



10 août 2021

Programme de reconnaissance du BIT. Pourquoi le Comité du Syndicat de l'OIT a décidé de se désolidariser partiellement de cet exercice.

Vous venez de recevoir par voie de broadcast de la part de l'administration une information concernant le lancement de la 3^e édition du **Programme de reconnaissance du BIT** dans lequel est mentionnée la participation du Syndicat du personnel.

Contexte historique de ce programme :

- Dans le cadre de la réforme initiée par l'actuel DG M. Guy Ryder, lors de sa prise de fonctions, plusieurs enquêtes auprès du personnel avaient démontré que ce dernier était extrêmement frustré par le manque de reconnaissance du travail accompli et que le mérite n'était pas reconnu à sa juste valeur.
- Pour répondre à cette préoccupation, l'administration avait initié un certain nombre de discussions à des fins de négociation avec le Syndicat pour améliorer l'ensemble du système de reconnaissance et du mérite mais avec l'information qu'aucun budget supplémentaire ne serait alloué pour ses améliorations. Les propositions reçues à l'époque par le Syndicat relevaient donc plus d'améliorations cosmétiques ou ad hoc (telles qu'un déjeuner avec son chef, un stage dans une autre unité etc..) qu'une véritable réforme concernant les échelons méritoires, la promotion personnelle pour l'ensemble des catégories de personnel.
- Le Syndicat a considéré à cette époque que les propositions n'étaient pas suffisamment sérieuses pour y consacrer du temps et de l'énergie, surtout qu'aucun budget supplémentaire n'était prévu.
- L'administration a donc décidé d'implanter néanmoins ce programme de reconnaissance où certes la reconnaissance est de mise pour l'ensemble des catégories de personnel et notamment tout le travail accompli dans les projets de coopération technique. Ce programme est cependant très éphémère, relève plus du tableau d'honneur que l'on retrouve dans les entreprises privées et n'a absolument aucune répercussion financière sur les heureux élus. Le système de la fonction publique, même internationale, ne l'oublions pas, est basé sur des échelons et des grades à gravir de manière transparente et de manière pérenne.

- Le Syndicat a participé aux deux premières éditions (le pilote et la suivante) de ce programme car il estimait qu'il était peut-être néfaste pour le personnel de pratiquer la politique de la chaise vide dans ce genre de processus.

Cependant à la veille de la 3^e édition,

Le Syndicat souhaite informer ses membres et le personnel qu'après mure réflexion et décision collective, il ne participera que partiellement à cette édition. Il ne participera qu'au jury concernant le travail d'équipe car c'est la seule forme de travail qui n'est pas comptabilisé dans les statuts ou le système d'évaluation de performance et qu'effectivement cette forme de travail doit être valorisée.

Il se désolidarise des autres jurys concernant le meilleur manager et l'innovation pour les raisons suivantes :

- Après avoir participé aux deux éditions précédentes, le Syndicat estime qu'il n'est pas en mesure de juger au mieux du degré d'innovation du travail des nominés.
- Sa participation dans les jurys concernant le meilleur manager n'a pas été totalement satisfaisante dans la mesure où certaines de ses appréciations ou refus d'entériner des candidatures n'ont pas été nécessairement toutes prises en compte.
- Il ne souhaite donc pas cautionner des nominations avec lesquelles il n'est pas nécessairement d'accord.
- Il souhaite plutôt concentrer son temps et son énergie à revendiquer un système de reconnaissance et de mérite statutaire plus égalitaire, transparent, pérenne et surtout applicable à l'ensemble des catégories du personnel, notamment pour les collègues travaillant sur des projets de coopération technique.
- Il a d'ailleurs demandé des statistiques plus détaillées et des éclaircissements à l'administration sur l'octroi des échelons méritoires dernièrement publié. En effet, cela fait maintenant trois ans que ces listes sont publiées (résultat d'une négociation entre le Syndicat et l'administration) et le Syndicat estime qu'il y a désormais suffisamment de recul pour en faire une évaluation. Au vu du feedback reçu de plusieurs membres, le Syndicat s'est aussi rendu compte que la majeure partie du personnel a très peu de connaissance sur la manière dont cet exercice est réalisé (qui décide au final ? Sur quels critères ? Comment cet exercice est expliqué de manière transparente par les managers dans les unités ? Comment les décisions d'octroi sont justifiées par les managers ?)

Toujours soucieux d'expliquer les raisons de ses actions, le Syndicat espère vous avoir fourni des explications utiles, et vous remercie pour votre confiance et va naturellement continuer à œuvrer pour un système statutaire plus juste et transparent de reconnaissance et du mérite, applicable à toutes et tous.
