

Pourquoi le personnel et la direction de l'OIT devraient adopter le principe « 80 % de travail pour 80 % de salaire » en 2026-2027

Les situations de forte pression rendent difficile la prise de décisions optimales, en particulier lorsque les enjeux sont importants et que le temps presse. L'Organisation internationale du Travail (OIT), comme une grande partie du système des Nations unies, traverse une période de difficultés financières importantes. Les coupes budgétaires, tant confirmées que prévues, exercent une pression considérable sur les dirigeants pour qu'ils agissent rapidement. Mais dans un tel contexte, les décisions prises à la hâte peuvent avoir des conséquences imprévues et durables, susceptibles de nuire à l'OIT et à sa capacité à servir ses mandants.

Cet article présente une proposition visant à réduire la pression qui pèse sur l'OIT alors que nous traversons cette période difficile. La proposition, qui consisterait à passer temporairement à 80 % de travail pour 80 % de salaire pendant l'exercice biennal 2026-2027, n'est pas seulement une mesure d'économie. C'est un moyen de calmer le jeu, de réduire l'urgence et de créer la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour prendre des décisions réfléchies, mûrement pesées et fondées sur les valeurs de l'OIT.

1. Un allègement budgétaire immédiat sans perturbation

Le modèle 80/80 offrirait un moyen équitable et peu perturbateur de générer des économies immédiates. En réduisant proportionnellement les heures de travail et les salaires, l'OIT pourrait alléger la pression budgétaire et réduire la nécessité de recourir à des mesures plus drastiques. Cette approche permettrait de gagner du temps, du temps pour réfléchir, consulter et planifier l'avenir de manière plus réfléchie.

2. Éviter les écueils liés à la réaffectation du personnel

La relocalisation du personnel vers des lieux d'affectation moins coûteux peut sembler une solution rapide, mais elle entraîne des coûts humains et institutionnels importants. Elle perturbe des vies, sépare des familles et risque de faire perdre des collègues précieux qui ne peuvent ou ne veulent pas déménager. Le moral en pâtit et le sentiment d'appartenance et de continuité qui sous-tend une collaboration efficace s'affaiblit. De plus, les coûts administratifs et logistiques de la relocalisation réduisent souvent les avantages financiers, ce qui en fait une solution à court terme.

3. Préserver les connaissances institutionnelles et la portée mondiale

L'approche 80/80 permettrait à l'OIT de conserver l'intégralité de son personnel, préservant ainsi la mémoire institutionnelle, l'expertise technique et la capacité à servir ses mandants dans toutes les régions. Elle garantirait que l'Organisation reste opérationnelle même en période difficile.

4. Tirer parti des gains de productivité liés à l'IA

La nature du travail évolue, et l'OIT évolue avec elle. Les outils numériques et l'intelligence artificielle améliorent déjà la productivité dans de nombreux domaines de notre travail (*Copilot* a rédigé la majeure partie de cet article, je me suis contenté de lui fournir des arguments sous forme de suggestions et d'ajouter quelques phrases comme celle-ci). Grâce à des flux de travail plus intelligents et à des priorités plus claires, une réduction du temps de travail ne signifie pas nécessairement une réduction de l'impact. C'est l'occasion d'adopter

l'innovation tout en maintenant la qualité et l'efficacité. Pour le personnel, si nous constatons effectivement une réduction de salaire de 20 %, nous bénéficierions également d'un jour de repos supplémentaire, soit 50 % de week-end en plus !

5. Une solution fondée sur des valeurs et alignée sur l'OIT

Si le personnel et la direction s'accordaient sur un arrangement 80/80 pour l'exercice biennal 2026-2027, cela permettrait de mettre en avant les valeurs fondamentales de l'OIT que sont le dialogue social, l'équité, la solidarité et le travail décent. L'inclusion d'une clause d'exemption pour les employés de grade inférieur et ceux qui connaissent de graves difficultés contribuerait à garantir que la charge reste gérable et équitable pour tous. DCOMM pourrait promouvoir cet accord en soulignant que l'OIT met elle-même en pratique le dialogue social et la solidarité en tant qu'organisation. En contrepartie du sacrifice consenti par le personnel, nous devrions insister pour que la haute direction utilise la marge de manœuvre ainsi créée pour appliquer les principes mêmes que nous défendons à travers le monde dans toutes les autres mesures d'économie qui pourraient être envisagées.

6. Un modèle pour le système des Nations unies et au-delà

Si cette mesure était adoptée, l'OIT serait la première agence des Nations unies à la mettre en œuvre, démontrant ainsi son leadership non seulement dans ce qu'elle fait, mais aussi dans la manière dont elle le fait. Elle enverrait un message fort : même en temps de crise, nous pouvons rester forts et efficaces sans compromettre notre personnel ni nos principes. Elle montrerait au monde entier que nous sommes une organisation internationale unique en son genre.

Conclusion : un leadership compatissant en période d'incertitude

Le modèle « *80 % de travail pour 80 % de salaire* » vise à donner à l'OIT plus de flexibilité et une marge de manœuvre opérationnelle pendant une période de grande incertitude. Il permettrait de réduire la pression, de protéger le personnel et de préserver la mission de l'OIT. Plus important encore, cela montrerait que nous pouvons vivre nos valeurs même lorsque les temps sont difficiles. En choisissant cette voie, l'OIT pourrait faire preuve à la fois de courage et de compassion, montrant au monde ce que signifie véritablement être une organisation moderne et guidée par des valeurs.