



18.06.2013
sc13085cpf - 0.2.1/6.2.1

Compte rendu de la 250^e réunion du CCG, Munich, le 13.06.2013

Résumé

La 250^e réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la quatrième de l'année 2013. L'ordre du jour ne comportait qu'une proposition pour avis: un document intitulé « **grève et absence irrégulière** ». Cette proposition comprend une décision du Conseil introduisant un nouvel article 30bis et modifiant les articles 63 et 65, ainsi qu'une circulaire du Président indiquant en détail les règles régissant le droit de grève.

Introduction

Sans aucune discussion préalable avec le comité du personnel ou avec les syndicats, le Président a soumis au CCG sa proposition sur « la grève et l'absence irrégulière », sans doute le document le plus controversé à avoir jamais figuré à l'ordre du jour du CCG. Parallèlement et sans attendre l'avis du CCG, ce document figure déjà à l'ordre du jour du Conseil d'administration du 26 juin.

Au fond, le Président demande au Conseil, par ce document, de lui donner carte blanche pour élaborer les règles définissant ce qu'est une grève, qui a le droit d'appeler à la grève, pour quelles raisons, pendant combien de temps, comment doit se dérouler le scrutin en vue de décider de la grève, qui est habilité à voter, quel est le quorum et quelle est la majorité applicable. Il demande également au Conseil de relever les déductions pour grève d'un trentième à un vingtième de rémunération mensuelle par jour de grève.

Neuf jours avant la réunion, nous avons écrit au VP 4 pour demander:

- les éventuelles analyses juridiques effectuées sur la proposition
- les éventuelles informations de comparaison disponibles sur la pratique dans d'autres organisations

- le rapport du responsable de la protection des données relatif à la proposition.

Le VP 4 n'a pas réagi à nos demandes et, durant la réunion, a confirmé qu'il n'avait pas l'intention d'y donner suite. Une fois de plus, nous nous sommes retrouvés en déficit d'information par rapport à nos interlocuteurs de l'autre côté de la table du CCG. Sans le moindre doute, cette question finira par être tranchée par un jugement du Tribunal administratif de l'OIT, mais il faudra plusieurs années avant de l'obtenir. Dans l'intervalle, nous continuerons à protester contre cette pratique, dont nous considérons qu'elle sabote le processus de consultation équitable.

Discussion générale

La Convention européenne des droits de l'Homme a été au cœur du débat pendant une bonne partie de la réunion, notamment son article 11:

Article 11 – Liberté de réunion et d'association

« 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la

défense de ses intérêts. »

« 2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat. »

Au fil des années, les membres du CCG, par bonheur, ont rarement eu la nécessité d'invoquer des textes juridiques aussi fondamentaux. En revanche, au cours de cette réunion, nous avons non seulement cité un texte (voir ci-dessus), mais toute une gamme de textes, notamment:

Convention 87 de l'OIT (de 1947): liberté syndicale et protection du droit syndical

Convention 98 de l'OIT (de 1949): droit d'organisation et de négociation collective

Convention 151 de l'OIT (de 1978): relations de travail (fonction publique)

Nous avons également cité la recommandation 143 de la CIT, l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'Homme dans l'affaire Demir et Baykara c/ la Turquie (requête n°34503/97) et de nombreux jugements du TA-OIT, notamment les jugements 3106, 2672, 2100 et 566. Tous ces documents sont disponibles sur Internet, tout comme un article très utile publié par le Bureau international du travail en 2000, intitulé « Les principes de l'OIT sur le droit de grève » par Gernigon, Odero et Guido.

Compte tenu de tous ces textes, nous avons demandé à l'administration pourquoi elle pensait que sa proposition était conforme au droit international. Nous lui avons demandé de répondre à cette question sous un certain nombre d'angles:

Autorité du Conseil pour décider et déléguer

Il est convenu que la CBE donne normalement au Président le droit de soumettre des propositions au Conseil pour décision, et au

Conseil le droit de décider ou de déléguer ses pouvoirs en conséquence. Mais il existe des limites et il est clair que lorsque ces décisions touchent à des droits fondamentaux, ces limites sont atteintes. Dans l'arrêt de la CEDH cité plus haut, par exemple, la cour a statué que même l'autorité des Etats est limitée.

Réglementation des grèves appelées par le comité du personnel

Dans tous les textes juridiques que nous avons étudiés, le droit de grève est une conséquence claire du principe de la liberté d'association. Il s'ensuit donc que s'il n'y a pas d'association (c'est-à-dire si vous ne pouvez pas décider en tant qu'individu de vous affilier ou de vous désaffilier), il n'existe pas de droit de grève. En fait, il est essentiel en droit qu'il n'y ait pas d'ingérence entre les associations des travailleurs et les associations de l'employeur ou des employeurs. En d'autres termes, l'entité qui appelle à la grève ne peut pas être liée aux instructions de l'employeur et l'employeur ne peut pas s'ingérer dans les processus décisionnel en vue d'une grève, ou exiger la tenue d'un scrutin à cet effet.

Les représentants de l'administration, qui n'avaient peut-être pas eu le temps d'étudier l'arrière-plan juridique de façon aussi poussée, ont affirmé sur un ton plutôt passionné qu'en tant que membres du personnel, ils devraient évidemment eux aussi contribuer à la décision de faire grève ou non. Ils se sont échauffés encore davantage lorsque nous avons souligné que malheureusement, les seuls précédents que nous pouvions trouver pour une telle construction étaient le cas de l'Italie et de l'Espagne avant la Deuxième Guerre mondiale et que le corpus juridique international mis en place à la fin des années 1940 et après avait précisément été destiné à éviter les excès des périodes précédentes.

Réglementation du droit de grève des syndicats et du droit de négociation collective

Tout d'abord, nous avons souligné que les syndicats ont leur personnalité juridique dans les Etats hôtes (Allemagne, Pays-Bas et Autriche), mais pas au sein de l'Organisation européenne des brevets, où – hélas – ils ne sont pas reconnus. Nous avons également souligné que l'USOEB souhaite disposer de règles claires concernant la grève et a toujours été ouverte à la possibilité d'une convention

collective avec la direction sur les règles en matière de grève. Néanmoins, il faudrait d'abord reconnaître les syndicats, puis introduire un mécanisme de négociations collectives et ce n'est qu'alors qu'il serait possible de négoier des règles relatives à la grève.

En tout état de cause, l'introduction unilatérale de règles en matière de grèves est contraire à la pratique internationale, et sans doute contraire au droit international. Le seul exemple que nous ayons pu trouver a été la loi sur les syndicats (1984) du gouvernement Thatcher au Royaume-Uni; et celle-ci a été abrogée en 1992.

Imposition de règles concernant la grève durant un conflit

Il est généralement considéré comme inacceptable de changer les règles du jeu au milieu de la partie. Il en va de même pour les modifications des règles concernant la grève durant un conflit. Les représentants de l'administration ont affirmé que le conflit actuel était censé se terminer le 30 juin (!) et qu'ils se sentaient donc libres d'introduire de nouvelles règles qui entreraient en vigueur au 1^{er} juillet 2013. Nous ignorons d'où vient cette idée que le conflit pourrait se conclure d'ici le 30 juin, sauf bien entendu si le Président envisage de retirer les directives en matière d'enquêtes, la nouvelle procédure de recours internes, sa proposition sur le bien-être et la proposition actuelle sur les grèves, et a en réserve une solution aux problèmes causés par l'introduction du nouveau régime de pension.

L'intention du Président d'attaquer et d'affaiblir le droit de grève ressort également d'autres mesures illégales récemment mises en œuvre et qui ne peuvent pas être dissociées de la proposition actuelle, telles que les instructions relatives aux déductions pour grève publiées en mars 2013 par le VP4 ou l'interdiction frappant le plus grand syndicat de l'Office, l'USOEB, d'utiliser tous les canaux de communication de l'Office à compter du début du mois de juin.

Définition de la « grève »

La proposition présente une définition de la grève qui comprend une limitation de la durée des grèves (dans la décision du Conseil) et l'exclusion des grèves perlées et des grèves

du zèle (dans la circulaire d'accompagnement).

Nous n'avons pu trouver aucun exemple juridique où la durée d'une grève soit limitée par une réglementation.

De plus, les textes juridiques cités plus haut concluent que « ... des restrictions quant aux formes de grève ne se justifierait que si la grève perdait son caractère pacifique » (Gernigon, Odero et Guido, page 12). Ils clarifient le fait que le droit de grève inclut bel et bien le droit de faire des grèves perlées et des grèves du zèle.

Nous avons donc conclu que la définition de la grève proposée par l'Office était en contradiction flagrante avec le droit international et, si elle était imposée, constituerait un abus de pouvoir de la part de ceux qui l'imposeraient. Les représentants de l'administration n'ont pas commenté ce point, si ce n'est pour demander si nous estimions justifiées les déductions de salaires en cas de grèves perlées ou de grèves du zèle. Nous avons répondu par l'affirmative, à condition qu'elles soient proportionnelles. Cela a été accepté par le Tribunal dans son jugement 2440.

Scrutin, droit de vote, observateurs

A la base, la proposition prévoit une procédure où l'Office (!) organisera un scrutin auprès de tout (!) le personnel et pas seulement des membres syndiqués, le cas échéant au site concerné, sous le contrôle d'un comité comprenant deux agents nommés par le Président (!).

Nous avons souligné que tous les points marqués par un « (!) » ci-dessus sont contraires au principe de non-ingérence décrit dans divers textes juridiques, et représentent donc une violation supplémentaire des droits fondamentaux.

Déclaration de participation à une grève

Si elle était adoptée, la proposition obligerait l'ensemble du personnel à enregistrer sa participation à une grève tant auprès de leur supérieur hiérarchique que dans un système électronique d'enregistrement des grèves. Nous avons noté que nous n'avons pu trouver aucun exemple de règle similaire nulle part dans les textes de droit. Les représentants de

l'administration ont insisté pour que le personnel soit tenu de déclarer sa participation à une grève. Nous avons souligné que si cette position de l'administration était universellement reconnue, il y aurait une ample jurisprudence pour la soutenir.

Relèvement des déductions pour grève de 1/30^e à 1/20^e de la rémunération mensuelle

S'il y avait encore le moindre doute quant au fait que l'objectif réel sous-tendant cette proposition est de rendre la grève *de facto* impossible, il suffirait de prendre le relèvement des déductions pour grève de 1/30^e à 1/20^e de la rémunération mensuelle, qui constitue le camouflet ultime pour le personnel.

Heureusement, le texte proposé est plus que confus et n'est certainement pas applicable dans sa forme actuelle, ce que même l'administration semble comprendre. Néanmoins, si elle fait l'effort de modifier le texte, ce changement sera assurément un élément de plus qui frappera tout agent participant à une grève.

Conclusion

Le lecteur ne sera pas surpris d'apprendre que nous avons donné un avis défavorable à la proposition. Nous avons relevé qu'elle enfreignait le droit international et constituait un abus de pouvoir; toute personne cherchant activement à faire adopter cette proposition agit, selon nous, de manière contraire aux intérêts de l'Organisation et risque de jeter le discrédit sur l'Office.

Enfin, nous avons relevé que les Etats membres et en particulier les Etats hôtes (Allemagne, Pays-Bas et Autriche) ont le devoir solennel d'assurer le respect du droit international. Ainsi, les délégations ont le devoir, lorsqu'elles votent au Conseil, de ne pas enfreindre le droit international soutenu par leur pays. Et les pays hôtes ont le devoir d'intervenir s'ils soupçonnent une violation des conventions internationales sur leur territoire.

Les membres du CCG nommés par le Président ont dit qu'ils donneraient un avis favorable à la proposition.

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