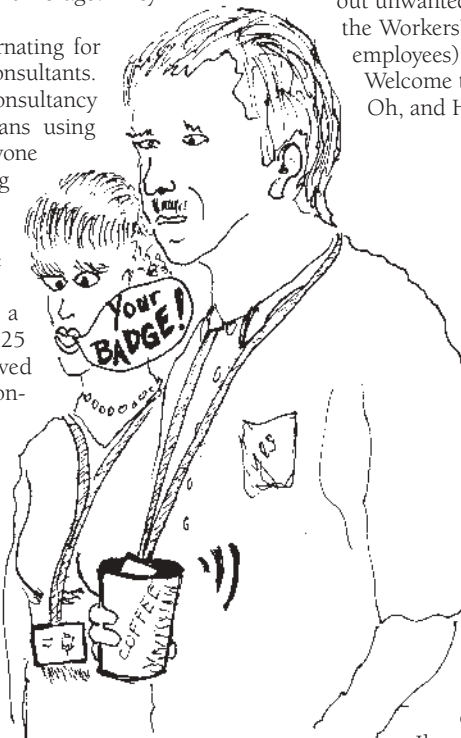
That's where the International Civil Service Commission (ICSC) comes in. To push forward a review of the UN pay and benefits system (see *Union* 337), its consultants have come up with a true masterpiece in the modernization genre. It is an ingenious computer program designed to replace all of us with... yes, you guessed it: consultants. Spookily, they have chosen to call it "Spectra" (when, exactly one year ago in *Union* 333, we offered on this page the Report of the UN Joint Spectral Unit, we thought we were joking. Looks like the joke's on us).

All we need now is a state-of-the-art security system to keep out unwanted visitors (preferably one that's criticized by the Workers' Group for enabling the ILO to spy on its employees). And – hey presto! – we're ready to go.

Welcome to the modern world.

Oh, and Happy New Year.

The editors
unionmag@ilo.org



Nous avons désormais IRIS, le projet de modernisation par excellence. Il a coûté une fortune et nous ne savons toujours pas s'il va répondre à nos besoins. Il a une telle tripatouillée de consultants que le Bureau ne savait même pas où les mettre pendant une bonne partie de l'année (pas besoin de vous rappeler où ils ont atterri « provisoirement »: *Union* 337).

Il a du retard et comme un article le démontre plus loin dans ces colonnes, il utilise un langage codé dont le contenu n'est accessible qu'à quelques initiés (dont fort heureusement notre correspondant fait partie).

Bon soit, nous direz-vous, mais à quoi ça sert d'avoir un super projet de modernisation si notre vieux système commun des familles reste à la traîne?

Erreur d'analyse... C'est là que la CFPI entre en scène, ne voulant pas être en reste dans ce grand élan de modernisation. Sous prétexte de revoir le système des salaires, des consultants (on n'y échappe pas) ont proposé le nec plus ultra moderne: ne recruter que des consultants pour l'ONU et les classer et les répertorier par couleurs selon un ingénieux système informatique judicieusement intitulé Spectra (vous vous souviendrez qu'il y a juste un an, nous vous avons offert dans notre numéro de fin d'année un rapport du Joint Spectral Unit: nous ne croyions pas tomber si juste).

Finalement, pour achever ce chapitre sur la modernisation, il ne nous manquerait plus pour cette année qu'un excellent système de sécurité (de préférence celui montré du doigt par le groupe des travailleurs car suspecté d'avoir la double fonction de sécuriser et d'espionner ses fonctionnaires) pour nous préserver de tout éventuel danger extérieur.

Ainsi parés, nous sommes donc fins prêts pour entrer dans l'ère nouvelle.

Allez – bonnes fêtes!

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org

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.

AGM: The Field too

The Annual General Meeting of the Staff Union (second session) was held on 28 October 2004 and attended, in particular, by the four regional titular representatives (Charles Kameni for Africa, Amalia Cuba for the Americas, Chinda Saengcharnchai for Asia and Walid Hamdan for Europe and the Middle East). The meeting elected our colleague Basharat Ahmad from the Islamabad office to the chair, in tribute to a career which has been entirely devoted to the defence of colleagues both within the ILO Staff Union, where he was SUC vice-chair until May of last year, and in the UN as a whole. The AGM's record of decisions (Staff Union Bulletin No. 1328 of 29 October 2004) noted that the Committee intends shortly to ballot all members by means of a referendum on a proposed rule change whereby all Union representatives in external offices would be systematically consulted before each ordinary session of the General Meeting.

ICSC: Attacks and counterattack

The interference of the ICSC and its increasingly insistent attempts to impose deregulation and liberalization on the international civil service, negatively impacting workers in the name of globalization and supposed modernization, was denounced by the Staff Union Committee before the Programme, Financial and Administrative Committee during the 291st session of the Governing Body (4-19 November 2004). The SUC called GB members' attention to the growing concern of ILO staff with regard to the erosion of career opportunities, the abolition of grades, the introduction of performance-related pay, and other measures that the ICSC is keen to consider – including for the ILO. At the same time, the SUC continued its efforts to increase awareness of the risks involved, not just among members – with a “deconstruction” of the computer program for job classification recently developed by ICSC consultants – but also among the staff representatives of other organizations with whom it is in increasing contact (UNHCR, UNICEF, PNUD, UN New York and Geneva, WIPO, UNIDO, ICAO, etc.).

IRIS: Progress and grey areas

Dialogue has been established between the Union and those responsible for the IRIS project within the ILO. As a result, the Union is now represented on the IRIS “Project Owners Committee”, whose chairperson wanted to meet Union Stewards in order to respond to their concerns directly. These concerns include the consequences of escalating costs, the methods used to provide technical training to existing personnel, the ILO's tendency to favour the hiring of consultants rather than upgrading the expertise of existing staff, and the validity of sub-

contracting maintenance activities and relocating specific sensitive equipment, which seems to have been decided on the advice of third parties in circumstances that are far from transparent and that may be detrimental to employment, data confidentiality and IT security.

Security in Abidjan

The new crisis that has hit Abidjan and Côte d'Ivoire naturally mobilized the Union. The measures adopted to ensure the optimum security of staff and maintain employment were discussed at length with Union representatives by Regional management and representatives of the Director General. The Staff Union Committee, the Union representative of the Abidjan Office and the titular representative for Africa met the Director General and the Regional Director to inform them of their serious concerns in this regard.

Review of the collective agreement on recruitment and selection

The review is advancing at a snail's pace. The basic position of the Administration in these negotiations has been limited to amending minor procedural details. The position of the Staff Union Committee is summarized in a document available from the Union secretariat (syndicat@ilo.org). To date, discussions have dealt with various elements of the recruitment process within our organization, elements that are fairly peripheral to the real staff management issues. Staff will be regularly updated on any progress made over the course of these negotiations.



Geneva, 28 October 2004: finally bowing out after a lifetime dedicated to harassing management, Islamabad Union stalwart Basharat Ahmad (right) is congratulated by SUC Chair Jean-Victor Gruat.

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.

Assemblée générale: le Field aussi

L'Assemblée générale du Syndicat (seconde session) a eu lieu le 28 octobre 2004, avec notamment la participation des quatre délégués titulaires régionaux (Charles Kameni pour l'Afrique, Amalia Cuba pour les Amériques, Chinda Saengcharnchai pour l'Asie et Walid Hamdan pour l'Europe et le Moyen Orient). L'Assemblée a élu à sa présidence notre collègue Basharat Ahmad, du Bureau d'Islamabad, en hommage à une vie professionnelle entièrement dévouée à la défense de nos collègues, au sein du Syndicat du BIT, dont il a été vice-président du Comité jusqu'en mai dernier, comme dans le cadre des Nations Unies. Le compte rendu des décisions de l'Assemblée générale – qui a pris note de l'intention du Comité de saisir prochainement par référendum tous ses membres d'une proposition de modification statutaire visant à organiser la consultation systématique de tous les représentants syndicaux du terrain avant chaque session ordinaire de l'Assemblée générale – figure dans le bulletin du Syndicat 1328 du 29 octobre 2004.

CFPI: attaques et contre-attaque

L'ingérence de la CFPI, et les tentatives de plus en plus pressantes de faire prévaloir au sein de la fonction publique internationale la déréglementation et la flexibilisation qui, au nom de la mondialisation et d'un prétendu modernisme, frappent de plus en plus les travailleurs ont été dénoncées par le Comité du Syndicat devant la Commission du Programme, des Finances et de l'Administration lors de la 291^e session du Conseil d'Administration (4 au 19 novembre 2004). Le Comité du Syndicat a attiré l'attention des membres du Conseil sur les inquiétudes grandissantes parmi le personnel du BIT concernant l'élimination de la possibilité de faire carrière, l'abolition des grades, l'introduction de la rémunération au mérite, et d'autres mesures que la CFPI n'hésite pas à envisager – y compris pour le BIT. Dans le même temps, le Comité a continué ses efforts pour permettre une meilleure prise de conscience des risques encourus, non seulement auprès de ses membres – avec un « démontage » du logiciel d'évaluation des postes récemment mis au point par des consultants privés pour le compte de la CFPI – mais également auprès des représentants du personnel d'autres organisations, avec qui les contacts ont été multipliés (UNHCR, UNICEF, PNUD, Syndicat des Nations Unies New York et Genève, OMPI, ONUDI, OACI...).

IRIS: progrès et zones d'ombre

Le dialogue entre les responsables du projet IRIS au sein de la structure du BIT et le Syndicat s'est établi. Ces contacts ont permis une représentation syndicale au sein du Comité de pilotage d'IRIS, dont la présidente a souhaité rencontrer les délégués de service pour répondre directement à leurs préoccupations. Parmi celles-ci figurent les conséquences d'une escalade des coûts, la manière dont le personnel en place sera formé à l'outil, la tendance à privilégier l'embauche au BIT de certains consultants au lieu de mettre à niveau les connaissances du personnel

en place, le bien-fondé d'une sous-traitance des opérations de maintenance et une délocalisation de certains équipements sensibles décidées semble-t-il sous influence d'intervenants en fait extérieurs, dans des conditions loin d'être transparentes et qui peuvent nuire à l'emploi, à la confidentialité des données, à la sécurité informatique.

Sécurité à Abidjan

La situation de crise qui a de nouveau frappé Abidjan et la Côte d'Ivoire a évidemment mobilisé le Syndicat. Les mesures adoptées pour garantir au mieux possible la sécurité du personnel et préserver l'emploi ont été discutées tout au long avec les représentants syndicaux par la Direction régionale et les représentants du Directeur général. Le Comité du Syndicat, le représentant syndical du Bureau d'Abidjan et le représentant titulaire pour l'Afrique ont rencontré le Directeur général et la Directrice régionale pour leur faire part de leurs graves préoccupations à cet effet.

Révision de l'accord collectif sur le recrutement et la gestion des effectifs

C'est à pas de sénateurs que la révision avance. La position de départ de notre administration dans cette négociation s'avère restreinte à des modifications de quelques détails de la procédure. Quant à celle du Comité du Syndicat, elle est résumée dans un document qui se trouve à la disposition d'éventuels lecteurs auprès du Secrétariat du Syndicat (syndicat@ilo.org). A ce jour, les discussions ont traité des différentes composantes du recrutement au sein de notre organisation, composantes parfois périphériques à ce qui est le cœur de la gestion du personnel. Celui-ci sera informé régulièrement des éventuels progrès de la négociation.

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

REJOIGNEZ NOUS! • Adhérer • Communiquer • Participer

La Asamblea General también en el terreno

En la Asamblea General anual del Sindicato (segunda sesión) celebrada el 28 de octubre de 2004 han participado cuatro miembros regionales titulares del Comité (Charles Kameni en representación de África; Amalia Oroza de Cuba por las Américas; Chinda Saengcharnchai por Asia; y Wálid Hamdan por Europa y el Cercano Oriente). La Asamblea ha elegido como Presidente a nuestro colega Basharat Ahmad, de la Oficina de Islamabad, como homenaje a una vida profesional dedicada en su totalidad a la defensa de nuestros colegas tanto en el seno del Sindicato de la OIT, donde ha sido Vicepresidente del Comité hasta mayo pasado, como dentro del marco de las Naciones Unidas. El acta de las decisiones adoptadas por la Asamblea General –que ha tomado nota de la intención del Comité de oír mediante referéndum a todos sus miembros sobre la propuesta de modificación de los Estatutos con miras a organizar una consulta sistemática de todos los representantes sindicales en el terreno antes de cada sesión ordinaria de la Asamblea General del Sindicato– figuran en el Boletín del Sindicato, núm. 1328, de 29 de octubre de 2004.

CAPI: Ataques y contraataque

Durante la 291ª reunión del Consejo de Administración (del 4 al 19 de noviembre de 2004), el Comité del Sindicato ha denunciado ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, la ingerencia de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), y los intentos cada vez más acuciantes para hacer prevalecer la desreglamentación y la flexibilización dentro del marco de la administración pública internacional que, en nombre de la mundialización y de un pretendido modernismo, perjudica cada vez más los intereses de los trabajadores. El Comité del Sindicato ha llamado la atención de los miembros del Consejo sobre las crecientes inquietudes del personal de la OIT respecto a la eliminación de la posibilidad de desarrollo de la carrera, la abolición de la estructura de grados, la introducción de la remuneración por méritos y otras medidas que la CAPI no duda en aplicar en el futuro, también dentro del ámbito de la OIT. Al mismo tiempo, con respecto al “desmantelamiento” del sistema de clasificación de puestos que la CAPI está ultimando con el asesoramiento de consultorías privadas, el Comité ha seguido esforzándose a fin de lograr una mejor conciencia de los riesgos que como consecuencia de ello corren sus miembros, así como también los representantes del personal de otras organizaciones, con los cuales se han multiplicado los contactos (ACNUR, UNICEF, PNUD, Sindicato de las Naciones Unidas de Nueva York y Ginebra, OMPI, ONUDI, OACI, etc.).

IRIS: Avance y zonas de sombra

Los responsables del proyecto IRIS, en el seno de la estructura de la OIT, y el Sindicato han entablado un diálogo. Estos contactos han permitido que exista una representación sindical en el seno de la Junta de Control de IRIS, cuyo Presidente se ha prestado a reunirse con los delegados de servicio para responder directamente a sus preocupaciones. Entre éstas inquietudes, cabe destacar: las consecuencias de una subida de los costos del proyecto, la clase de formación que recibirá el personal que realizará este trabajo, la tendencia de la OIT a privilegiar la contratación de determinados consultores en vez de hacer valer los

conocimientos del personal que ya tiene en plantilla, el hecho de que, al parecer, en las decisiones sobre las condiciones de subcontratación de las operaciones de mantenimiento y la transferencia de algunos equipos sensibles haya pesado más la influencia de operadores externos, y se hayan tomado en condiciones cuya transparencia deja mucho que desear y que pueden perjudicar el empleo, la confidencialidad de los datos y la seguridad informática.

Seguridad en Abidján

La situación de crisis que ha golpeado nuevamente a Abidján y Côte d'Ivoire ha provocado, como es natural, la movilización del Sindicato. La Dirección Regional y los representantes del Director General han debatido ampliamente con los representantes sindicales acerca de las medidas adoptadas para garantizar de la mejor manera posible la seguridad del personal y preservar el empleo. El Comité del Sindicato, el delegado sindical de la Oficina de Abidján y el miembro regional titular del Comité para África se han reunido con el Director General y la Directora Regional para comunicarles sus preocupaciones por la gravedad de la situación.

Revisión del Convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación

La revisión del Convenio avanza a paso de tortuga. En esta negociación, la posición inicial de nuestra administración parece limitarse a la modificación de algunos pormenores del procedimiento. El Sindicato, por su parte, mantiene una posición cuyo resumen se encuentra en un documento que tiene la Secretaría del Sindicato, a disposición de los lectores que lo deseen (syndicat@ilo.org). En las discusiones celebradas hasta la fecha, se ha tratado acerca de los distintos elementos de la contratación en el marco de nuestra organización, elementos que son a veces tangenciales a lo que constituye el centro de la gestión del personal. Se informará regularmente al personal de los eventuales progresos que experimente esta negociación.



Santiago de Chile, septiembre 2004, “Compromiso de las bibliotecas de la OIT en América latina y el Caribe”. De izquierda a derecha, de pie: Ana Jiménez (San José), Andrés Tellagorry (Montevideo), Richelle Van Snellenberg (Ginebra), Patricia Bustos y Rosa Lustig (Santiago), Cristina Borrajo (Buenos Aires), Rosario Barragán (Lima), Diana Fernández (Montevideo), Teresa Roman (México). De cuclillas: Joselia Oliveira (Brasilia) y Jorge Coronado (Lima)

¡UNANSE A NOSOTROS!

- Afiliarse • Comunicar • Participar



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Fonds pour les systèmes informatiques

Projet IRIS

DOCUMENT
POUR LES NULS

Informatique et vieilles ficelles

Dites-moi : c'est quoi un progiciel de gestion intégrée?

C'est un logiciel composé de différents modules tout faits pour tout informatiser dans une entreprise. Il y a souvent un module finance, un module ressources humaines, un module fabrication, un module achats. L'entreprise achète ce qu'elle veut. Tout est prévu... sauf si l'entreprise fonctionne d'une manière différente de ce qui est prévu et... s'il est décidé qu'elle ne parlera pas que l'anglais.

C'est à dire?

Ces logiciels (SAP, Oracle Enterprise et autres) ont été conçus à l'origine pour des boîtes qui font de la fabrication et/ou du commerce. Les choses se compliquent donc un peu lorsque l'entreprise demandeuse a une logique de service, de service public, ou mieux (ou pire!) encore de service public international. (*C'est nous!*)

Que se passe-t-il alors?

Eh bien, on adapte le produit à l'entreprise et/ou l'entreprise au produit.

Dans le *premier cas*, l'entreprise est très très riche; elle peut alors payer des dizaines de consultants (en fait ce sont des développeurs normaux mais facturés trois fois le prix pour la bonne (?) raison qu'ils ont été formés pour se retrouver dans cette énorme usine à gaz). *Deuxième cas*: l'entreprise s'adapte. Ce genre de logiciel étant souple comme un verre de lampe, c'est en général cette deuxième option qui est la plus souvent avérée. En gros cela finit comme ça:

Soit l'entreprise a déjà le profil pour ce genre de système (jeune entreprise faisant effectivement de la fabrication et/ou de la commercialisation) et ça passe comme une lettre à la poste. Ils vont manger du système intégré pour le restant de leurs jours. Ça leur coûte cher, mais bon, ça marche, sachant qu'ils sont obligés de mettre à jour leur système (donc de payer) quand l'éditeur du logiciel décide d'apporter une modification – pardon, une amélioration – pour ne pas être en retard de quelques versions. (*C'est bientôt nous! ... il paraît...*)

Soit c'est une entreprise, pas assez riche, qui ne correspond pas aux critères du système intégré et elle met la clé sous la porte. (*C'est peut-être nous!*)

Soit l'entreprise est riche, elle en prend pour cinq ans minimum, baptise le projet d'un nom ambitieux et galvanisant (avec participation du personnel, ça implique!), paye plein de gens, se rend finalement compte qu'il y a des trucs qui de toute façon ne rentreront pas dans le moule; bricole donc de nouveaux

projets spécifiques en marge du système pour pouvoir fonctionner quand même. Au bout de cinq ans, cela a coûté quatre fois le prix annoncé, on a tout cassé, tout re-développé aussi moche qu'avant [voire moins performant!] et bilan des courses:

- Grande perdante: la boîte! (*Ca risque d'être nous!*)
- Gagnants incontestés:
 - les p'tits futés en interne qui ont bénéficié d'un tremplin pour leur carrière
 - les nouveaux intégrés [devenus indispensables]
 - la boîte externe, pour qui c'est le Jackpot puisqu'elle a judicieusement surfé sur l'ignorance des dirigeants de l'organisation

Dernier scénario ultime: le PDG se rend compte qu'il s'est fait avoir (*c'est pas nous!*), met tout le monde à la porte et reprend sa gestion avec des bouts de ficelle que son grand-père avait mise en place en 1919.

Et les sous dans tout ça?

Première règle d'or dans ce type de projet: on prend la prévision du budget initial et on le multiplie par une fourchette de 3 à 5 (les humoristes disent d'utiliser un coefficient de sécurité égal à 3,1416... (!) pour évaluer la durée et le prix réels par rapport aux prévisions). Exemple: la maintenance. Cela coûte cher! Souvent les consultants sont devenus indispensables: la boîte les engage, à prix d'or et à des grades impressionnants afin de s'assurer sur l'avenir. (*Ce sera sûrement nous!*)

Comment un contrat se négocie?

Normalement quand on lance un projet de ce genre, on écrit (sur un papier ou une plaque de marbre, quelque chose qu'on n'égare pas facilement) les objectifs et le cadre du projet, ce qu'il fait, ce qu'il ne fait pas (c'est le plus important) et le budget consenti. Le tout doit tenir sur un A5 ou un A4. On appelle ça la charte du projet. On le diffuse, on l'affiche à un endroit où on ne risque pas de le perdre. Et de temps en temps on regarde qu'on est bien dans ce cadre.

La première chose pour le client est de cadrer les conditions: type de contrat, délais, pénalités de retard, etc. Il est moins aléatoire de travailler selon le principe « du forfait », ce qui suppose d'avoir au préalable clairement identifié les besoins [hic!]. Cela évite les dépassements fréquents [inévitables!] qui peuvent se révéler pharaoniques. Le choix d'un travail en « régie » [i.e. taux horaire pour les consultants... tant que ça ne marche pas!] est beaucoup plus périlleux. Si pas joueur: s'abstenir! Dans tous les cas, les consultants sont experts pour facturer des rallonges: ils rejettent la responsabilité des imprévus sur le client, parce qu'il est exact que le client avait oublié beaucoup de points de détail concernant le fonctionnement de l'entreprise lorsqu'il a écrit le cahier des charges initial, base du contrat. (*C'est nous?*) Une parade aux rallonges intempestives: les

indemnités de retard... associées [évidemment] à une obligation de délivrance du produit tel que très clairement défini dans le cahier des charges... oups! (*Nous ou pas nous?*) Donc, pas de sous en plus tant que le système ne fonctionne pas comme prévu. Souvent la société de consultants refuse, trop incertain. Astuce de ce genre de sociétés pour faire durer le plaisir (et les rentrées d'argent) parmi tant d'autres: formation, logiciels incompatibles, réseau, etc. Il y a aussi qu'elles s'adressent à des dirigeants profanes et ignorants des gros projets de système d'information; elles font donc croire, par exemple, qu'en intégrant du personnel « maison » cela ira mieux. Or cela permet aussi de faire porter le chapeau de la responsabilité du retard à ce personnel, donc au client! (*Là c'est nous!*)

Et la composante formation du personnel?

Deux options: soit elle est comprise, soit elle ne l'est pas. Si la formation n'a pas été prévue, c'est fait exprès. Tout le monde sait, le client aussi bien que les consultants, qu'il faut passer tout le monde à la moulINETTE de la formation pendant deux-trois jours. Mais on ne le met pas dans la proposition initiale pour diminuer le coût apparent, souvent avec l'accord implicite de quelques grands manitous de l'entreprise. Cela permet aussi de justifier l'engagement des experts cités plus haut, puisque le personnel « n'y comprend rien ». (*Encore nous?*)

Mais alors comment fait-on pour s'en sortir?

Seule solution pour adopter la voie alternative si elle existe: l'arrivée d'un nouveau décideur qui décide pour commencer

que tout ce qu'a décidé son prédécesseur est débile. Mais en général le nouveau jette aussi bien les bonnes décisions prises que les mauvaises.

Donc?

Retour à la case départ, vous ne passez pas par la case amélioration, vous ne recevez pas d'argent [vous en perdez!] et vous piochez la carte « personnel fatigué » et/ou viré de son job parce que non « flexible »!

Moralité

Dans ce genre d'exercice il ne faut pas oublier la règle psychologique: plus on investit sur un projet, plus on tient à le poursuivre, même si rien n'indique qu'on va atteindre l'objectif et même s'il y a des alternatives plus sûres et/ou moins coûteuses permettant d'arriver au résultat à coût moindre. Parce que changer son fusil d'épaule serait avouer qu'on a pris une mauvaise décision précédemment, ce que personne n'aime. Exemple au niveau individuel: vous attendez le bus, il n'arrive pas, alors que plein de taxis passent que vous ne prenez pas. Plus vous avez attendu, plus vous attendez puisque vous vous dites que le bus va bien finir par arriver; alors qu'en réalité le fait d'attendre ne fait pas venir le bus (peut-être en grève ou a eu un accident). (*Serait-ce encore nous?*)

MECSI

(Maître à Conseil-Soustraction-Informatique) ■

Le commerce équitable fait son entrée au BIT...

Peu de pub a été faite, mais c'est effectif. Depuis le 4 octobre nous buvons tous du café Max Havelaar. Par cette décision, le



BIT et Eurest ouvrent la porte à l'achat de produits du commerce équitable, ajoutant ainsi à la cohérence de leur action. Dans l'avenir, il est envisageable que cette expérience s'étende à d'autres aliments.

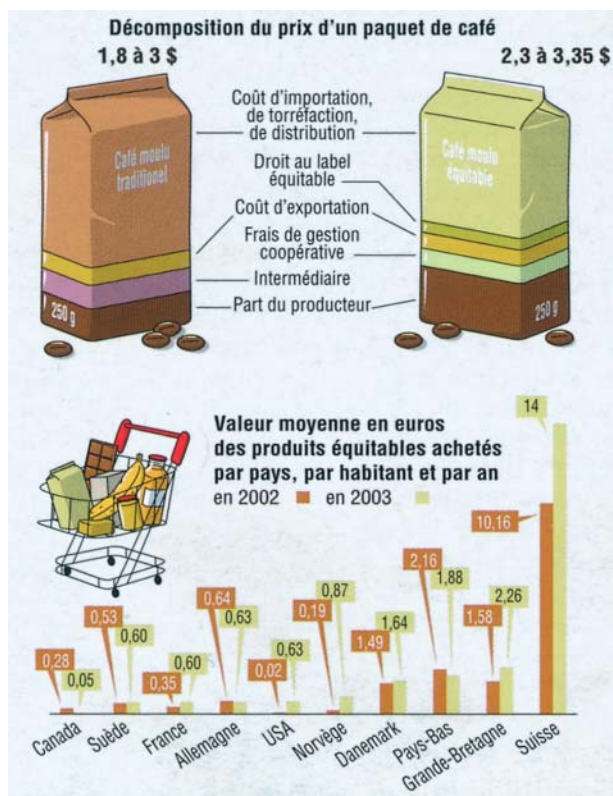
Le commerce équitable est un principe de solidarité internationale qui vise à assurer aux producteurs des pays en voie de développement un revenu juste, leur permettant de vivre décemment et de réinvestir dans leur activité ou dans la structure sociale de leur communauté. En contrepartie, les producteurs s'engagent à respecter certaines règles sociales et environnementales. Ces règles sociales sont celles qui ont été consacrées par la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale, l'abolition du travail forcé, l'élimination du travail des enfants et l'éradication de toute forme de discrimination. Comme le rappelle la Commission instituée par l'OIT pour réfléchir sur la dimension sociale de la mondialisation, le commerce équitable « c'est aussi un moyen de permettre aux travailleurs de recevoir une part équitable des gains de productivité qu'ils créent dans tous les pays ».

L'achat de produits du commerce équitable renforce non seulement l'identité du BIT, mais contribue également de manière positive à l'image de marque d'Eurest. Il est en effet une démonstration de sa responsabilité sociale, à laquelle les fonctionnaires sont de plus en plus sensibles.

La proposition d'introduire du café Max Havelaar, soumise par quelques fonctionnaires, a vite trouvé un consensus auprès des responsables du BIT (Comité du restaurant dirigé par M. Girod) et d'Eurest (par l'intermédiaire de son représentant M. Richoux), et du Syndicat du Personnel, qui ont immédiatement perçu les aspects bénéfiques de ce type d'action.

Contribuons tous à promouvoir l'achat d'autres produits du commerce équitable au BIT, et dans l'ensemble des organisations des Nations Unies!

Patrick Belser, Sylvie Pichelin
(Fonds du 1% pour le développement),
Sabrina Régent, Nieves Thomet ■



Graphiques: Picotto / source association Max Havelaar

Pourquoi les fonctionnaires ne sont-ils pas heureux?

Episode XXVII

Depuis le temps que vous en rêviez, le grand jour est finalement arrivé. Le nouveau P3 du service, beau comme un légionnaire et comme lui célibataire, après quelques bonjours dans les couloirs et des sourires délicieusement captieux lors de la réunion hebdomadaire de l'Unité, vous a enfin proposé un café. Ou un thé. Ou un jus fraîchement pressé, bref ce que vous voudrez, quelque chose de convivial et de liquide qui vous permette de passer une vingtaine de minutes en tête-à-tête. Rien de solide évidemment, manquerait plus que vous passiez pour une briffaute, et attiriez ainsi l'attention sur votre Indice de Masse Corporelle.

Ce matin-là vous avez saccagé votre armoire, écroulé des piles bien ordonnées de linge impeccablement repassé, détruit deux cintres et mélangé quelques paires de chaussures pour déterminer la toilette idéale. Cette robe? trop courte. La bleue, peut-être? trop décolletée. L'ensemble pantalon en lin beige? trop émancipé. Dénicher le costume idéal tient de la gageure, et vous relevez le défi avec frénésie: se révéler indépendante, mais pas féroce féministe, sexy sans vulgarité, suffisamment classique pour être montrée dans n'importe quelle garden-party mais avec le brin de fantaisie qui vous rendra fascinante... Vous optez finalement pour un chemisier de coton rouge (qui met vos cheveux en valeur), légèrement cintré pour souligner la taille, assez long pour dissimuler votre prospère fondement, ouvert au deuxième bouton – ni farouche, ni luxurieuse –, et un pantalon noir pour la cuisse affinée et le clin d'œil littéraire, encore que vous ne soyez pas certaine que Julien Sorel ait traversé la Manche. Le P3 culminant autour de 185 cm, vous vous permettez une paire de talons vertigineuse, qui vous flatte le tibia et vous fait agréablement chalouper la silhouette.

10h. Léger trac. Votre téléphone sonne « Nous nous retrouvons au Club du R2? ». Aie. Non-fumeur et possiblement allergique. D'un autre côté, le club, c'est plus intime, plus cosy: va pour le club.

Il est déjà assis lorsque vous arrivez (vous avez pris le temps de vérifier votre mascara volumissime triple effet), il se lève avec un sourire qui vous rend bête, et vous présente obligeamment un fauteuil. Vous vous installez, commandez tous les deux un jus pomme-carotte (le café sans la cibiche, ce serait carrément du masochisme). Et la conversation, doucement, s'amorce.

C'est alors, tandis qu'il vous fait rire et vous enjôle crescendo, que ça se produit. La cata. L'émotion qui vous emplit déclenche un processus physiologique aussi incontrôlable qu'imprévu: vous vous mettez à transpirer. Mais à transpirer vraiment. Pas la banale diaphorèse riquiqui, mais la grosse suée. La douche phéromonale, le méga signal érotique, et voilà votre joli chemisier érubescant qui vire au pourpre sous les aisselles. Ça ressort étonnamment, vous vous en rendez compte lorsque vous baissez les yeux sur votre verre et jetez un furtif regard sur vos manches. L'auréole humide s'agrandit gentiment, s'étendant maintenant presque jusqu'au coude, une monstre flaque, étang lugubre, sombre humiliation que vous tentez de dissimuler en serrant les bras le long du corps, ce qui vous donne un maintien étrange, et amplifie le phénomène. Vous perdez le fil de la causerie, bafouillez, aussi écarlate que votre vêtement. Il voit la panique dans vos pupilles agrandies et la corruption de votre mise. Il détourne les yeux en rougissant lui aussi, se met à bégayer, ne sait plus où poser son regard fasciné par la purpurine flétrissure. Il avise soudain l'horloge, un meeting à préparer, je dois remonter, c'était très sympa faut qu'on remette ça un de ces jours, il appelle précipitamment le petit personnel pour régler la note, hésite, paie les deux consommations, et attend avec une impatience gênée que vous ayez hâtivement vidé votre verre encore plein, le coude toujours plaqué sur vos côtes ne facilitant guère l'opération.

Dans l'ascenseur, vous regrettez amèrement l'absence de musique d'ambiance et la cruelle brutalité des néons. Vous regardez tous deux les boutons qui s'éclairent en quinconce, l'un après l'autre, muets comme vous. Les portes s'ouvrent sur le couloir terne, vous vous séparez rapidement avec les politesses d'usage,

l'homme de la pampa sait rester courtois. Mais vous savez déjà que rien ne pourra sauver de la noyade cette histoire tournée en eau-de-boudin avant que d'avoir pu s'épanouir, embourbée dans la mouillure, qu'il vous redoutera comme le déluge, et vous évitera désormais comme un chat craint l'eau froide. Et ça, non seulement c'est dommage, mais, surtout, c.v.t.i.

Ka ■

ILO with no clothes?

Given the growing concern among long-serving ILO officials in HQ about the direction our Organization is taking, it is gratifying to observe the ILO Governing Body questioning, during its November 2004 session, the long-term strategy of the Organization. In the global marketplace of ideas the credibility of one's views is based on not perceived but actual expertise, competence and experience. The ILO has no lack of ideas and visibility, thanks to the vision and public relations efforts of our DG. But do we have credibility? Where is its technical expertise and competence? With a steady decline in numbers of technical specialists in virtually every HQ technical unit and, despite promised increases, a steady decline of technical specialists working in the field (for example not a single vocational training specialist post in Africa, employment specialists working full-time as deputy directors of SROs, etc.), the ILO is no longer able to hold its own as a world centre of excellence in many areas of our mandate, the world of work. We are no longer able to respond adequately to requests from constituents and others for technical support. We are unable to design cutting-edge technical cooperation projects. We are losing out to competitors for donor funding. If not for several multimillion-dollar technical cooperation projects funded by a few major donors, the ILO would hardly appear on the international technical cooperation "map". Is this the planned future for our Organization?

One blames the situation on "financial constraints", but we operate with the same budget resources as before. Is it not perhaps the result of imprudent financial management? Where are regular budget funds going? Millions of dollars spent on the World Commission and the recent African Summit on Employment and Poverty Alleviation. US\$40 million already spent on a delayed IRIS information system, which does not include the cost of "go live" in the field offices. US\$60 million (estimate) for long-overdue renovations to our 30-year-old building. Perhaps such big ticket items will bring some long-term return to the Organization. But will they make the ILO more capable and credible in our core technical competencies in standards, employment, social protection, and social dialogue? Are we not perhaps losing our way through "death by a thousand cuts" of the core technical units and staff upon which so much of the ILO comparative advantage used to rest? Can we rely upon interns, associate experts, external collaborators, experts on short-term contracts, political hires, and generalist "Decent Work" specialists to further the work of an Organization claiming to offer technically sound policy advice and services? The ILO needs to retain a critical mass of experienced technical specialists who are respected, recognized experts in their fields, part of national and international technical networks, and who know how to do technical cooperation. As in the children's fable, how long before the ILO is revealed to be not wearing any clothes?

Bob Ransom
Senior Specialist, IFP/SKILLS ■

CORRESPONDENCE

Head above ground

The letter by Jacobin in the October 2004 *Union* calls for a clarification concerning the Health Services Unit. This unit has spared no efforts to protect the health of staff and improve the working environment (office safety, mediation, ergonomics, SARS screening, tetanus vaccination campaign, travel preparedness, non-smoking, improved information/communication, field health initiative and more) in line with ILO standards. The ILO Health Inventory established in 2002 at the initiative of the Health Service is an illustration: it is the first in the UN system. On the specific point raised, it should be recalled that the Health Service is not responsible for producing air quality reports. In the past comments and proposals have been made on the reports received from INTER. However, no new air quality reports have been received since 2001, despite reminders.

Health Services Unit ■

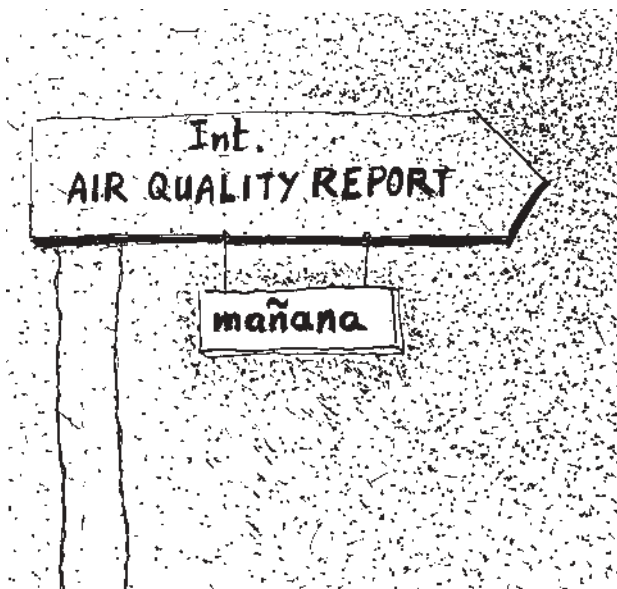
A votre santé!

Les réactions à l'article publié dans le numéro 338 d'*Union* sur l'amiante au BIT sont encourageantes, en ce sens que c'est justement en dénonçant tout ce qui ne va pas que l'on va pouvoir travailler sur les questions soulevées et y remédier petit à petit. Le Syndicat va s'y engager fermement dans son nouveau mandat, et s'engager également à faire toute la lumière sur le dossier de l'amiante.

Notre vieux bâtiment a besoin d'un bon lifting, c'est incontestable. En fait, de quand datent les dernières rénovations? Durant ces dernières années, on s'est vu(e) attribuer de nouveaux bureaux, de nouvelles moquettes et jolis canapés, de nouveaux téléphones, etc., mais... les normes sanitaires et d'hygiène dans tout ça, sont-elles passées aux oubliettes?

Entre les micro-particules de la laine de verre des plafonds qui se décomposent, les poussières accumulées dans les moquettes murales, le manque d'aération dans certaines parties du bâtiment où des fonctionnaires doivent malgré tout travailler (il n'y a d'ailleurs pas que dans les fonds reculés; il suffit juste d'aller dans les salles centrales des étages pour ressentir un problème d'air...), les effluves épisodiques de solvant au R2 côté Naville, la suie projetée de bouches de ventilation en passant par des invasions de mouches par centaines dans certains bureaux situés au Nord, et par conséquent les insecticides utilisés légitimement qui sont inhalés dans d'autres bureaux, la fumée de cigarette, il y a de quoi se poser des questions sur les risques de santé des pauvres fonctionnaires qui y travaillent. Il est grand temps de tirer une sonnette d'alarme pour effectuer l'inventaire de tout ce qui ne va pas.

A propos des fumeurs, avez-vous été faire un tour dans l'enfouir, euh... excusez-moi, le «salon» des fumeurs? Une véritable catastrophe écologique... Rien que d'ouvrir la porte vous



coupe toute envie de fumer, je vous assure. Quant à nos collègues fumeurs, il va falloir trouver une solution rapidement afin d'inciter les plus réfractaires à respecter le règlement, mais pour ce faire, il faut également leur proposer des atouts indispensables à une collaboration fructueuse, à discuter et à négocier avec l'administration.

Parlant des cuisines, je suis allée y faire un tour sans déranger personne et me suis faufilée vers la viennoiserie. Le couloir vaut le coup d'œil: la laine de verre au plafond est éventrée et pend grossièrement au-dessus du couloir, noire de saleté, un trou béant.

Que cela ne vous coupe pas l'appétit... Allez faire un tour à présent dans notre beau restaurant, installez-vous vers les fenêtres et regardez les rideaux, vous comprendrez vite que ce sont des nids à poussière. La couleur, d'ailleurs, vous en dira long. N'ont-ils seulement jamais été nettoyés? Euresst n'y peut rien car il n'est que locataire des lieux qu'il occupe.

Comme l'a fait remarquer un autre contributeur, selon toute évidence, les changements sont opérés dans cette maison de telle façon que nous sommes trop souvent mis devant un fait accompli. Le passage obligatoire dans les parkings pour accéder aux bus ne suit, à mon sens, strictement aucune autre logique que financière, sans parler de l'esthétisme du parcours. Est-ce une nouvelle image du BIT que l'on veut donner à nos visiteurs? Il aurait simplement suffi de placer un garde ou un portillon au R1 pour contrôler les entrées et un portail sécurisé de sortie au P3 pour que les véhicules sortent, comme c'était le cas auparavant. En un mot, il nous faut un badge pour laisser passer la voiture et un autre pour entrer dans le bâtiment, mais on laisse l'accès des parkings libre à tout piéton. Finalement, l'entrée aux parkings est laissée accessible à tout vent et plus encore. Alors, de quelle sécurité veut-on nous parler?

Aussi, supposons qu'il y ait une urgence, un feu ou autre événement nécessitant une évacuation rapide du bâtiment, vers quelle catastrophe allons-nous si toutes les issues de plain-pied sont verrouillées?

Au fait, depuis quand n'avons-nous pas eu d'exercices du feu... nouvelles restrictions budgétaires?

Il est également surprenant de voir que bon nombre d'ascenseurs sont fréquemment mis à l'arrêt. Nous sommes-nous déjà demandé pourquoi? Bien sûr, radio moquette dit beaucoup de choses, mais ne divulgue pas forcément les vraies raisons... En fait, lorsqu'une panne est prévisible, les ascenseurs sont délibérément mis hors service par la société qui les entretient, jusqu'à ce que le BIT l'informe qu'il a les fonds pour effectuer la réparation. Au moment où j'écris ces lignes, il y en a sept en panne sur vingt affectés au transport de personnes. Prenez votre mal en patience, c'est le moment de faire de l'exercice...

Il est temps que les langues se délient et que ces problèmes environnementaux et sanitaires soient abordés avec le sérieux qu'ils méritent. La santé et la sécurité au travail au Siège sont touchées de plein fouet... avant même que n'ait été élaborée une politique de santé et sécurité sur le lieu de travail appliquée aux fonctionnaires même de notre organisation.

Si l'on veut que ce sujet de la sécurité et de la santé au travail soit traité en toute «transparence», comme tout autre sujet d'ailleurs, il faut que les problèmes soient centralisés. Je ne peux qu'encourager mes collègues concernés par ces problèmes à écrire au Syndicat pour lui en faire part.

De ce fait, le Syndicat pourra agir, notamment dans le cadre du Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail – ACOSH – tout en se portant garant d'une confidentialité absolue. Personne n'aime se faire remarquer et soulever des polémiques. Pourtant, celles-ci sont nécessaires si l'on veut faire avancer un dossier, particulièrement celui de la santé et de la sécurité au travail. Nous sommes donc tou(te)s concerné(e)s et si quelque part vous vous réjouissez des articles tels que ceux de Jacobin, Ilotienne, Lucille Turner, «Un fonctionnaire» ou les miens, joignez-vous à nous pour faire évoluer cette situation de façon positive. L'union fait la force, et ces problèmes d'environnement touchent bien plus de monde qu'il n'y paraît, surtout lorsqu'ils concernent VOTRE santé.

La balle est donc d'abord dans le camp de chacun(e) d'entre nous et il nous appartient de savoir ce que l'on veut en faire...

Béatrice Mann ■