



## **Compte rendu de la 249<sup>e</sup> réunion du CCG, La Haye, le 23.05.2013**

### **Résumé**

Cette 249<sup>e</sup> réunion du CCG (conseil consultatif général) était la troisième en 2013. À l'ordre du jour trois propositions pour avis : redistribution des tâches entre les directeurs de l'Administration des brevets ; proposition de fusionner la commission d'harmonisation B/C et le groupe d'évaluation des postes B/C ; un document sur "l'amélioration des conditions de travail et du bien-être du personnel".

### **Redistribution des tâches entre les directeurs de l'Administration des brevets**

À l'heure actuelle, l'Administration des brevets comprend cinq directions pour quatre directeurs. Ils se partagent les tâches concernant les relations avec la clientèle (trois unités), les unités SIS (29 unités) et les unités centralisées de validation (actuellement 2 unités). Toutes les directions embrassent les différents lieux d'affectation.

La direction de l'Office propose une restructuration avec quatre directions et quatre directeurs, dont l'un uniquement chargé des relations (directes) avec la clientèle. Les trois autres directeurs et directions se partageraient le reste, c'est-à-dire les tâches afférentes aux unités SIS et aux unités centralisées de validation. L'intention est de prendre acte de l'importance croissante des services à fournir aux clients externes.

Pour la plupart du personnel, aucun changement de fonction ou de notateur n'est prévu, bien que dans certains cas le supérieur habilité à contresigner pourrait changer. Les directeurs seraient donc les principaux concernés. L'un d'eux était venu à la réunion comme expert de la direction de l'Office, pour présenter la proposition et répondre aux questions. Selon lui, les directeurs appuient la proposition.

Chaque fois qu'est envisagée une restructuration de ce type, ce n'est pas l'organigramme qui nous préoccupe, mais les retombées sur les collègues concernés. C'est aussi pourquoi le CCG est consulté avant toute décision de restructurer. Une restructuration est une mesure qui affecte le personnel : l'avis du CCG est requis en application de l'article 38(3) du Statut.

En l'occurrence, non seulement l'incidence sur le personnel est minime, mais ceux qui sont le plus touchés semblent d'accord avec la proposition. Le CCG a donc donné un avis unanime favorable.

### **Fusionner la commission d'harmonisation B/C et le groupe d'évaluation des postes B/C**

Instituée par la circulaire 253, la commission d'harmonisation B/C conseille le Président sur certains aspects de la carrière B/C tels que les critères applicables aux niveaux de responsabilité.

Le groupe d'évaluation des postes B/C a été créé par décision du Président en date du 23.08.2005 pour évaluer la classification des postes B/C selon une méthodologie adoptée par l'OEB et transmise pour avis à la commission d'harmonisation.

Estimant que les deux organes faisaient double emploi sur certains points, la direction de l'Office propose de les fusionner en une "Commission de classification B/C" dont les compétences rassembleraient celles des deux organes actuels. Des synergies en résulteraient. Celles-ci n'ont toutefois pas été spécifiées, ni dans le document ni au cours de la réunion.

À première vue, réduire de la sorte le nombre d'organes de travail à l'OEB ne semble pas une mauvaise idée, mais nous avons certaines appréhensions.

Tout d'abord : *Nomen est omen*. Le nom de la nouvelle commission ne couvre pas certaines tâches de la commission d'harmonisation, comme celles consistant à conseiller les supérieurs hiérarchiques sur les mesures à prendre dans la gestion des carrières de leurs subalternes B/C. N'est-il pas à craindre qu'à l'avenir, ces tâches ne reçoivent plus l'attention qu'elles méritent ?

Par ailleurs, la nouvelle commission comprendra moins de membres que n'en comprend chacun des deux organes qu'elle remplacera : on peut douter qu'elle soit en mesure de s'acquitter efficacement de toutes les tâches jusqu'ici dévolues à la commission d'harmonisation B/C et au groupe d'évaluation des postes B/C. Cette contraction des effectifs risque d'amoindrir l'expertise dont les deux organes se sont dotés au cours des ans, et d'avoir pour conséquence que certains lieux d'affectation ne soient pas suffisamment représentés au sein de la nouvelle commission, avec à la clé une "désharmonisation" plutôt qu'une harmonisation.

Enfin, il semble qu'il soit envisagé de refondre le système des carrières à l'Office, avec mise en oeuvre prévue l'an prochain. Comme la nouvelle commission ne serait appelée à se réunir qu'une seule fois avant l'entrée en vigueur de ces changements, nous pensons qu'il n'est pas opportun de créer une nouvelle commission à ce stade.

Nous avons donc donné un avis défavorable sur la proposition. Les membres nommés par le Président ont émis un avis favorable.

### **Amélioration des conditions de travail et du bien-être du personnel**

La direction de l'Office a présenté une proposition qui prétend améliorer les conditions de travail et le bien-être du personnel. La proposition comprend un projet de document CA visant à modifier les articles 26, 55 et 62 du Statut (examen médical, horaire de travail et congés de maladie) ainsi que la circulaire 22, principale circulaire régissant les différents types de congés à l'Office.

En regardant quelles dispositions il est proposé de modifier, on voit tout de suite que les améliorations prévues ne sont pas de type "classique", comme le seraient par exemple une réduction du temps de travail ou une augmentation du budget de l'Amicale.

Au contraire, la proposition porte principalement sur la manière dont les agents doivent informer l'Office lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de travailler, et sur la manière dont l'Office assure ensuite le suivi et le contrôle du congé de maladie. Concrètement, voici les points forts de la proposition :

- Obligation de téléphoner au supérieur hiérarchique le premier jour de la maladie ; s'il n'est pas possible de téléphoner, un autre moyen de communication comme le courrier électronique peut être utilisé le premier jour, à condition que le supérieur hiérarchique soit contacté au cours des trois premiers jours.
- Obligation de téléphoner au supérieur hiérarchique en cas de prolongation du congé de maladie, pour l'informer de la durée escomptée.
- Obligation de communiquer à l'Office le numéro de téléphone du domicile ou celui auquel on est joignable.
- Contrôles médicaux chez l'agent, en l'absence de tiers tels que les membres de la famille de l'agent ou son avocat.
- Obligation pour l'agent en congé de maladie d'être à la maison de 10 heures à 12 heures et de 14 heures à 16 heures, y compris les jours fériés.
- Examen médical obligatoire après 30 jours ouvrables de maladie sur les 12 derniers mois.
- Rôle du service médical concernant la mise en oeuvre des examens susmentionnés et la prise de contact avec l'agent.

Lors de la réunion, nous avons fait remarquer

que d'après les échos qui nous sont parvenus, le personnel trouve des plus cyniques d'appeler un tel train de mesures "amélioration des conditions de travail et du bien-être du personnel". Du point de vue du personnel, la proposition porte sur des mesures d'encadrement et de régulation des congés de maladie.

La proposition se rapporte à une étude qui comparait la situation de l'Office à celle d'autres Organisations internationales en matière de congés de maladie. Il semble aussi que la proposition renferme des aspects relatifs à la protection des données. C'est pourquoi bien avant la réunion, nous avons demandé à la direction de l'Office de nous fournir : a) l'étude comparative mentionnée dans les documents soumis au CCG, b) les rapports éventuels de la responsable de la protection des données (RPD) et c) tout avis juridique de la DG5 sur la proposition. Ces informations devraient en fait nous être fournies sans que nous ayons à les réclamer. Il ressort sans ambiguïté de la jurisprudence du Tribunal administratif que l'Office *est tenu* de mettre à la disposition du CCG les informations dont il a besoin pour émettre un avis motivé.

Les informations ne nous ont pourtant pas été fournies. Lors de la réunion, on nous a appris que la RPD avait été consultée sur la proposition et qu'elle avait élevé quelques objections. On ne nous a cependant pas dit en quoi consistaient ces objections ni ce que la direction de l'Office comptait en faire. En outre, sans disposer de l'étude comparative, il est difficile de déterminer l'étendue du problème, c'est-à-dire de voir si la proposition vaut la peine.

Nous avons vivement déploré que le CCG soit traité de la sorte.

Au cours de la réunion, il nous a été représenté que la proposition se fondait sur les meilleures pratiques préconisées dans la littérature britannique, où le contact (téléphonique) précoce entre l'agent malade et son supérieur hiérarchique est un facteur essentiel de bien-être du personnel. Un des principes de base de la proposition est d'intensifier et d'améliorer le contact entre les agents et leurs supérieurs hiérarchiques, la littérature montrant qu'une telle pratique serait essentielle au bien-être du personnel. Nous avons rétorqué que si une culture

d'entreprise nationale existe bel et bien à l'Office, elle serait plutôt d'inspiration allemande que britannique. Il y donc à craindre que ce qui est acceptable dans un environnement britannique ne soit pas transposable à l'Office.

Avant la réunion, l'USOEB nous a remis une étude relative à la légalité de la proposition en droit allemand.

Cette étude montre clairement que certains aspects clés de la proposition sont contraires au droit allemand. L'Office estime ne pas avoir à suivre le droit allemand, mais dans le "code de déontologie" l'Office récemment publié et que le Président a signé et s'est engagé à respecter, il est dit que l'Office "respectera la législation nationale du pays (hôte)". Il y est également indiqué que "nos privilèges et immunités ne nous empêcheront pas de respecter nos obligations vis-à-vis des droits nationaux". Ces engagements ont été pris il y a moins d'un mois !

Nous avons également fait valoir que de la part de l'Office, il n'était pas sage de mettre en oeuvre une proposition nettement en conflit avec le système juridique de notre principal pays hôte. Le degré d'acceptation auprès du personnel en poste en Allemagne (60% des effectifs) risque de s'en ressentir. Par ailleurs, les fournisseurs de services auxquels l'Office aura recours pour mettre en oeuvre une partie de la proposition seront soumis au droit allemand. L'Office pourrait rencontrer des difficultés pour concrétiser la proposition. Notamment, il semble qu'en matière d'examen médicaux chez l'agent, la proposition soit contraire aux principes du droit allemand et à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. L'obligation de rester chez soi à certaines heures quand on est malade est également contraire au devoir de sollicitude et au droit national. La Cour constitutionnelle allemande n'a cessé de rappeler qu'elle statuerait sur les plaintes portées par des agents d'Organisations internationales contre toute disposition privant ces derniers d'une protection équivalente à celle du droit allemand. Il n'est donc pas judicieux que l'Office mette en place un règlement susceptible d'attirer de tels litiges.

Nous ne voyons pas non plus sans inquiétudes les changements apportés au rôle du service

médical, qui jouit actuellement d'une assez bonne réputation auprès du personnel. Ce service est censé fournir au personnel aides et conseils en matière de santé, mais dans la proposition, son rôle s'étend au contrôle des congés de maladie. Autrement dit, le service rendu profite désormais à la direction de l'Office plutôt qu'au personnel malade. À notre avis, cette fonction relève du médecin-conseil. Mélanger les deux risque d'entamer la confiance que le personnel voue au service médical.

Il ne semble pas non plus qu'on ait pensé à doter le service médical des moyens supplémentaires nécessaires pour s'acquitter des nouvelles tâches prévues par la proposition. La réputation du service médical ne pourra qu'en pâtir de façon regrettable si, plutôt qu'être utilisées pour le personnel, les ressources du service médical sont (de facto) détournées au profit de la hiérarchie et de RH.

Compte tenu de ce qui précède, nous avons émis un avis défavorable sur la proposition et recommandé que l'Office *renonce* à sa mise en oeuvre. En annexe à notre avis, nous avons joint l'avis juridique susmentionné fourni par l'USOEB. Nous avons aussi noté qu'avant d'être soumise au CCG, la proposition a été envoyée pour avis au COHSEC, lequel a émis plusieurs observations critiques. Dans notre avis, nous déclarons nous rallier à ces observations.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable sur la proposition, en y joignant toutefois quelques suggestions de modification. Si certaines sont de nature purement rédactionnelle, d'autres visent à répondre aux objections élevées par le bureau de la protection des données. N'ayant pas pris connaissance de ces objections, nous ne pouvons savoir s'il y a effectivement été répondu.

Les membres du CCG nommés par le CCP.