

Compte-rendu de la 247^e réunion du CCG, Munich, le 20.02.2013

Résumé

La 247^e réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la première de l'année 2013. Son ordre du jour comportait quatre propositions pour avis: modification de l'article 50 du règlement financier combinée à l'introduction de la circulaire d'application 346; modification de l'article 60 du statut des fonctionnaires combinée à la révision de la circulaire 22 relative au congé dans les foyers; chiffres PAX définitifs pour 2013; et nouvelle structure pour la Direction principale Gestion de la qualité.

Introduction

Les membres du CCG sont nommés en nombre égal par le Président et par le comité du personnel.

En décembre, lorsque le Président a publié le nom des personnes qu'il nommait pour 2013, nous avons constaté que comme pour 2012, la composition des représentants de la direction au CCG correspondait dans les grandes lignes à celle du Management Committee (MAC).

Nous sommes d'avis que le Président n'est pas libre de nommer au CCG n'importe qui.

Tout d'abord, nous considérons que le règlement exige que les membres du CCG soient des agents permanents. Or, la plupart des membres du MAC ne sont pas des agents permanents. Pire, en tant que personnes nommées à court terme sur des bases politiques, les Vice-présidents ne possèdent peut-être pas les connaissances ni l'indépendance requises par ces fonctions.

Ensuite, le rôle du CCG est de formuler des avis motivés sur lesquels le Président est ensuite appelé à réfléchir avec le MAC avant de se prononcer sur une proposition. Pour cette raison, dans le passé, l'avis général était que la qualité de membre du CCG et celle de membre du MAC devaient s'exclure mutuellement. La raison en est évidente: si l'on met le MAC dans le CCG, cela signifie en réalité que le MAC se conseillera lui-même au

lieu de recevoir des conseils indépendants. Non seulement cela risque de réduire la qualité des conseils dispensés, mais cela crée aussi manifestement un conflit d'intérêts.

Pour ces raisons, lorsque nous avons appris les nominations du Président, comme pour celles de 2012, nous avons formé un recours à leur encontre.

Des situations semblables ont déjà été rencontrées dans le passé. Pour une présentation plus complète du dossier, prière de consulter notre compte-rendu de la 238^e réunion du CCG.

Comme nous ne pouvons pas être certains du succès de notre recours, nous continuerons à assister aux réunions et à donner, comme à l'habitude, des avis motivés. Ceux-ci seront assortis d'une mise en garde précisant que, si la consultation du CCG s'avérait effectivement irrégulière, l'ensemble du processus serait vicié. Cela voudrait dire que tout recours contre une décision prise après consultation d'un CCG présentant une composition inadéquate aurait de très fortes chances de l'emporter.

Art. 50 du règlement financier et circulaire 346

L'article 50 du règlement financier exige que les agents fournissent les justificatifs originaux (à savoir factures, certificats, contrats, etc.) afin de recevoir les paiements prévus par le

statut des fonctionnaires, par ex. indemnité de logement, indemnité de langue, remboursement des frais de déménagement, etc. La seule exception à cette règle concerne le remboursement des frais de voyage pour mission (le règlement relatif aux frais de voyage pour mission a été modifié en 2011 pour permettre le remboursement sans avoir à soumettre la preuve des dépenses, mais avec des contrôles ponctuels aléatoires).

L'administration a présenté au CCG une proposition visant à permettre le remplacement des demandes sur papier par des demandes électroniques auxquelles il serait possible de joindre la copie électronique des originaux à titre de justificatif. Cette proposition comporte deux parties, à savoir:

- Un projet de document CA contenant une proposition visant à modifier le règlement financier pour permettre que les paiements au titre du statut des fonctionnaires soient effectués sur présentation de copies des documents de validation, plutôt que des originaux.
- Un projet de circulaire adressé au personnel, comportant les règles d'exécution et informant le personnel des modalités.

En d'autres termes, le document CA autorise le changement et la circulaire au personnel explique comment il doit être mis en œuvre, et quelles sont les obligations incombant au personnel. Nous souscrivons au principe visant à permettre aux agents de soumettre des copies (électroniques) des certificats et des justificatifs à déposer lorsqu'ils réclament des paiements au titre du statut des fonctionnaires. Nous estimons que cela s'avèrera plus efficace et plus rapide pour l'agent déposant sa demande autant que pour le service appelé à la traiter. En conséquence, nous avons donné un avis favorable au document CA.

En revanche, nous avons jugé que le contenu de la circulaire était problématique. En effet, celle-ci impose au personnel l'obligation de conserver les originaux pratiquement indéfiniment. C'est à la fois excessif, et, en fin de compte, sans doute inapplicable.

Nous acceptons que l'administration ait le droit d'effectuer des contrôles aléatoires des originaux afin de vérifier la validité d'une demande. Mais tout comme pour la pratique

en matière de demande de remboursement des frais de voyage pour mission, il devrait y avoir des limites.

En réunion, nous avons essayé d'expliquer les effets déraisonnables des exigences que la circulaire propose d'introduire. Prenons par exemple le cas d'un agent qui réclame une indemnité de logement et fournit à titre de justificatif une copie scannée du contrat. Après quelque temps, il se peut que l'agent cesse de réclamer cette indemnité par ex. parce qu'il a été promu ou qu'il achète un bien. Quelques années plus tard, il peut tout à fait raisonnablement se débarrasser de l'original du contrat de bail. La plupart des législations nationales incluent des délais (de prescription) pour les actions en justice contre les individus. La réglementation proposée ici obligerait le personnel à conserver les documents parfois pendant des décennies après que leur objectif a été atteint, alors même que l'Office possède une copie scannée des mêmes documents. Nous avons expliqué que cela était manifestement excessif et déraisonnable. Nous ne jugeons donc pas vraisemblable que le Tribunal confirme que l'Office puisse engager des actions contre les agents dans un tel cas. Par conséquent, cette réglementation ne serait pas applicable.

Nous avons donc donné un avis défavorable à la circulaire adressée au personnel.

Nous avons également recommandé au Président de soumettre le document CA à la CBF et au Conseil, mais nous avons également recommandé que la circulaire soit révisée avant d'être publiée. En particulier, nous avons recommandé que, par analogie avec le remboursement des frais de voyage pour mission, une limite soit fixée au-delà de laquelle les agents n'ont plus besoin de conserver les originaux.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable aux propositions.

Article 60 du statut des fonctionnaires et circulaire 22

L'article 60 est l'article du statut des fonctionnaires qui régit le congé dans les foyers. La circulaire 22 est la circulaire qui stipule les règles applicables aux divers types de congés à l'Office. A cette réunion du CCG, l'administration a présenté une proposition

visant à modifier l'un comme l'autre.

Le document comportait deux propositions principales:

- rembourser les frais de voyage des agents pour le congé dans les foyers sous forme d'un forfait basé sur 50% d'une définition spécifique du tarif aérien en classe affaires pour le trajet
- abandonner la possibilité existante pour le personnel de prendre un congé dans les foyers en dehors du territoire des Etats contractants de la CBE.

Remboursement forfaitaire basé sur 50% du tarif de la classe affaires

Suite à une précédente tentative par l'administration de changer (c'est-à-dire en général de réduire) la base de remboursement des frais pour congé dans les foyers sans en informer préalablement le personnel, un « Groupe de travail sur le congé dans les foyers » a étudié en 2012 la base qu'il convenait d'utiliser et a réalisé une simulation informatique de la proposition actuelle visant à verser un montant forfaitaire basé sur la même définition spécifique du tarif en classe affaires que dans la proposition pour les voyages de plus de 500km. Cette simulation a donné des résultats surprenants, en montant notamment que les longs voyages sont souvent moins chers que les voyages plus courts, ou que le tarif en classe affaires varie considérablement selon la direction du voyage ; ainsi, le voyage aller-retour en classe affaires est plus cher de Munich à Schiphol que de Schiphol à Munich. En outre, la proposition ne tient pas compte du fait qu'il n'existe pas de classe affaires sur certains trajets aériens.

En conséquence, à notre avis, il a été démontré que le paiement forfaitaire proposé était inéquitable et aboutissait à des montants contre-intuitifs. Nous pensons que la plupart des agents qui prennent un congé dans leurs foyers voyagent en voiture ou bien par avion en classe économique. Nous estimons donc que le paiement forfaitaire devrait augmenter en fonction de la distance parcourue. Tel n'est pas le cas avec la proposition actuelle.

Nous avons donc recommandé de renvoyer la proposition au groupe de travail sur le congé dans les foyers, avec mandat d'explorer des alternatives aux 50% du tarif en classe affaires

comme base de calcul du montant forfaitaire.

Abandon du congé dans les foyers en dehors de l'Europe

Cette partie de la proposition affectera le personnel de deux façons. Un agent de nationalité « européenne » autre que celle du pays où il travaille (par ex. un double national Britannique / Australien basé à Munich qui prend un congé dans ses foyers en Australie parce qu'il a apporté la preuve que ses liens familiaux les plus proches ne sont pas au Royaume-Uni mais en Australie) conservera son droit au congé dans les foyers, mais devra se rendre au Royaume-Uni, avec une adresse fixée dans la capitale, à savoir Londres. D'un autre côté, un agent dont l'autre nationalité « européenne » est celle du pays d'affectation (par ex. quelqu'un ayant la double nationalité allemande et argentine basé à Munich et qui a reçu le droit de prendre le congé dans les foyers en Argentine) perdra totalement son droit au congé dans les foyers.

En réunion, nous avons signalé qu'il y avait une jurisprudence considérable du TAOIT en ce qui concerne le congé dans les foyers, notamment les jugements 441 et 525. Ces jugements abordent entre autres la question des droits acquis et du but du congé dans les foyers. Sur la base de cette jurisprudence, nous avons affirmé que le personnel affecté par cette proposition aurait un grief légitime et de bonnes chances de succès en procédure de recours. Les coûts en seront sensiblement plus élevés que les économies escomptées de EUR 75 000, qui sont en tout cas insignifiantes par rapport à l'excédent de l'OEB de plus de EUR 100 millions en 2012.

Le document mentionnait que le DP 5.3 était d'un avis différent en ce qui concerne la jurisprudence. Cependant, malgré notre demande, aucun avis juridique ne nous a été montré. De même, pendant la réunion, aucun argument sur lequel cette position aurait pu se fonder n'a été avancé. En réunion, nous avons signalé que l'incapacité à soumettre cet avis du DP 5.3 ainsi que le rapport du groupe de travail jetait de sérieux doutes sur la bonne foi du processus de consultation. Une nouvelle fois, nous avons rappelé à l'administration la nécessité, stipulée dans le jugement 2857 du TAOIT, de fournir au CCG toutes les informations requises pour lui permettre de donner un avis motivé.

Pour toutes ces raisons, nous avons donné un avis défavorable aux deux parties de la proposition.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable à la proposition. En outre, ils ont suggéré que l'Office réexamine l'abolition proposée du congé dans les foyers en dehors de l'Europe pour les agents déjà en place. Le personnel habilité à bénéficier d'un congé dans les foyers en dehors de l'Europe devrait continuer à recevoir le remboursement, de façon systématique s'il bénéficie de ce droit depuis la date de son recrutement, ou bien après une révision de sa situation personnelle si ce droit lui a été accordé suite à une demande de changement d'adresse pour le congé dans les foyers.

Chiffres PAX définitifs pour 2013

Conformément à la pratique récente, suite aux décisions du comité de mise en œuvre de PAX, l'administration a présenté au CCG pour avis les valeurs définitives PRED et CRED pour 2013.

S'agissant des chiffres proprement dits, nous avons eu confirmation que les calculs aboutissant aux valeurs présentées dans le document avaient été effectués conformément aux dispositions applicables du manuel relatif à la mise en œuvre de PAX. Nous avons donc donné un avis dans ce sens.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable à la proposition.

DP Gestion de la qualité

L'administration a présenté au CCG une proposition visant à restructurer la DP Gestion de la qualité. L'arrière-plan de cette proposition est que l'étude PA Consulting Support Services (disponible sur l'intranet) avait fait des recommandations concernant l'efficacité et l'efficacités de la gestion de la qualité à l'OEB. Par la suite, à la demande du Président, le VP2 avait réalisé en 2012 une évaluation de la DP Gestion de la qualité qui avait conclu que cette DP devait se concentrer sur la fourniture d'un soutien au reste de l'Office alors que les unités opérationnelles (principalement la DG1 et l'Administration des brevets) devaient être habilitées à gérer leurs propres systèmes de qualité.

LT X 0404/13

A l'heure actuelle, la DP Gestion de la qualité comporte trois directions. Il est prévu de ramener ce chiffre à deux, avec une diminution correspondante des effectifs. Le document ne dit rien des tâches ni des agents qui ne relèveront plus de la DP Gestion de la qualité, ni surtout de ce qu'il adviendra d'eux! Il est néanmoins clair que l'actuelle direction Pratique et procédure verra ses tâches démantelées et transférées aux unités opérationnelles.

En réunion, le VP 1 et le VP 2 ont donné des garanties que les unités actuelles de la Direction Pratique et procédure avec leurs tâches correspondantes seraient déplacées *en bloc* à la Direction 115 de la DG 1 et à l'Administration des brevets de la DG 2, où elles continueront à assumer leur travail actuel. C'est rassurant du point de vue du personnel de la Direction P&P, puisqu'il ne sera pas appelé à changer de site ni d'attributions.

En fait, notre inquiétude première, chaque fois qu'une réorganisation est envisagée, n'est pas la nouvelle structure en tant que telle, mais l'impact que cette réorganisation aura sur les agents affectés et la manière dont ils seront pris en charge. C'est aussi la raison pour laquelle le CCG est consulté avant toute décision de réorganisation: une réorganisation est une mesure qui affecte le personnel et nécessite donc l'avis du CCG conformément à l'article 38(3) du statut des fonctionnaires.

A cet égard, nous avons souligné que nous estimions que la consultation du CCG était prématurée et incomplète. En particulier, ni l'expert de l'administration ni le VP 2 n'ont pu répondre à des questions telles que : combien d'agents quitteraient en fin de compte la DP Gestion de la qualité pour l'Administration des brevets, la DG 1 ou la DG 5, quelles procédures exactes seraient suivies pour sélectionner le personnel qui travaille actuellement à la direction P&P mais restera quand même à la DP Gestion de la qualité, ou quel serait à l'avenir l'équilibre du personnel entre la Haye et Munich, où seraient situés les chefs d'équipes et pourquoi. De plus, il semble que le processus de consultation du personnel soit loin d'être achevé.

Nous avons indiqué que le but de l'article 38(3) du statut des fonctionnaires était que l'administration fournisse des informations

complètes et concrètes sur la manière dont elle prévoit qu'une proposition puisse affecter le personnel. En cas de réorganisation, cela signifie fournir des informations sur le nombre d'agents concerné ou transféré à d'autres unités, sur les nouvelles structures, en particulier la nouvelle hiérarchie, sur toute procédure de sélection envisagée pour réaffecter le personnel ainsi que sur la formation prévue pour le personnel nouveau ou récemment transféré. Nous avons également relevé qu'en 2011, le CCG avait donné l'avis unanime GAC/AV 10/2011, indiquant que non seulement les grands projets, mais aussi les réorganisations devaient, par principe, envisager la consultation du CCG comme un jalon dans leur calendrier, garantissant ainsi que les recommandations puissent être prises en considération et que les malentendus puissent être dissipés. Cet avis précise qu'il devrait y avoir une première consultation ou au moins une discussion au CCG, intervenant suffisamment tôt pour garantir que le projet de réorganisation soit adapté, si nécessaire, afin de tenir compte de l'issue de la consultation. Cela doit ensuite être suivi par une consultation définitive avant mis en œuvre, permettant de discuter de l'impact concret sur le personnel concerné. Cette dernière consultation serait obligatoire même si la première n'entraînait aucune modification de fond à la proposition.

Nous avons donné un avis correspondant aux observations ci-dessus.

En outre, le membre nommé par le comité du personnel de Berlin a regretté que la proposition ne prévoie pas explicitement la possibilité de créer une unité de la DP Gestion de la qualité à Berlin. Il a estimé que cette nouvelle structure laissait la place à la création d'unités nouvelles et de postes supplémentaires. Ceux-ci devraient donc être équitablement répartis et ne pas se concentrer exclusivement dans les plus grands lieux d'affectation. Tout en soulignant que tout changement de personnel ou transfert éventuel ne se produirait que sur une base volontaire, il a estimé qu'une telle possibilité enrichirait l'OEB ainsi que les agents qui demanderaient un transfert volontaire à Berlin.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable à la proposition.

Après la réunion du CCG, nous avons appris que toutes les informations manquantes relatives à l'impact direct de la réorganisation sur le personnel seraient sans doute disponibles avant Pâques. Le Président a donc la possibilité de soumettre une deuxième proposition au CCG en avril pour demander un avis sur toutes ces questions qui touchent et intéressent le personnel de la DP Gestion de la qualité, de la DG1 et de l'Administration des brevets.

Les membres du CCG nommés par le comité central du personnel.