

357

Juillet-Août 2007

unión

El mundo mágico de la Conferencia

OIT • ILO • OIT

Boletín
del Sindicato

Staff Union
Bulletin

Bulletin
du Syndicat

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



- L'été est pourri
- Bases para un mejor dialogo
- Faute avouée
- Ce serait beau d'y croire...
- Ajan Narong Swanpol
- Ka – le retour

Ginebra, 13 de junio 2007:
Su Alteza Real el Príncipe de Asturias,
invitado de honor de la
Conferencia Internacional del Trabajo,
con un grupo de funcionarios (españoles?)
de la OIT

EDITORIAL

L'été est pourri

L'été est pourri, inutile de vous bassiner avec nos digressions annuelles et répétitives sur le bon temps des vacances, la relâche au travail, et une ambiance plus cool dans les bureaux.

L'été est pourri, autant aborder les sujets qui fâchent, comme ça nous serons tout de suite d'attaque pour la rentrée.

- L'été est pourri, le bâtiment aussi: il suffit d'avoir un peu les yeux ouverts pour voir que des dizaines de seaux d'eau ont fait leur apparition dans la salle de cinéma, que le distributeur de sous du sud est KO et que des hordes de camions aspirateurs de boue, immatriculés Suisse profonde, sillonnent la voie Appia. Les fondations tiennent-elles encore debout ou va-t-on jouer un remake du Fantôme de l'Opéra?

- L'été est pourri. Les plantes meurent. C'est pourquoi ne soyez pas surpris de voir passer au R3 une jardinière en treillis militaire, une loupe dans la main, suivie de deux collègues, dossiers sous le bras, l'air très préoccupé, afin d'examiner avec le susmentionné ustensile l'état apparemment gravissime des palmiers du bar des délégués. Image surréaliste surgie un jour de juillet...

- L'été est pourri, c'est pas bon pour le moral des troupes ça. Surtout celui des services généraux d'ailleurs. Les réunions mensuelles des délégués de service mettent en évidence, de plus en plus fréquemment, un taux élevé d'incompréhension et oui, disons-le, de frustration de la part de cette catégorie de personnel. Il est vrai que depuis quelques années ce sont eux qui se sont pris de plein fouet toutes les turbulences (IRIS fut quand même un sacré tsunami), les inconsistances ou les absences de communication managériales. A les vouloir polyvalents à tout prix, et s'obstiner à ne pas les reconnaître comme une force professionnellement compétente, l'Organisation est en train d'une part de perdre tout son savoir-faire administratif et d'autre part de creuser un fossé entre deux catégories de personnel, plus profond qu'il ne l'a jamais été. La position du Syndicat a toujours été constante par rapport à ce problème récurrent: deux catégories certes mais problèmes identiques donc, face à l'administration, pas de bipolarisation. Mais étant donné la montée de la grogne et de la démotivation, il s'agirait de se poser la question: à quand une réunion spécifique sur cette catégorie de personnel?

On vous l'avait bien dit: l'été est pourri.

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org ■

union

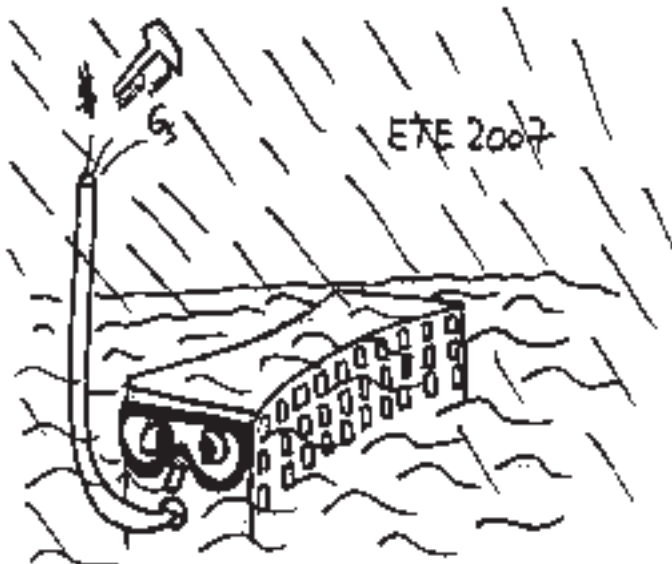
Editorial Board/Comité de rédaction:

Mike Gautrey (Editor-in-Chief/Rédacteur-en-chef), Catherine Comte-Tiberghien (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Marcos Hurtado, Patricia Isimat-Mirin, Béatrice Mann, Renate Meyer, John Myers, Sergio Pilowsky; Simar Proust (Staff Union Committee/Comité du Syndicat); Robert Falaize (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Constantin Pinto de Magalhaes (honorary member/membre honoraire).

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

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

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



EDITORIAL

Summertime blues

It's been a rotten summer. No point this year boring everyone's bits off by filling this space with one of those tiresome panegyrics about holiday weather, downtime between work deadlines, a laidback vibe in the office, due apologies to colleagues in the southern hemisphere, etc. etc. and so on and on.

It's been a rotten summer, so let's for a change go for the issues getting on everyone's nerves – that way we'll all be ready to roll come the autumn. Are you sitting comfortably? Then we'll begin.

- It's been a rotten summer, and the same goes for the HQ building: no need for X-ray vision to notice that bucketloads of water have suddenly appeared in the ILO Cinema, the change machine on the south side is knackered and a convoy of mud-pumping trucks with number plates from deepest rural Switzerland are backed up the length of Avenue Appia. Will the foundations hold out, or are we staging a revival of *Phantom of the Opera*?

- It's been a rotten summer. The plants are dying. So if you're on R3 don't be surprised to see two worried-looking gents with clipboards under their arms following a gardener in combat fatigues with a magnifying glass in her hand, studying the evidently critical state of the potted palms in the Delegates' Bar. A surreal vision witnessed one day in July...

- It's been a rotten summer, and that's not good for the morale of the troops. Especially GS staff. With growing frequency, the monthly Union stewards' meetings demonstrate a high level of incomprehension and yes, let's be honest, frustration on the part of this category of staff. It's true that for some years now they're the ones who've borne the brunt of all the shipstorms (the tidal wave known as IRIS, for instance), the inconsistencies or simply the lack of communication from management. By dint of an obsession with turning them all into multi-taskers at any price, and refusing to recognize them as a professionally competent workforce, the Organization is in the process of both losing all its administrative know-how and creating a deeper rift than ever between the two main staff categories. The position of the Staff Union on this recurrent problem has remained consistent: two categories but facing the same problems, and fronting up together to the administration. But with discontent mounting and demotivation spreading, let's ask the obvious question: isn't it time for a specific meeting on GS issues?

Like we said, it's been a rotten summer.

The editors
unionmag@ilo.org ■

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 de l'Organisation internationale 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.

Information et transparence. Bases pour un meilleur dialogue

Le Comité du Syndicat considère, depuis plusieurs années déjà, que la base de relations de travail «saines» au sein d'une organisation internationale repose sur l'existence d'un dialogue ouvert, fluide et constant. Nous sommes évidemment conscients que la proximité physique et professionnelle avec nos contreparties naturelles (DRH, ED/MAS), et le fait que nous soyons tous des collègues embarqués à bord du même bateau, fait que les contacts sont plus étroits, plus opérationnels et, quelques fois même, donnent l'impression de cogestion (bien que ce ne soit pas notre intention, ni notre tâche) que ceux qui existent dans une administration publique nationale ou dans une entreprise.

L'expérience acquise dans les différentes instances de dialogue auxquelles nous prenons part (groupes de travail, organes paritaires, CPN) nous montre souvent que le principal problème pour atteindre nos objectifs est l'absence de véritables canaux d'information directe vers le personnel, une certaine obscurité des textes proposés et des circulaires (et un excès de détails techniques dans la communication), l'absence dans certains cas de traduction dans les trois langues de travail et un éloignement général des vrais soucis des fonctionnaires. Dernièrement et en liaison avec les circulaires parues sur l'éthique et la transparence administrative, ED/MAS a réalisé un effort que nous considérons important – en consultation avec le Comité du Syndicat – à la préparation de FAQs (questions fréquemment posées) qui devraient rendre les circulaires complexes plus compréhensives et surtout fournir des réponses aux questions sur la portée de ces circulaires. Ceci est une pratique nouvelle et nous ne pouvons qu'encourager l'administration pour que cela devienne une pratique courante.

Il est inacceptable, par exemple, que des circulaires d'importance primordiale sur les droits des assurés à la Caisse de Santé soient diffusées sans notes d'accompagnement et surtout sans autre information complémentaire pour en faciliter la compréhension. Il est également regrettable que ce soit le Syndicat qui doit solliciter des réunions d'information pour tenir le personnel informé sur l'évolution de sujets d'actualité tels que la réforme des Nations Unies, l'implantation d'IRIS sur le terrain ou d'autres mesures qui pourraient s'appliquer dans les mois à venir.

Il ne suffit pas que le Syndicat soit informé, consulté ou qu'il négocie. Bien que ceci constitue la base irrévocable découlant de la reconnaissance de la liberté syndicale, il est nécessaire que l'information soit constante, directe, adéquate et généralisée, qu'elle réponde aux soucis réels du personnel et qu'elle soit diffusée par des canaux ouverts, au-delà de la voie syndicale. Oui le Syndicat a un rôle à jouer, mais il ne peut pas se substituer à l'administration dans son devoir d'information au personnel.

La session d'information sur le processus «Une seule ONU» est un exemple de bonne pratique, même si de telles réunions devaient être poursuivies de façon régulière et que ces réunions auraient dû commencer au début du processus. Avoir le temps et les moyens adéquats pour répondre aux questions et faire passer les informations est essentiel.

Des réunions régulières devraient être organisées sur des thèmes variables, où le personnel aurait une tribune ouverte pour poser ses questions, exprimer ses doutes et ses aspirations. Ceci serait utile et même nécessaire pour la mise en application de mesures aussi bien techniques qu'administratives et aurait certainement un impact très favorable.

Le personnel du BIT est engagé dans l'accomplissement des objectifs de l'Organisation, mais pour cela il est nécessaire que le Bureau s'assure que les conditions emploi et de travail sont transparentes et comprises de façon générale, au moyen d'un échange d'informations constant.

Le Syndicat représente le personnel jour après jour et essaie de résoudre les doutes et les problèmes. Ce n'est pas seulement, comme certains le pensent, un organe de surveillance (et, quand cela est nécessaire, de réaction face à l'administration, bien que ceci soit aussi son rôle), mais c'est aussi et surtout un forum ouvert à la communication et à la transparence, dans le cadre des limites établies et selon son mandat. Ceci ne signifie pas qu'il soit le seul qui doit informer et fournir les explications. C'est une responsabilité conjointe qui doit être accomplie quotidiennement.

Sans information, il ne peut pas y avoir de connaissance appropriée et sans connaissance appropriée il est impossible d'apprécier le but, l'objectif des propositions. En d'autres termes, sans une information vraie et transparente le dialogue demeure une utopie.

REJOIGNEZ NOUS!

Adhérer • Communiquer • Participer

Janine Werlen

Au moment de boucler ce numéro nous apprenons avec tristesse le décès, en Espagne, de Janine Werlen, ancienne Présidente de notre Syndicat (1986-1987). Nous reviendrons sur la carrière et les activités syndicales de Janine dans notre prochain numéro.



AROUND THE CORNER

COMMUNICATION FROM THE COMMITTEE

Staff Union secretariat:
Tel. (+ 41 22 799) 7956
Email: syndicat@ilo.org

Information and transparency: Bases for better dialogue

For some years now the Staff Union Committee has acted in the belief that “healthy” labour relations in any international organization should be based on open, fluid and permanent dialogue. We are of course aware that our physical and professional proximity to our natural counterparts (HRD, ED/MAS) and the fact that we are all in the same boat mean that contacts between us can be closer, more operational, more – as it were – “co-managerial” (though this is neither our intention nor our mandate) than those that exist in a national public administration or in an enterprise.

Our experience with the various forms of dialogue in which we engage (working parties, joint bodies, JNC) shows that the main problem in attaining our objectives is the lack of any real channel for communicating directly with the staff, the lack of clarity and excess of technical detail in proposed texts and circulars, the absence in some cases of a translation into the three working languages, and a general remoteness from the real concerns of the staff.

In recent months, largely in connection with the circulars on ethics and administrative transparency, ED/MAS – in consultation with the Staff Union Committee – has made what we see as a major effort to prepare a set of frequently asked questions (FAQs) that should make complex circulars more understandable and, above all, provide clarification as to their scope. This is a new departure and we can only encourage the administration to make it standard practice.

It is unacceptable, for instance, that vitally important circulars on the rights of members of SHIF should appear without any accompanying explanation or at least some additional information to make them easier to comprehend. It is also regrettable that the Staff Union should have to ask for special meetings to explain to the staff such topical developments as the reform of the United Nations, the installation of IRIS in the field and other measures that may be introduced in the coming months.

It is not enough that the Staff Union should be informed and

consulted or that it should negotiate. If there really is a basic and inalienable right deriving from the recognition of freedom of association, then it is that the staff is entitled to constant, direct, appropriate and generalized information that responds to its actual concerns; and this through open channels, not just through the Staff Union. Yes, the Union has a role to play, but it cannot be expected to do the administration’s work in terms of keeping the staff informed of developments.

The briefing session on the “One UN” process is an example of good practice, even if it would have been better if such briefings had been held on a regular basis right from the start. Affording ample time for answering questions and passing on information is essential.

Perhaps regular meetings should be organized with a variable agenda, at which the staff could find an open forum for voicing its questions, its doubts, its aspirations. This would be helpful and even necessary for the implementation of both technical and administrative measures, where its impact would certainly be greatly appreciated.

The staff of the ILO is committed to fulfilling the Organization’s objectives, but for this the Office has to ensure that the conditions of work and employment are transparent and generally understood, by means of a constant exchange of information.

The Staff Union represents the staff in its everyday life, resolving its doubts and problems as best it can (unless, as some believe, it should simply be a watchdog ready to pounce on the administration – though this too is part of its job). But it should also be an open forum for communication and transparency, operating within established limits and in accordance with its mandate. This does not mean that it is the sole channel for providing information and explanations. That is a joint responsibility that must be fulfilled on a daily basis.

Without information there can be no proper understanding, and without a proper understanding it is impossible to appreciate the purpose of any proposal. In other words, unless there is genuine information and transparency, dialogue is bound to remain a Utopia.

COME AND JOIN US!

- Become a member
- Communicate
- Participate

EL RINCÓN HISPÁNICO COMUNICACIÓN DEL COMITÉ

Secretaría del Sindicato
Tel. (+ 41 22 799) 7956
E-mail: syndicat@ilo.org

Información y transparencia. Bases para un mejor dialogo

El Comité del Sindicato considera desde hace algunos años, que la base de unas relaciones laborales “sanas” en el seno de una organización internacional, se sustenta sobre la existencia de un dialogo abierto, fluido y constante. Obviamente somos conscientes que la cercanía física y profesional con nuestras contrapartes naturales (DRH, ED/MAS), y el hecho de que todos seamos colegas a bordo de un mismo barco, hace que los contactos puedan ser más cercanos, operativos y a veces con apariencia de cogestión (aunque no es ésta nuestra inten-

ción, ni nuestra tarea), que los que se desarrollan en el seno de una administración pública nacional, o en una empresa. La experiencia de las distintas instancias de dialogo en las que participamos (grupos de trabajo, órganos paritarios, Comité paritario de negociación/CPN) nos muestra con frecuencia que el problema mayor para lograr eficacia en nuestros fines es la inexistencia de verdaderos canales de información directa al personal, una cierta oscuridad en los textos propuestos y en las circulares (que pecan de excesivo tecnicismo en la comunicación), a veces la falta de traducción a las tres lenguas de trabajo, y en general una lejanía constante para atender las necesidades de los/las funcionarios/as.

Desde hace algunos meses y en relación sobretodo a las circulares sobre ética y transparencia administrativa, ED/MAS ha realizado un esfuerzo que consideramos importante, trabajando en consulta con el Comité en la preparación de FAQs (preguntas frecuentes) que puedan servir para mejor comprender complejas circulares y sobretodo para atender a las cuestiones normales sobre cual será su alcance. La practica es muy incipiente y desde aquí alentamos a la administración a que sea un uso común.

No es posible, por ejemplo, que aparezcan circulares de importancia central sobre los derechos de los asegurados a la Caja de Salud, sin explicaciones complementarias y sin una mínima cobertura informativa que facilite la comprensión. También es lamentable que sea el Sindicato quien tenga que solicitar sesiones explicativas para comunicar al personal la evolución de temas de interés inmediato como la reforma de Naciones Unidas, la implantación de IRIS en el terreno, o numerosas otras medidas que podrán aplicarse en los meses a venir.

No basta con que el Sindicato sea informado, consultado o negociado. Si bien son estos derechos básicos e irrenunciables que dimanan del reconocimiento de la libertad sindical, es necesario que la información sea constante, directa, adecuada y generalizada, atendiendo a las preguntas del personal y que se establezca por canales abiertos, más allá de los sindicales. El Sindicato tiene una papel, pero no puede obrar remplaceando a la administración en su deber de informar.

La sesión de *briefing* sobre el proceso *One UN* es un ejemplo de buena práctica, aunque, sin duda debería haberse manteni-

do con regularidad y haberse realizado al principio del proceso. El tiempo adecuado para evacuar las consultas y entregar las informaciones es un tema fundamental.

Cabe la pena pensar si no sería necesario mantener realmente reuniones periódicas con contenido variable, donde el personal tuviera un foro abierto para hacer llegar sus preguntas, sus dudas y sus aspiraciones. Sería deseable y necesario, y sin duda tendría un impacto muy favorable, en la aplicación de medidas tanto técnicas como administrativas.

El personal de la OIT está comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la organización, pero es necesario que la Oficina consiga que las condiciones de empleo y trabajo sean transparentes y de conocimiento general, permitiendo un intercambio de información constante.

El Sindicato representa en el día al día al personal, he intenta resolver las dudas y los problemas. No es sólo, como algunos piensan, un órgano de vigilancia (y, cuando es necesario, de reacción frente a la administración, si bien es este también su rol), sino también un foro abierto a la información y a la transparencia en los límites debidos y en el marco de las funciones que se le otorgan. Esto no implica que sea el único que deba informar y procesar la información. Esta es una responsabilidad conjunta que debe ser aplicada de forma diaria.

Sin información, no se llega al conocimiento, y sólo conociendo se pueden aprehender los fines de las propuestas. Sin información veraz y transparencia, el dialogo es sólo una utopía.

¡UNANSE A NOSOTROS!

- Afiliarse • Comunicar • Participar

El mundo mágico de la Conferencia, o Mari luz en el país de las maravillas

Heme aquí de nuevo, cumpliendo mis obligaciones de veedora de costumbres y relatora de sucesos, papel que me va como anillo al dedo, dada mi propensión natural a la revista *Hola* y al mundo del corazón (lo del Sindicato y el derecho laboral es sólo la respuesta a mi necesidad de tener un trabajo decente y mi deseo de hacer realidad una arraigada creencia personal en la justicia social y otros objetivos de la OIT, una es idealista *malgré tout*). Al mismo tiempo, soy una ferviente convencida de que la crónica diaria revela lo divino y lo mundano de cada persona humana (frase de moda, hoy en día, en el uso diario del español, y que además de tautológica y reiterativa es muy graciosa, porque permite pensar que hay personas no humanas), y que no hay nada mejor que hacer terapia común.

Nuestra sagrada Conferencia anual es una fuente inagotable de estudio del alma humana (esto no es tautología, parece que según los creyentes todos tenemos alma, aunque no siempre lo parezca), no sólo porque es la única vez en el año que todo el mundo vive estresado al unísono (no cada uno por su lado, sin coordinación, ni concierto), sino porque la OIT se llena de color, de ruido, e incluso de notas folklóricas.

Hoy, sin ir mas lejos, me ha impresionado la entrada de nuestro restaurante "fino", donde de la noche y a la mañana y por obra y arte de Eurest, se ha declarado en la Casa el día de Bahrein (que debe ser como el día de la madre, del estudiante, o de la secretaria, pero en plan grupo gubernamental) y se ha construido un palacio de madera al estilo morisco que quita el hipo y la respiración, porque uno tiene dudas delante del mismo de si estamos en *Legoland*, o en la feria des *arts ménagers* de Paexpo. Claro que eso no es nada. Si uno se pasea por los entresijos y sofás del R-2 y el R-3, una tropieza, siguiendo el sonido profundo de los ronquidos, con "bellos y bellas durmientes" tumbados a la larga y procedentes de todas las partes del mundo, ¡lindo espectáculo! Para mí, que a pesar del esfuerzo que ha hecho

INTER de colgar letreros enormes indicando a cada ratito, donde están los baños, las escaleras y, en general, donde estamos cualquiera en el edificio (si señores para eso sirven los cartelitos de marras), la gente no encuentra el camino a los *rest room*, o se cae rendido antes de encontrarlos.

En fin, todo esto es marginal comparado con la cara espiritual de nuestros colegas, trabajando en los diferentes comités o servicios de apoyo, que sintiéndose revestidos de una importancia particular y de un orgullo casi divino, te dicen con gesto grave: "trabajo en la Conferencia". Nada que reprochar, ya que la que suscribe además de haber hecho de todo en la Confe, salvo escribir el informe ("*Claro, entienda, Ud. no es anglófona Maria Luz y además se empeña en escribir en español*"), y ser representante del secretario general (¡ay tampoco he sido mensajera y eso me falta!), también se sentía llena de gracia y de orgullo, quizás porque soy un poco chismosa y como buena cáncer, exhibicionista, o quizás porque estaba convencida de que era un momento estelar de nuestro mandato (y de ver los toros desde la barrera, que cuando uno toma notas desde el estrado, el mundo es más divertido, ¡ni te cuento las caras de los delegados!).

Lo cierto es que no estoy muy persuadida de sí, nosotros los funcionarios, le damos la importancia debida a este momento, a lo que representa y a lo que supone. Un poco como ese anuncio del 1 de Mayo que avanzó el Sindicato y que nos hizo ser conscientes de que ese día no es un día vacacional cualquiera, sino una celebración que toca el corazón del mundo del trabajo. A ver examen de conciencia, aparte del ruido, ¿cuantos se preguntan de verdad lo que esto de la CIT implica?

Me temo que para muchos la Conferencia es una forma de salir de la rutina, de hacer amistades y sobre todo de ganar un plus de horas, o de salario. Si señores, porque además, las reglas que la rigen son bien extrañas. Obsérvese por ejemplo la compensación del tiempo extraordinario, que no sé porque razón histórica se hace sobre bases diferentes si uno es G o es P.. Yo no sé cuáles son los criterios que justifican que las horas de un profesional valgan menos que las de un local, pero debe responder a uno de los misterios de la función pública (alguna regla de la

CAPI seguro) y en esos casos, como dicen nuestros clásicos mejor, “no meneallo”.

También es la época de los cócteles y las invitaciones, claro que menos mal que la política interna en torno al alcohol es restrictiva para evitar los malos hábitos, y estos son eventos con poca gente, donde todos van comidos y donde el vino y alcoholes más fuertes brillan por su ausencia (?????).

En fin que en esta época me siento como Mariluz en *wonderland* pero a la ginebrina (no hay conejos, ni reinas locas que me gritan que “le corten la cabeza”). En esos días siento de nuevo el placer de ser mujer, cuando muchos de los delegados hombres se paran en mi puerta (de tres módulos y siempre abierta) y me reclaman como secretaria de cualquiera de los colegas masculinos del piso, pues una mujer si está sentada en un ordenador no puede tener otro oficio. También siento el placer de ver como algunos creen que el café es gratis y dejan desgañitándose a la pobre Celia que reclama el pago debido, y ya no les digo nada de la manía de algunos de andar descalzos en la moqueta... en fin la gente se siente en *ILO plage*.

Junto a ello, siempre queda el verdadero goce del trabajo reconocido, de sentir que la OIT está viva y de que hay muchos que viven y mueren en el mundo reclamando sus derechos, o sea de saber que lo que hacemos sirve, y más de lo que pensamos. Quizás sea eso lo que hace de la Conferencia un momento especial, un instante diferente. Algunos un poco sentimentales nos sentimos más OIT y más funcionarios, y también incluso más cercanos a nuestros jefes y a nuestros constituyentes (la palabra se las trae, pero vale la pena mantenerla).

En fin, que junto al folklore y a los miles de anécdotas que podrá contarles después de 18 años de vivir el maremagno, siempre me queda el placer de ver que la gente, nuestra gente,

vuelve contenta de algo que no sean las vacaciones una vez en el año, que cuenta cosas distintas y se siente con ganas de trabajar... En fin que a lo mejor necesitamos una perpetua Conferencia, eso si, sin castillos de mentira y con mucho más compromiso compartido.

Mari Luz Vega Ruiz ■

La Sagesse africaine: paroles de Dogon au pays Dogon

- A force d'admirer son enfant, le singe lui enfonce les yeux.
- Le chimpanzé nettoya tellement l'œil de son enfant que cela le creva.
- Alors qu'on admire ta manière de siffler, tu finis par baver.
- Le canard alla à l'eau, tellement, tellement qu'il en revint cassé.
- La poule avale ce qui convient à son bec.
- Avalez une partie de votre salive et crachez l'autre.
- Le coq transpire mais on ne le remarque pas.

Sagesse répercutée par Patricia Isimat-Mirin ■

A tribute to Ajan Narong Swanpol

This July many of us were saddened to learn of the passing of our dear friend Ajan Narong Swanpol. He was a great guy who was genuinely liked by everyone. Narong was most proud of his family, his nation Thailand, his Mon heritage, and his home. He liked to talk about the athletic accomplishments of his sons in tennis and football. He was Thailand's first UNV way back in the 1970s in Kabul. He was an excellent cook of Thai, South Asian and western food.

Narong worked primarily for the ILO in several labour-based infrastructure projects spanning more than three decades.

There may have been ILO technical trainers as good, but none were better than Narong. He fired up the trainees as he gave them the basics they needed to build good roads. He was a combination of drill sergeant and head cheerleader.

Terje Tessem remembers Narong as “a caring, kind and engaged partner and colleague. Narong has made a strong soft impression on us over the years. While he was working hard and producing good results, he was the most friendly person you could meet in our organization, working in good harmony and establishing very close partnerships with local partners in different countries.”

Mike Shone recalls “Narong as a special person who led the way for LBAT among Asian engineers, many of whom have launched successful international careers since they first met Narong at one of his inspiring training courses. I had the pleasure of seeing the results of his work in Vanuatu, Afghanistan, Africa and of course Thailand and Cambodia.” John Ward's “abiding memory of Narong is of the



opening ceremony of a feeder road in Vanuatu. The Ni-Vanuatu villagers who he trained and who built the road had so much respect and genuine love for the little guy that they named it ‘Narong Road’ – special signage and all! They wrote a song about the road dedicated to him and sang it at the ceremony.”

David Salter remembered Narong from 1991 in Site 2 Cambodian Refugee Camp where he ran a labour-based training course to prepare the refugees for the rural development programmes that would follow their imminent repatriation to Cambodia. “The Cambodians adored him and called him ‘Ajan’ which is a term of great respect and loosely could be translated as ‘Master’.”

Guna Raj Niruala knew Narong “since 1993 when he was conducting training in Cambodia. Later we worked together in Afghanistan. He was a very friendly and kind person.”

Belal Hussain is “one of the admirers of Narong. I came close to him when we worked together in Mazar-I-Sharif, Afghanistan, and stayed together at the same UN guest house in neighbouring rooms. I have no words to say about his departure from his family, from us all and finally from the wonderful world. Indeed, all who met Narong will remember him. Narong's family must be happy to know that he has left

so many friends behind. I remember the bright morning in the UN guest house in Mazar-I-Sharif: it was his final departure to Bangkok. We embraced, it was difficult to say goodbye, I was crying, he laughed but his tears came out. Now again, after hearing this shocking news, extremely sad for me, my tears came out.”

We were lucky to have known such a fine person.

DS et al. ■

V Reunión Regional del Sindicato del Personal, Región de las Américas: Conclusiones

Contratación y selección

Los procesos de selección y contratación en la región deben reforzarse para garantizar los principios de transparencia, excelencia, y eficiencia del personal, manteniendo y fortaleciendo las estructuras existentes. Para ello, los comités locales de selección de la región deben mejorarse con formación ad hoc, y con procedimientos claros, precisos y adecuados al funcionamiento requerido y al Estatuto de personal. El comité regional se propone revisar la elección, el rol y los objetivos del Comité de selección regional.

Los procesos de selección deben homogeneizarse para todo el personal, sea cual sea la fuente de financiación del mismo. Los términos de referencia de los puestos y el proceso de selección mismo deben ser similares y aplicarse también al personal de la cooperación técnica y a los puestos financiados con PSI.

Los procedimientos para todo el personal deben ser equivalentes en toda la región, aplicándose las mismas pruebas de selección, con el fin de facilitar la presencia de un personal homogéneo en calidad y clasificación.

Se insta a la administración a eliminar progresivamente los contratos precarios y a vigilar la utilización de contratos inadecuados y abusivos, en particular limitando la utilización de los SA, así como a través del control de la naturaleza real de la prestación que subyace en los contratos de colaboración externa.

Clasificaciones

Es necesario revisar los puestos genéricos y propiciar su adecuación con las tareas reales ejecutadas por el personal. Se insta al Comité del Sindicato y a la administración para revisar el procedimiento de clasificación de los puestos, y para mejorar el funcionamiento del Grupo independiente de revisión (GRIP), con procedimientos concretos y mejorando la capacitación de los miembros.

Salarios del personal local

Se insta a la administración, siguiendo el compromiso de nuestro Director General, a defender en la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), y en la Asamblea general de NNUU, la necesidad de revisar la metodología actual de cálculo de salarios, que produce efectos indeseables, conduciendo a una pérdida salarial evidente del personal local.

Parte de los problemas de la metodología están relacionados con la inaplicabilidad de los puestos de trabajo de las empresas comparadoras por efectos de la tercerización de los mismos.

Así mismo se considera esencial seguir formando al personal afiliado al Sindicato, en la metodología, y trabajar con las FUNSAS locales para conseguir una mejor coordinación. Es así mismo necesario avanzar en el estudio de salarios propuesto en el primer Comité regional, diseñando unos términos de referencia de un estudio para realizar en los países con oficinas o personal OIT, que sirva para comparar la evolución de los salarios en dichas oficinas. Se fijaran plazos y términos de referencia.

Seguridad y salud

Es necesario junto con la administración evaluar las condiciones de las diferentes oficinas y proyectos de cooperación técnica en cuanto espacios y servicios (cocina, servicios higiénicos, etc.), e incluso ventilación y calidad del aire.

Se observa en algunas oficinas un deterioro del clima laboral. Además la construcción de nuevos edificios más funcionales ha afectado negativamente las relaciones interpersonales por lo que es necesario buscar medios que faciliten la comunicación y la interacción, lo que evitará frustraciones y desmotivación.

Igualdad de trato

El Sindicato regional se suma al Comité del Sindicato en su afán de lograr una mayor igualdad a todos los niveles, políticas de integración de personas excluidas y no discriminación.

Caja de Seguro de Salud del Personal –CSSP

Se insta a mantener un diálogo abierto con DRH y en particular con los representantes de la CSSP para buscar solución a diferentes problemas, tales como la suscripción de acuerdos con

centros específicos de salud para evitar sobre costo, revisar el tema de la tasa de cambio en el reembolso las prestaciones, así como para elaborar un plan conjunto de información y difusión de lucha contra el fraude.

Reiteramos la necesidad de facilitar el pago directo de las prestaciones debidas a los colegas ubicados en países sin oficina OIT.

Solución de conflictos

Se insta a la administración a tomar medidas contra toda forma de acoso, o violencia en el trabajo, monitoreando a las personas con cargos de supervisión y formándoles e informándoles de las reglas, así como, junto con el Sindicato, a promover la intervención de los facilitadores locales y el conciliador regional para prevenir los casos formales y mejorar la comunicación.

La prevención de los conflictos debe ser un tema prioritario en la región.

Reforma de las Naciones Unidas (NNUU)

Se insta a la administración a seguir informando puntualmente sobre los distintos avances del grupo de trabajo sobre el tema. Así mismo, el Comité regional considera que el mínimo común denominador de condiciones de trabajo en aras de la homogeneidad y eficacia propuesto en el *One UN*, debe inspirarse en el procedimiento de tratamiento de los temas de personal en la OIT, en particular facilitando los procesos de consulta y negociación con el Sindicato del personal, y respetando los puestos de trabajo. Es necesario evitar la acumulación de tareas en el personal fruto de los trabajos propios de la reforma. Para ello sería necesario trabajar con recursos humanos para evaluar este problema y encontrar soluciones.

El Sindicato se compromete a afianzar sus lazos con las demás agencias del sistema de NNUU a nivel local y FUNSAS para coordinar acciones.

El Comité regional considera conveniente explorar la posibilidad de convocar una reunión de alto nivel con las federaciones internacionales para coordinar acciones en este tema.

Formación

Es necesario una mejor planificación y aprovechamiento de los recursos para todo el personal, facilitando cada vez más el beneficio de la formación al personal de la cooperación técnica. Es indispensable incidir en la capacitación de los miembros de los Comités locales elaborando los lineamientos específicos para su funcionamiento. Consideramos que toda formación debe plantearse en torno al desarrollo de carrera.

El Sindicato reafirma el valor de los Comités locales de capacitación y exhorta que la utilización de todos los recursos de capacitación asignados a cada una de las oficinas sea autorizada por estos Comités.

Formación, información y fortalecimiento sindical

Es necesario mejorar la formación sindical, así como la información interna para evitar vacíos y hacerla más participativa, a todos los niveles, tanto regional, como sede -terreno. Es indispensable reforzar el conocimiento del rol del Sindicato y de sus diferentes órganos entre el personal.

El Comité regional se propone tomar medidas internas con apoyo del Sindicato en la Sede, para progresar en este reto, primando el uso de la intranet como herramienta básica. Es fundamental realizar enlaces en la página Web del Sindicato en Ginebra para hacer más visible la información de la región.

Es necesario mejorar las comunicaciones Sede y terreno para facilitar un seguimiento directo y un mejor apoyo, así como establecer procedimientos para formar a los nuevos miembros de las juntas directivas en el terreno, mejorar los canales de información sobre los materiales y documentos, y perfeccionar la página Web del Sindicato.

Se propone la celebración de un seminario de formación de formadores en materia sindical para la región, y se solicita a la administración apoyo económico, ya que el conocimiento del Sindicato y su rol es fundamental en la OIT para el desarrollo de personal. Se insta a explorar el uso de nuevas tecnologías para mejorar la formación, y la elaboración de un curso que pueda permitir la formación permanente. Se sugiere explorar vías financieras diferentes y contactar al Centro de Turín para abaratar costos de participación y elaborar el material pedagógico.

Finalmente con respecto a las cotizaciones sindicales se observan dificultades en el descuento de las mismas, con bajas auto-

máticas sin que sean solicitadas por el personal. Se insta a la administración en la sede a tomar medidas para evitar este problema.

Condiciones de trabajo y salarios de las empresas de subcontratación

Es necesario que se establezcan medias internas para que la OIT exija a las empresas subcontratistas el cumplimiento a cabalidad de los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones de trabajo justas y respeto a las normas de OIT.

Mejorar los procesos de dialogo, información y consulta

Instamos a la administración a mantener reuniones regulares y a facilitar espacios de debate y discusión a distintos niveles (directores, representantes de recursos humanos, y otros implicados) con los representantes sindicales para mantener la información y la consulta constante.

IRIS en el terreno

Instamos a la Dirección regional a que se respeten las siguientes condiciones para la instalación del IRIS en el terreno conforme a lo que el Comité del Sindicato lo había solicitado a la administración, en particular:

- (i) estabilidad operativa y funcional del IRIS en la sede,
- (ii) disponer de los recursos financieros y humanos para asegurar la implementación eficiente y la capacitación del personal,
- (iii) considerar la situación de la infraestructura de las oficinas donde aplicaría,
- (iv) involucrar al Sindicato en los procesos de instalación, estableciendo grupos de usuarios para prevenir problemas, y
- (v) establecer mecanismos para atender problemas específicos que pudieran surgir de su aplicación.

Lima, 25 de Mayo 2007



La Suisse héberge L'Organisation internationale du Travail, mais peine à ratifier ses conventions

(Le Temps, 20 juin 2007)

Berne n'a signé qu'un quart des dispositions de l'organisme onusien. Face à la passivité du Conseil fédéral et craignant que le siège genevois de l'OIT ne soit remis en question, le Parti socialiste veut imposer un débat parlementaire.

La Suisse abrite le siège de l'OIT. Mais elle ne montre pas l'exemple lorsqu'il s'agit de ratifier les conventions de l'organisme onusien. Sur les quelque 190 dispositions approuvées par l'OIT, la Suisse n'en a signé que 47, soit le quart. Une situation inacceptable pour le Parti socialiste. Tout en exprimant son souci pour la protection des travailleurs, celui-ci estime que la Confédération néglige son rôle de promoteur des droits de l'homme. Il craint par ailleurs que la passivité du gouvernement ne finisse par coûter le siège de l'OIT à la Genève internationale.

Le PS, sous l'impulsion de Christian Levrat, déposera donc avant la fin de la semaine cinq initiatives parlementaires pour exiger la ratification de conventions jugées essentielles, dont la numéro 135 portant sur la protection des syndicalistes. Le Conseil fédéral a refusé la ratification de ce texte en décembre dernier en arguant qu'il «pourrait mettre en cause la flexibilité de notre marché du travail et l'autonomie des partenaires sociaux».

Jugement irrecevable pour Christian Levrat, président du Syndicat de la communication et vice-président de l'Union syndicale suisse (USS). «La liberté syndicale, garantie dans la Constitution comme un droit fondamental, ne peut être

subordonnée à des objectifs purement économiques.» De plus, cette liberté serait lacunaire: «En témoignent de nombreux cas de licenciements abusifs.»

Plainte contre la Suisse

Dans ce domaine, une autre affaire est en cours: l'USS a déposé plainte contre la Suisse à l'OIT en 2003 pour non-respect des conventions 87 et 98, portant sur la liberté syndicale et ratifiées par la Suisse. Une plainte reçue par l'institution onusienne: «La Suisse doit prendre des mesures contre les licenciements de militants syndicaux», a tranché en novembre dernier le BIT.

Le nerf de la guerre: selon la loi suisse, en cas de licenciement abusif, l'employeur peut être condamné à verser à la personne congédiée jusqu'à six mois de salaire. L'OIT, elle, fait des six mois un minimum. Selon le Conseil fédéral, pareille sanction n'a pas de sens dans un pays dont le tissu économique est constitué de PME. La gauche rétorque: «Nous visons les grandes entreprises, dont le nombre n'est pas négligeable. Un seuil de six mois serait dissuasif.»

A la suite de la plainte, la Suisse a été citée à comparaître devant le BIT. Appelé à régler le problème avec les partenaires sociaux, le Département fédéral de l'économie (DFE) s'est pour l'heure contenté de mener des «discussions exploratoires» au sein de la commission tripartite qui représente la Suisse à l'OIT.

[...] Face à cette réponse «insatisfaisante», les socialistes ont déposé cinq initiatives parlementaires pour porter le débat aux Chambres fédérales. Des textes qui demandent l'approbation de conventions portant sur la protection des syndicalistes, celle de la maternité, des travailleurs de nuit ou des temporaires.

Le PS attend en outre un changement de «paradigme juridique». Jusqu'ici ne sont ratifiées que les dispositions conformes au droit suisse existant. La gauche souhaite au contraire que les conventions importantes soient adoptées sans attendre et que le droit suisse soit adapté en conséquence.

Un point de vue qui n'est pas indéfendable, selon Jean-Jacques Elmiger, ambassadeur de la Suisse à l'OIT: «L'important n'est pas de ratifier un maximum de conventions mais de les appliquer. Ce que s'efforce de faire la Suisse.» Conclusion de Christian Levrat: «Si effectivement la Suisse applique les conventions, pourquoi ne pas les ratifier?»

Le siège genevois de l'OIT menacé?

L'attitude de la Suisse est jugée «incompatible» avec son statut de pays hôte. «A plusieurs reprises, j'ai entendu des hauts représentants étrangers à l'OIT blâmer la Suisse. Ils jugeaient notre attitude incompatible avec la position de pays hôte de l'organisation onusienne.» La confiance est signée Jean-Claude Prince, représentant des syndicats au sein de la délégation suisse à Genève. Un pays membre aurait même fait du lobbying pour récupérer le siège.

Non seulement la Suisse tarde à ratifier les conventions. Cette année, elle s'est abstenue lorsqu'il s'est agi de voter le budget de l'OIT pour 2008 et 2009. Motif: l'organisation n'aurait pas prévu assez de réserves pour la réfection de son bâtiment à Genève, et la Suisse redoute manifestement de se faire appeler à la rescousse.

Un troisième «épisode» survenu en juin 2006 ne serait pas passé inaperçu: la Suisse, en tant que seul Etat démocratique, a refusé d'avaliser l'élaboration d'une convention pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs. Un isolement coupable, d'un point de vue diplomatique, sur lequel se serait même penché le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). Entre-temps, l'affaire serait réglée. Selon une évaluation conjointe entre le Département fédéral de l'économie et le DFAE, le siège suisse ne serait pas en danger, assure-t-on.

Ron Hochuli ■

Ce serait beau d'y croire...

Qu'ont donc les bus des TPG contre le monument d'Albert Thomas?



Peut-être protestent-ils contre le travail descend, pardon: décent?

Ou est-ce un attentat mal dirigé contre le BIT ex-occupant de l'actuel bâtiment de l'OMC, juste en face?

Peut-être que le véhicule, se prenant pour le Magicobus de Harry Potter, est parti seul, dans un geste suicidaire mais manqué, se jeter sur le fronton du bâtiment. Ceci afin d'effacer les bas-reliefs représentant les métiers devenus rares de par la trop facilement fatale mondialisation, et surtout le signe gravé en façade de la franc-maçonnerie, toujours aussi encrée au cœur de notre institution? Ou alors leur montrait-il juste ses fesses? La machine réagirait donc plus intelligemment et rapidement que l'Homme?

Ce bus se dirigeait vers l'hôpital de la Tour. Dans un grand moment de charité, comptait-il y emmener le monument à la gloire de notre fondateur et de notre Organisation afin que symboliquement elle se fasse soigner de tous les maux dont elle souffre? C'est gentil, mais un peu naïf, car un seul hôpital n'y suffirait pas!

Vu les voies que prend notre Organisation, gageons que quelques autres grands moments de saine lucidité soient à venir et rappellent à nos responsables les principes de notre Organisation, et son but, trop souvent oublié. Ces temps, non seulement Albert Thomas doit souvent se retourner dans sa tombe lorsqu'il voit où sont passés les idéaux de l'OIT (ils sont recherchés dans les couloirs de l'OMC, de la Banque mondiale et du FMI sans doute), mais voilà que même les bus s'en mêlent!

Pattenrond ■



Faute avouée...

Il faut savoir faire son *mea-culpa* publiquement lorsque l'on se trompe. A une invitation qui m'était adressée pour célébrer la «Journée de l'Afrique» j'ai répondu par un blasphème: qu'est-ce les Africains ont-ils à fêter? La sanction, méritée, a été immédiate: j'ai été rayé de la liste d'adresses. Avant d'entrer dans le détail, il convient d'ouvrir ici une parenthèse, nécessaire antidote neutralisant le venin que pourrait susciter l'ambiguïté source de polémique. Ma position est constante. Lorsque je me réfère à l'*Afrique*, je me libère des contraintes géographiques pour laisser libre cours à ma réflexion et ma pensée qui peuvent ainsi se concentrer sur des pathologies communes aux pays de l'Afrique subsaharienne et à Haïti mon pays. Par conséquent, la question est permutable.

Il y a un peu plus d'un an, je dénonçais dans ce journal (*Union* n° 349, fév.-mars 2006) la mascarade des grandes kermesses organisées au nom de l'Afrique, censées servir lui fournir des solutions à ses problèmes. Au sommet du G8 de 2005 à Gleneagles, la crème des docteurs ès développement étaient présents: chefs d'Etat, ONG, *Band Aid*, etc. Défaitiste sans doute, je conclusais: «Personne ne sauvera les Africains – et, par-delà, les peuples d'origine africaine – tant qu'ils n'auront pas décidé de se sauver.» Si on s'en tient aux titres des journaux, le nouveau sommet qui s'est tenu à Heiligendamm du 6 au 8 juin dernier encourage ceux qui s'obstinent à attendre... Godot: *les promesses non tenues pour l'Afrique, la population pauvre ne cesse de croître, le nombre de personnes sous-alimentées en Afrique a passé de 81 millions à 203 millions.* Tout ira donc mieux la prochaine fois!

Lorsque je reçus l'invitation, j'étais assailli par de sombres images et à mille lieues de penser qu'il s'agissait de commémorer l'anniversaire de la signature des accords de l'Organisation de l'unité africaine qui a eu lieu le 25 mai 1963. Ma méprise et ma mauvaise réaction me condamnent aujourd'hui à cette reconnaissance publique: les Africains sont légitimés à fêter.

Terminons toutefois par quelques dépêches d'agences:

La mort de plus de 75 réfugiés haïtiens, dont l'embarcation a chaviré dans des eaux des Caraïbes infestées de requins alors qu'ils cherchaient à gagner les Etats-Unis, est une des conséquences les plus tragiques de l'absolue pauvreté et de la longue oppression politique qui affligent la nation insulaire.

Les corps d'au moins 20 migrants clandestins originaires d'Afrique subsaharienne ont été repêchés ces derniers jours, après le naufrage de leur embarcation le week-end dernier au large des côtes tunisiennes.

Tout compte fait, non: je n'ai pas le cœur à la fête.

Wisler Frédéric ■

Pourquoi les fonctionnaires ne sont-ils pas heureux?

Le retour

Parce qu'ils n'ont pas l'esprit d'équipe.

Souvenez-vous pourtant: il y a quelques mois de cela, on avait envoyé tout votre Département, par petits groupes de huit, suivre un séminaire sur le TimBuilding; vous aviez d'abord été ravi de sortir de votre bocal pour la grange rénovée lovée au creux d'un parc qui accueillait la formation, et aviez ensuite été conquis par votre mentor, un élégant vieux monsieur à l'impeccable chemise bicolore légèrement désuète et à la cravate rubis chatoyante, qui s'exclame sans doute Fichtre lorsqu'il se tape sur les doigts avec un marteau – ce qui ne doit pas lui arriver souvent.

Le premier exercice vous surprit un peu: on vous a envoyé sur la lune (enfin pas pour de vrai, le budget du Département ne le permettait pas tout à fait) avec un matériel hétéroclite et a priori totalement inadéquat, parmi lequel vous deviez choisir les objets les moins inutiles pour regagner votre base évidemment considérablement éloignée de votre malheureux point d'impact. L'objectif (lune) – désolée, je n'ai pas pu m'empêcher – était de vous faire comprendre que si vous vous retrouviez là-haut, pour vos chances de survie c'était zéro, tintin, sauf si vous vous étiez également munis de camarades plus débrouilles qui vous feraient préférer le bateau pneumatique à la clé de 12, ne me demandez pas pourquoi mais le fait est que vous êtes arrivé sans encombre à la station, et vous en fûtes enchanté parce que la lune, c'est quand même monotone et un peu hostile.

Le deuxième jeu consistait à vous disputer, par deux équipes de quatre, un lot de sanguines bourrées de pesticides pour fabriquer d'improbables vaccins dans le but avoué de sauver la planète, alors que franchement si les oranges pouvaient nous débarrasser de la grippe aviaire ça ferait des économies à l'Etat en panoplie de survie; mais bon la question n'est pas là, la finalité de l'exercice était de réaliser, grâce à un dialogue pertinent établi de haute lutte après des joutes verbales un peu brutales et quelques menaces explicites, que si le groupe numéro 1 prenait la peau et le groupe numéro 2 la pulpe, tout le monde s'y retrouvait; personnellement je continue de préférer la pulpe mais la peau c'est très bien aussi, enfin surtout pour le groupe numéro 1.

Après il y eut la pause repas, décevant il faut l'admettre, mais c'était aux frais de la princesse alors vous n'alliez pas chicaner la minceur anorexique de la tarte aux pignons – au pignon, me direz-vous.

Vint ensuite un exercice sibyllin, qui consistait à retrouver le prénom du mari de Germaine, précédemment divorcée d'un technicien de surface amateur de Scrabble et domicilié à Vancouver, à partir d'informations chichement distribuées à chacun et suffisamment partielles pour susciter le brouhaha et un début de déroute, jusqu'à ce qu'on découvre finalement que le mari s'appelait Jean-Claude, et là tout le monde était très content et se sentait très proche de ses partenaires à cause de Jean-Claude.

On vous soumit ensuite par paires à l'épreuve des petits papiers, blancs/noirs, en vous laissant croire que vous jouiez les uns contre les autres, vous ne vous souvenez plus très bien du principe mais la conclusion était claire: vous vous battiez en fait pour une cause commune; et si une seule équipe avait failli, tout le monde aurait perdu sauf bien sûr cette même équipe, mais elle aurait eu l'air vraiment vicieuse parce qu'elle aurait mis l'ensemble du groupe dans le rouge et bon vous étiez quand même dans cette grange pour apprendre que le tout vaut mieux que l'entité; alors les autres, qui avaient saisi l'idée latente, n'auraient pas apprécié la trahison et les gagnants auraient été un peu penauds parce que qui triomphe sans gloire etc.

Enfin, last but not list, il y a eu le truc du fidbac. Cela consiste à dire à peu près: «Bernard, vous avez vraiment fait un super travail sur ce dossier, sans vous je n'y serais jamais parvenu, quel talent!» Ça c'est le fidbac positif, en principe Bernard est ravi et sa joie fait plaisir à voir. L'alternative est la suivante: «Vous savez patron, j'en ai plus qu'assez de rester le

soir jusqu'à sept heures pour finir les dossiers pendant que vous profitez de votre voilier.» On l'aura compris, il s'agit effectivement du fidbac négatif; normalement si vous avez bien assimilé le principe votre patron va se frapper le torse, verser des torrents de larmes de regrets et vous proposer illico la jouissance de son 9-mètres pendant qu'il appliquera les macros. Bon comme je l'ai dit c'est dans le cas où vous maîtrisez parfaitement le concept du ressenti exprimé, parce que sinon c'est plutôt «Retournez immédiatement à votre bureau et reprenez intégralement le paragraphe 27». Comme on le voit, le fidbac est délicat à manier, mais semble-t-il indispensable à l'esprit d'équipe; et depuis votre petite retraite bucolique, cela paraissait si simple, évident, idyllique, que vous n'alliez pas hésiter une minute à le mettre en pratique dès lundi au bureau.

Et c'est vrai que pendant une bonne semaine, l'ambiance fut différente. On se souriait plus, les sarcasmes avaient disparu de la cafétéria, on ne glissait plus sur des peaux de bananes jetées dans les couloirs...

Mais on oublie. Et vous faites, six mois après, ce triste constat: de cet intermède champêtre, il ne reste presque rien, et quand vous avez exprimé vos griefs à votre patron il vous a collé une note au Directeur de la Section pour insubordination. Votre collègue refuse de vous laisser accéder au dossier Duchmolle parce qu'il est sur son génie et que vous risquez de l'abîmer. Et la personne que vous allez remplacer pendant son année sabbatique et sans solde vous dispense parcimonieusement et par mail cryptés des consignes à l'impératif en s'indignant régulièrement de votre lenteur d'esprit.

Bien sûr, vous avez conservé de cet épisode une splendide brochure pieusement rangée sur l'étagère des indispensables entre *Le poker pour les nuls* et *Comment monter un sabayon en moins de 2h45*. Mais vous ne pouvez vous empêcher de penser que le patron aurait mieux investi en vous envoyant tous, pour une somme à peu près 50 fois inférieure au tarif du séminaire, à Accrobranche pour une journée de plein air et de bonne humeur, le traverser de pont de cordes créant des liens certainement plus durables qu'un alunissage raté, sans compter le prix du matériel abandonné dans la carcasse de la navette.

Et vous vous dites, devant vos espérances déçues et vos idéaux tout neufs savamment suscités et diligemment bafoués, vous vous dites que ça aussi c'est vraiment très injuste.

Ka ■

[PS: je tiens à présenter mes excuses aux six lecteurs assidus que l'absence de cette rubrique a pu émouvoir. Il est vrai qu'avec la publication de mon premier roman*, jadis présenté dans ces pages et toujours en vente au kiosque, je n'ai cessé d'enchaîner les plateaux télé et les conférences de presse. C'était épuisant.]

* *Ndlr*: Fred Bocquet, *Monsieur Quincampoix*. Fribourg, éd. Faim de siècle et Cousu mouche, 2006, 200 pp. CHF 25 (www.cousumouche.com/livres/commande.html)

The IMF is a plutocracy

(*The Guardian*, 17 April 2007)

In advance of the IMF's spring meeting, France and Britain rejected any political reform to the organisation, which is charged with maintaining global financial stability...

Britain, with 1% of the world's population, has 5% of the IMF's votes. Sub-Saharan Africa, with 12% of the population, has 4.6%. Britain's share equals that of China and India put together. It is five times as big as Argentina's, 19 times Bangladesh's, 35 times Kenya's, 124 times bigger than Malawi's. The G7 nations – Britain, the US, Japan, Germany, France, Canada and Italy – together possess 45% of the vote. The other 177 members are left to squabble over the remainder.

Even these numbers tell only half the story. The five countries with the biggest quotas – the US, Britain, Japan, Germany and France – are each allowed to appoint their own executive direc-

tor to the IMF's board. The rest must submit their candidates for election. Because poor nations don't know what's good for them, they are assigned to the tutelage of richer ones. The votes of the English-speaking Caribbean countries are given to Canada. Mongolia is represented by Australia, Kazakhstan by Belgium. The reason that Britain and France are resisting even the most timid reforms is that these would tip them below the threshold for automatic election: like the other countries, they would be represented on the board as part of a bloc.

Power is distributed like this because the IMF is a plutocracy. A country's vote represents its "quota", which is allocated according to its gross domestic product. In theory, the quota reflects countries' financial contributions to the fund. But this is no longer the case, as the IMF receives much of its income from loan repayments from poorer nations. But the old formula has resisted 60 years of complaints. The result is that governments that are never made subject to the IMF's strictures control it, while those whose countries have been reduced to an IMF franchise have no say in the way it is run. The allocation of votes is a perfect inversion of democracy...

After years of protest by poor countries and their supporters in the rich world, the IMF and the World Bank at last permitted the provision of healthcare and education without charge. The rich nations also promised, in 2000, to ensure that by 2015 every child in the world would have primary education. It looked like a great victory for the global justice movement. But the IMF is ensuring that the promise won't be met. It has, in effect, forbidden the poorest nations to hire sufficient teachers. No one disputes that public-sector wage rises can contribute to inflation. No one denies that governments have to exercise some degree of restraint. But the paternalists who run the IMF – who are fixated on creating safe havens for foreign capital – cannot help micro-managing the economies of the poor nations, without reference to the needs of the people who live there. The limits they have imposed on the bill for public-sector pay ensure that schooling can't be improved.

ActionAid studied three very poor countries with major education problems: Malawi, Mozambique and Sierra Leone. After fees were abolished (and when the civil war ended in Sierra Leone), vast numbers of pupils enrolled. But a combination of the rich nations' failure to provide the foreign aid they had promised and the restrictions imposed by the IMF has prevented these countries meeting the new demand...

We should not be surprised to discover that 40% of children fail to complete primary school in Sierra Leone and Mozambique, and 70% in Malawi. Most of the drop-outs are girls.

As a result, these countries are stuck in a vicious circle of misery. Until education improves, GDP remains low. Until GDP rises, there is little money for education. As one of the agencies charged with rescuing countries from poverty, the IMF should be seeking to break this circle. But the conditions it attaches to its loans keep these countries in their place...

George Monbiot ■

La Sagesse américaine

(US Fed News, 14 June 2007)

WASHINGTON – The office of Sen. James M. Inhofe, R-Okla., issued the following press release:

Sen. James M. Inhofe (R-Okla.) today reintroduced legislation with bipartisan support to withhold 20 percent of US funding from the United Nations unless the President annually confirms to the US Congress that the UN is not developing, promoting, or proposing any international taxes or fees to be levied on the United States Government or American citizens. "Our government's primary leverage on the United Nations is controlling the flow of our regular contributions," Inhofe said. "By collecting enormous global taxes on top of our regular contributions, the UN would be accountable to no one. The United Nations' abuse of international trust, rampant corruption and widespread waste are now all well known. Allowing this clearly dysfunctional institution to further extract US dollars is absurd. Permitting this would condone the UN's long sought after goal of UN-led global governance – something not in the best interest of the United States.

"The United States already pays 27 percent of the UN peacekeeping budget and 22 percent of the regular UN dues and special assessments, the majority of which our government tracks very poorly. To further loosen the reigns on the UN would be disastrous. We cannot allow this group to further finance their waste, fraud and abuse on the backs of Americans."

Senator Inhofe's legislation (S.1623) directs that the United States withhold 20 percent of its assessed contributions to the regular UN budget unless Congress receives annual certification from the President that neither the United Nations, nor its affiliated agencies, have taxed and are not pursuing plans to tax the United States Government, US nationals or corporate citizens. Inhofe's bill requires a two-thirds Senate majority vote to allow for any exceptions.

Throughout the last decade the UN has moved toward implementing global taxes on an endless list of items including: aviation fuel, ocean freight, financial transactions, arms sales, and airline tickets. The UN proposes these global taxes as a means to boost United Nations funding and lessen the control that member countries may exert by withholding their regular contributions. The UN has also proposed the creation of an international revenue service called the International Finance Facility or International Tax Organization as a first step toward the implementation of global taxes.

Senator Inhofe first introduced this legislation in the 109th Congress. The legislation will now be referred to the Senate Foreign Relations Committee

In any language, United Nations means business

(Chicago Tribune, 30 May 2007)

The United Nations recently declared 2008 to be the International Year of Languages, according to a press release on the UN Web site.

Among those needing a reminder to speak other languages, apparently, is the UN itself. The bulk of the resolution declaring the Year of Languages – about 20 out of 25 paragraphs – consists of the UN telling itself not to give the English language preferential treatment over its other five official languages – Arabic, Chinese, French, Russian and Spanish.

The UN resolution calls for the UN to translate major documents on its Web site into the other five languages, and for

UN employees to avail themselves of in-house training materials for learning a second or third language.

The measure also urges the UN's public-relations office to remedy "the disparity between the use of English and the use of the five other official languages."

But while the majority of the UN resolution is aimed at the UN itself, the measure also has lofty goals for worldwide celebrations of the Year of Languages in 2008.

The UN says the world should celebrate all of the world's languages, not only the organization's official six. It calls for the world next year "to develop, support and intensify activities aimed at fostering respect for and the promotion and protection of all languages (in particular endangered languages), linguistic diversity and multilingualism."

The UN also proclaimed Feb. 21, 2008, to be "International Mother Language Day."

Nathan Bierma ■