



136^e session du Conseil d'administration, 26 et 27 juin 2013 Le Conseil respecte-t-il les droits fondamentaux?

Le présent rapport vise à aborder les points saillants de la réunion du point de vue du personnel.

Accueil

De toute évidence, la manifestation prévue a inquiété la direction, si bien que la sécurité a été assurée de manière rigoureuse par du personnel de sécurité supplémentaire engagé pour la journée. Le VP4 avait décrété qu'au maximum 30 agents pourraient accéder au premier étage, et que pas plus de 200 collègues devaient se trouver au rez-de-chaussée. L'idée sous-tendant cette manifestation était de rencontrer les délégations à l'étage afin de faire du lobbying structuré. Hélas, ce projet a été réduit à néant par la configuration choisie par le management, qui permettait aux délégations d'entrer dans la salle du Conseil sans devoir passer devant les manifestants. Seules quelques délégations ont montré de l'intérêt pour un éventuel entretien avec le personnel. En tout état de cause, la manifestation était tellement flagrante que ni les délégations ni le management ne pouvaient faire comme si tout allait bien à l'OEB.

Myopie institutionnelle

La première partie de la réunion a traité de plusieurs rapports. Le CA n'a pas tari d'éloges envers le Président (et le personnel) pour les résultats obtenus par l'Office. Il était difficile de reconnaître dans ces discussions l'OEB tel que le voit le personnel. Ce qui était sidérant, c'était de voir à quel point la manifestation était peu mentionnée. Le Président a fait une remarque à propos de la « réception spéciale », et une délégation a fait un commentaire négatif, mais pour le reste, il était difficile de croire que les délégations se trouvaient dans le même bâtiment, ce qui a donné à l'atmosphère au Conseil un caractère surréaliste. La première journée s'est terminée par la session C désormais traditionnelle, à laquelle le personnel (et les autres observateurs) n'ont pas le droit d'assister.

Le Président s'est montré très doué pour présenter les choses de son point de vue et faire porter la responsabilité aux autres. Sur la base des échos limités que nous avons obtenus de ce qui s'est dit en session C, il semble que le Président et ses VP aient fait un usage assez sélectif de la vérité. C'est dans ce genre de contacts que les délégations se forment leur impression, et cette pratique a également pour effet de limiter les discussions en plénière sur ces sujets, ce qui donne l'impression que les décisions du Conseil sont déjà établies à l'avance.

Le Président a systématiquement démontré son aptitude à s'assurer que tous les membres de notre organe suprême soutiennent ses propositions ou au moins évitent de s'y opposer. A notre avis, le recours croissant à ce genre de sessions à huis clos et l'absence de transparence qu'elles impliquent ne sont pas cohérents avec la pratique démocratique moderne.

Lors d'une session confidentielle exceptionnelle, le Conseil a donné au Président le mandat

de conclure les dispositions contractuelles en vue de la construction du nouveau bâtiment de Rijswijk, dont nous avons tant besoin.

Rapport social et enquête Technologia

Le dernier rapport social publié par l'OEB remontait à 1991. Le [CA/55/13](#) présente un récapitulatif de nos conditions d'emploi, de la démographie et de la composition des effectifs. Le Conseil a très bien accueilli ce rapport et a demandé que cette pratique soit répétée tous les ans. Il a été décidé de rendre ce rapport public.

Cependant, il convient de relever que certaines informations clés qui seraient intéressantes, au moins pour le personnel, sont absentes du rapport, à savoir le revenu effectif du Président ou la prime annuelle versée aux VP. Nous relevons également une différence dans l'application des critères de transparence: les salaires, allocations et pensions du personnel seront désormais dans le domaine public, alors que le budget de l'Office et le coût de la coopération ainsi que du soutien aux Etats membres n'y seront pas.

Le président du Conseil a estimé que le rapport social offrait le contexte logique permettant au comité du personnel de présenter « brièvement » au Conseil la récente [enquête Technologia](#). A cette occasion, le comité du personnel a fait particulièrement référence aux facteurs révélant l'agitation sociale à l'OEB, notamment: les niveaux très faibles de confiance dans les cadres supérieurs; le soutien clair accordé aux positions et communications émanant de la représentation du personnel; le faible niveau de confiance dans la bonne foi du « dialogue social » du Président. Le Président a essayé de minimiser l'impact de l'enquête en prétendant que les questions étaient biaisées et qu'un taux de participation de 50% n'était pas représentatif. Une fois encore, nous avons vu à l'œuvre la sagacité du Président: il a omis de dire que les principaux messages de l'enquête étaient totalement en harmonie avec les précédentes enquêtes de l'OEB y compris celle de 2010 organisée par le comité du personnel. Il a omis de dire que bon nombre de questions étaient identiques. Il a laissé entendre que l'OEB allait organiser sa propre enquête qui ne serait pas « biaisée ». Malgré la clarté de certains résultats, il semble que le Président et le Conseil continuent à vivre dans le déni.

Bien-être du personnel et réglementation des grèves

Des remarques faites par le président, l'OEB et certaines délégations ont clairement révélé que ces deux propositions controversées avaient été discutées en détails lors des sessions à huis clos ou privées. Malgré tout, certaines dissensions se sont fait jour et plusieurs délégations ont exprimé leur malaise face aux propositions des CA/56/13 et CA/57/13.

En particulier, elles ont indiqué que les contrôles médicaux à domicile devaient constituer un dernier recours et être étayés par des raisons de présumer un abus. S'agissant de la réglementation des grèves, elles se sont dites mal à l'aise à l'idée d'autoriser le Président à légiférer plus en détails par le biais de directives. A plusieurs reprises, elles ont demandé confirmation que ces propositions étaient conformes aux conventions et aux législations internationales.

Le VP5 a été invité à présenter le « rapport juridique » concernant la proposition visant à réglementer les grèves. Il a évoqué tous les documents pertinents y compris les Conventions de l'OIT et le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, puis s'est mis à citer sélectivement ces textes pour montrer, selon lui, que la proposition de l'Office était totalement conforme à ces textes. C'est ce qu'il a omis qui est important. Il n'a pas mentionné les articles et les décisions figurant dans ces mêmes documents qui montrent que les propositions de l'Office ne sont manifestement pas conformes aux normes définies par l'OIT. Cette performance a

été ahurissante et assez choquante. Il a conclu en disant que tout était légal et a affirmé qu'une réglementation était nécessaire pour veiller à la bonne mise en œuvre des jugements du TA-OIT. Il a également été affirmé que les visites médicales à domicile étaient courantes en Allemagne. Ce dernier point a semblé surprendre la délégation allemande.

M. Grossenbacher, ancien président du Conseil, a souligné que M. Lutz était un éminent juriste ayant un pedigree irréprochable en tant que juge, et qu'il partageait sa conclusion rejetant l'analyse de l'USOEB.

Il ressort clairement de l'analyse commanditée par l'USOEB et des documents cités par M. Lutz que ces règles ne sont pas conformes aux droits fondamentaux. Nous estimons difficile de croire que l'OEB (et en particulier M. Lutz) ne soient pas au courant de ces contradictions, puisque les Conventions de l'OIT et les décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ont été citées par l'OEB.

Dans ce cas, pourquoi ne pas voter contre?

Toutes les préoccupations soulevées pendant les débats n'ont pas suffi pour pousser les membres du Conseil à voter contre les propositions. Les modifications proposées au statut des fonctionnaires par les documents CA/56/13 et CA/57/13 ont été adoptées sans aucune voix contraire. Certaines délégations se sont abstenues, d'autres n'étaient pas présentes en salle lors du vote. En tout cas, il existe un énorme hiatus entre les inquiétudes exprimées et le comportement lors du vote. Ce succès est lui aussi à porter au compte de la capacité de persuasion de M. Battistelli.

S'agissant de la proposition de contrôle des congés maladie, nous relevons que de nombreuses préoccupations n'ont pas été abordées. Certaines délégations ont exprimé des inquiétudes suscitées par les propositions et ont demandé à disposer de plus de temps. Une délégation a même demandé des changements spécifiques. Le Président a seulement répondu en déclarant qu'il y avait une contradiction entre prétendre avoir besoin de plus de temps et faire des propositions de changement spécifiques. La délégation irlandaise a demandé s'il serait possible, à la demande de l'agent, que le contrôle des congés maladie se déroule dans le cabinet du médecin et non à domicile. Le Président a confirmé que cela serait possible. Cette caractéristique ne figure pas dans le règlement.

De nombreuses délégations ont demandé (et reçu) confirmation que les règlements seraient mis en œuvre d'une manière qui ne contredirait pas les droits fondamentaux. Reste à voir comment cela pourra être fait, puisqu'à notre avis, bon nombre des violations sont inhérentes aux règlements, et le sont de façon flagrante.

Rôle du président du Conseil

M. Kongstad a eu une influence négative sur les discussions à deux égards. Tout d'abord, en insistant pour interrompre l'intervention du personnel sur le règlement relatif aux grèves. Cette intervention était effectivement assez longue, mais nécessaire pour répondre aux commentaires faits par les délégations et aux déclarations inexactes et incorrectes émanant de l'OEB. Comme on nous a retiré la parole, nous n'avons pu faire valoir qu'une partie de nos arguments. Nous avons néanmoins noté qu'il n'y avait eu aucun dialogue ni aucune négociation sur les règles relatives à la grève; l'USOEB (et les autres partenaires) n'ont absolument pas été consultés; nous avons évoqué les lettres et les rapports diffusés qui montrent clairement les contradictions avec les droits fondamentaux et les normes internationales. Ce que nous n'avons pas pu faire, c'est réfuter de manière détaillée les affirmations trompeuses de l'OEB, puisque le président a coupé court à notre intervention.

Il nous est impossible de savoir si cela aurait fait une différence, puisque comme nous l'avons indiqué plus haut, les dés semblaient déjà jetés avant même le début de la discussion au Conseil.

Le second incident s'est produit à propos du [CA/39/2013](#) lorsque le VP5 (partie) a été autorisé à présenter ce point, mais que le président du comité du personnel de Munich n'a pas eu le droit de répondre – au motif que le Conseil ne voulait pas entendre les parties.

Conclusions

Il semble que malgré certaines préoccupations et dissensions de la part de délégations, M. Battistelli reste capable de recueillir le soutien du Conseil à ses propositions. La discussion au Conseil a été limitée et nous avons eu l'impression que la partie était jouée d'avance. Nous pouvons seulement dire qu'à notre avis, il est inexplicable que les délégations aient approuvé les propositions alors même que le comité du personnel et l'USOEB avaient démontré des motifs d'inquiétudes manifestes. La diligence requise aurait exigé un rapport détaillé sur l'impact sur les droits fondamentaux, que l'Office n'a pas présenté. Nous croyons savoir que la DG5 possède un tel rapport, et nous pensons qu'il va dans le sens des constats de l'USOEB, mais ce rapport n'a pas été mis à la disposition du Conseil. Il n'en reste pas moins que la protection des droits fondamentaux est une obligation incombant aux Etats membres, dont nous estimons qu'ils ne se sont pas acquittés en l'occurrence.

Le comité central du personnel