



## **Compte rendu de la 253<sup>e</sup> réunion du CCG, Munich, le 5.11.2013**

### **Résumé**

Cette 253<sup>e</sup> réunion du CCG (conseil consultatif général) était la septième en 2013. L'ordre du jour comprenait trois propositions soumises pour avis : les chiffres PAX provisoires pour 2014, un document portant sur le transfert des activités de la direction Gestion de la classification, et une proposition de révision de la circulaire n° 246, la circulaire définissant les directives relatives à la notation.

### **Données PAX provisoires**

La pratique récente veut que les chiffres provisoires PAX des données définissant l'examineur de référence (CRED et PRED) pour l'année suivante soient présentés au CCG pour avis vers la fin de l'année. Ces chiffres provisoires sont utilisés uniquement à des fins de planification et non pour la notation. Les chiffres définitifs sont ensuite présentés à nouveau au CCG lorsqu'ils deviennent disponibles l'année suivante.

Nous avons été informés que les chiffres indiquaient une grande stabilité dans la plupart des domaines. Lorsqu'il y a des variations, celles-ci sont largement dues à des effets d'arrondis plutôt qu'à des tendances systématiques dans un sens ou dans l'autre.

En se fondant sur le document présenté et les informations fournies par l'expert mandaté par l'administration, le CCG a rendu un avis unanime selon lequel les chiffres contenus dans le document ont été calculés suivant la bonne procédure et que ces chiffres reflètent fidèlement la production et la productivité dans les différents clusters joints de la DG 1.

### **Transfert des activités de la direction Gestion de la classification**

Actuellement, pour des raisons historiques, la direction 2834, également appelée direction

Gestion de la classification, est rattachée à la DP GI. Or, dans le domaine de la classification, les développements en matière de gestion de l'information sont actuellement minimes. Les activités se répartissent à l'heure actuelle entre la coopération sur la classification coopérative des brevets (CPC) et la coopération IP5 d'une part, et des travaux de classification opérationnelle d'autre part. L'administration est donc d'avis que les tâches actuellement effectuées par la direction 2834 ne relèvent pas de la DP GI.

En conséquence, l'administration a présenté une proposition visant à transférer une partie des activités actuelles de la direction 2834 vers la DP 1.1 au sein de la DG 1, et le reste vers l'Administration des brevets au sein de la DG 2. Les domaines qu'il est proposé de transférer vers la DG 1 sont les Services de connaissance de la classification et la Gestion des ressources externes de classification et d'indexation (MERC1), de même que le directeur de la D 2834 et son assistant(e). Il est proposé que le service préclassification/assistants techniques soit transféré vers la DP Administration des brevets.

Dans toute réorganisation, l'aspect primordial à nos yeux est que le personnel concerné soit traité correctement. En l'espèce, il semble que des efforts aient été faits pour informer les agents concernés et pour entendre et résoudre

leurs craintes, ce qui est une bonne chose.

Comme les agents de la D 2834 ne sont pas des spécialistes du traitement de l'information, ils n'ont pour ainsi dire aucune perspective de carrière au sein de la DP GI. Les fonctionnaires transférés vers la DG 1 sont principalement d'anciens examinateurs. Ils n'ont apparemment pas d'objection particulière à être réintégrés à la DG 1, où ils auront effectivement de meilleures perspectives de carrière. De même, vu l'absence de perspectives disponibles pour eux au sein de la DP GI, il est probable que les assistants techniques qu'il est proposé de transférer vers l'Administration des brevets seront également mieux lotis à la DP Administration des brevets qu'à la DP GI.

À Munich, les assistants techniques ont été prêtés à la GI par l'Administration des brevets, tandis qu'à La Haye, ils ont été physiquement transférés à la GI. Ce sont notamment certains de ces agents qui nous ont fait part de leur inquiétude.

Le management, en particulier celui de l'Administration des brevets, a exprimé par le passé le souhait que les agents s'efforcent de diversifier leurs tâches. Il était sous-entendu que ces agents verraient leurs efforts récompensés dans le déroulement de leur carrière. Cela concernait également ceux qui ont accepté d'être transférés à la DP GI. En l'absence de toute autre mesure d'accompagnement, les agents concernés par une réintégration au sein de l'Administration des brevets se demandent comment ce retour à leur situation antérieure pourrait satisfaire les attentes que le management avait fait naître. À cet égard, le document présenté au CCG crée lui-même à nouveau l'espoir de meilleures perspectives de carrière.

Il serait regrettable qu'une mesure qui, tout bien pesé, a son intérêt, attise le cynisme de certains des agents concernés, d'autant plus compte tenu de l'absence de nouveaux postes de grade B4-B6, de l'évolution démographique et de l'élévation du niveau des tâches effectuées par des agents de grade B1-B5.

Tout ceci donne au personnel peu d'espoir que les promesses d'amélioration des perspectives de carrière faites par le management se concrétiseront un jour.

Lors de cette réunion, au moment de formuler

les avis, nous avons essayé d'examiner la possibilité de rendre un avis favorable unanime sur la logique de la proposition et de joindre à cet avis les réserves qui nous avaient été transmises par les agents.

Cette manière de procéder a été vigoureusement rejetée par le VP 1, pour des raisons obscures.

Le Président a donc reçu deux avis. Le nôtre était favorable à la proposition sur le fond, mais mentionnait les inquiétudes dont le personnel nous a fait part. Celui des membres nommés par le Président était également favorable.

### **Révision de la circulaire n° 246**

L'administration a présenté une version remaniée de la circulaire n° 246 (texte juridique régissant la notation de tous les grades jusqu'au grade A5). La lettre accompagnant le document GAC/DOC justifie les modifications par le fait que, selon un nouveau système de notation qui n'a pas encore été finalisé, l'année 2014 sera nécessairement une période de notation d'un an. En outre, la lettre d'accompagnement sous-entend que le nouveau système de notation introduira la notation sur un an de façon généralisée.

L'essence de la proposition était la suivante :

- introduire la mention explicite d'un calendrier de notation publié par le service des RH avant la fin de la période de notation précédente ; et
- raccourcir les différents délais prévus par la circulaire n° 246 et imposer des sanctions s'ils ne sont pas respectés.

Nous aurions apprécié une discussion sur l'intérêt fondamental de la notation sur un an, mais aucune discussion n'a eu lieu. Nous espérons qu'un débat sur les coûts et les avantages de la notation sur un an plutôt que sur deux ans aura lieu au plus tard lorsque le nouveau système de notation sera présenté au CCG pour avis.

Au sein du CCG, nous avons indiqué que nous étions d'accord sur le fait que les rapports devaient être établis rapidement et que le comportement de l'agent noté jouait un rôle important à cet égard.

Toutefois, selon des informations obtenues auprès des commissions de promotions, la majorité des rapports établis en retard sont le fait de certains supérieurs hiérarchiques ou se concentrent dans certains domaines. Nous supposons donc que la durée de production de ces rapports s'explique principalement par le comportement du supérieur hiérarchique chargé de les rédiger, et non par l'inaction de l'agent noté. Il semble donc évident que le management supérieur pourrait réduire le nombre de rapports présentés en retard en surveillant davantage les notateurs qu'il supervise, par exemple en leur signalisant que leur rapport de notation dépendra en partie de leur capacité à fournir en temps et en heure les rapports de notation des agents qui sont sous leur responsabilité.

À vrai dire, même si nous comprenons bien qu'il est indispensable, dans un cycle de notation d'un an, que les rapports soient prêts rapidement, par exemple fin mai, l'écrasante majorité des rapports de notation sont déjà rédigés dans ce délai (environ 95 % à la DG 1 par exemple).

C'est pourquoi nous avons indiqué que les modifications proposées ne nous paraissent pas nécessaires. La grande majorité des rapports sont rédigés dans un délai qui n'est pas problématique, même dans le cadre d'une période de notation d'un an. Le nombre de rapports soumis en retard pourrait être réduit considérablement si le management supérieur remplissait son rôle de supervision.

S'agissant de la présente proposition, nous avons estimé que l'administration aurait dû fournir au CCG au moins un projet de calendrier de notation. Le CCG aurait ainsi disposé d'informations sur la manière dont l'administration envisageait la notation selon les nouvelles règles proposées. Nous avons déclaré que nous nous attendions également à ce qu'un calendrier définitif soit présenté au CCG pour avis avant d'être publié à l'intention du personnel.

L'un des délais proposés est de 15 jours ouvrés pour permettre au fonctionnaire de présenter ses observations sur le projet de rapport et au notateur (et au supérieur habilité à contresigner) de répondre à ces observations. En principe, ce délai est probablement adapté. Cependant, la

proposition ne prévoit aucun mécanisme visant à assurer que le fonctionnaire (et son notateur/supérieur habilité à contresigner) dispose effectivement de ces 15 jours ouvrés. Lors de la réunion du CCG, le VP 1, le VP 4 et l'expert mandaté par l'administration (DP RH) ont indiqué que les 15 jours débutaient à la date où (par exemple) le notateur envoyait le rapport au fonctionnaire noté.

Nous avons fait savoir très clairement qu'à notre avis, cela n'était pas acceptable. Il est intéressant de noter que les juristes nommés au CCG par le Président (VP 3, VP 5 et DP Information brevets) semblaient également le reconnaître. Il y aura des cas où, que ce soit délibérément ou par inadvertance, le rapport sera soumis à un moment où le fonctionnaire n'est pas présent, ou peu avant une absence, par exemple pour congés. Cette situation pourra notamment se présenter dans les cas de conflit entre l'agent et son notateur. Nous avons indiqué qu'il était inacceptable, selon nous, que des fonctionnaires puissent être ainsi privés de leur droit à répondre à des observations. Qui plus est, cela entraînera à terme une multiplication des contentieux, notamment des recours concernant des rapports de notation.

Si une durée de 15 jours ouvrés suffit probablement pour qu'un fonctionnaire lise et formule des observations sur son rapport (à condition que le fonctionnaire dispose effectivement de 15 jours ouvrés), nous considérons qu'un délai de 10 jours ouvrés pour décider d'accepter un rapport ou de demander une procédure de conciliation est insuffisant. À ce stade, le fonctionnaire devra soigneusement examiner les faits et sans doute également trouver et passer en revue certaines données. Il demandera probablement aussi l'avis des représentants du personnel de son lieu d'affectation, ou d'autres collègues en qui il a confiance. Tout cela prend du temps. Nous avons fait part de notre crainte que certains agents réagissent en demandant des procédures de conciliation y compris dans les cas où il ne l'auraient peut-être pas fait s'ils avaient eu plus de temps pour réfléchir et demander conseil.

Nous avons soulevé une autre objection fondamentale concernant les conséquences de l'inobservation des délais. Dans la proposition, les délais s'appliquent à la fois à

l'agent et à son notateur/supérieur habilité à contresigner. Mais les conséquences ne sont pas symétriques.

Si l'agent ne respecte pas un délai (quel qu'en soit le motif), il est considéré qu'il *accepte* le rapport, c'est-à-dire que ce dernier reste en l'état.

En revanche, si le notateur/supérieur habilité à contresigner dépasse le délai prévu pour répondre aux observations du fonctionnaire, ou les ignore tout simplement, il est considéré qu'il *rejette* les observations du fonctionnaire, c'est-à-dire que le rapport reste également en l'état.

Nous avons indiqué que c'était inacceptable. Pour un parallélisme des conséquences (égalité de traitement) plutôt que du résultat final, il faudrait que la conséquence logique de l'inobservation d'un délai par le notateur/le supérieur habilité à contresigner soit *l'acceptation* des observations du fonctionnaire noté, et donc la modification du rapport conformément à ses observations.

Nous avons fait observer que cette inégalité de traitement générerait probablement encore davantage de procédures de conciliation ou de recours.

Nous avons exposé plus haut les raisons pour lesquelles la proposition pourrait entraîner une multiplication du nombre de procédures de conciliation pour chaque période de notation. Or, avec la notation sur un an, les périodes de notation seront plus nombreuses. Si le taux de demandes de conciliation reste simplement stable, le nombre de procédures de conciliation doublera et le système sera sans doute surchargé. Le document ne fournit aucune information sur la manière dont le système de conciliation pourrait être renforcé, par exemple par une augmentation du nombre de conciliateurs, afin de faire face à cette charge de travail. L'expert mandaté par l'administration a indiqué au début de la réunion qu'il était prévu, par la suite, d'introduire des mesures visant à accélérer la procédure de conciliation. Si les mesures prévues sont similaires à celles que propose le document actuel, le personnel a de bonnes raisons de s'inquiéter !

Pour les raisons exposées ci-dessous, nous

avons jugé la proposition à la fois inutile et inacceptable. Nous avons donc émis un avis défavorable sur ce document.

Les membres nommés par le Président ont émis un avis favorable.

### **Procès-verbal de la 250<sup>e</sup> réunion**

La 250<sup>e</sup> réunion du CCG a eu lieu le 13.6.2013. Un projet de procès-verbal a été rédigé et envoyé peu après pour que des observations puissent être présentées, ce que nous avons fait sans attendre. La réunion était celle où les nouvelles dispositions concernant les grèves avaient été discutées. Lors de cette réunion, nous avons fait remarquer que le seul précédent que nous avons trouvé pour certains aspects de ce règlement était la *Carta del lavoro* introduite par Mussolini en 1927.

Malheureusement, certains membres nommés par le Président – VP 1 en tête – semblent avoir interprété cette allusion comme une attaque dirigée contre leur *personne* et non contre la *proposition*. De ce fait, le VP 1 a refusé jusqu'à présent de permettre l'approbation du procès-verbal de cette réunion.

Plus d'une semaine avant la 253<sup>e</sup> réunion, nous avons informé l'administration qu'un certain nombre de nos membres présents lors de la 250<sup>e</sup> réunion ne seraient pas présents à la 253<sup>e</sup> réunion. Nous avons ajouté que si le sujet était encore à l'ordre du jour, nous ne serions prêts à le traiter (de nouveau) que si les modifications proposées nous étaient communiquées un certain temps avant la réunion.

Nous n'avons reçu aucune proposition de modification avant la réunion. Nous en avons conclu que la question était probablement définitivement close. Au lieu de cela, nous avons eu la surprise de voir l'administration apporter à la 253<sup>e</sup> réunion un certain nombre d'exemplaires papier du procès-verbal de la 250<sup>e</sup> réunion comprenant des propositions de modifications. Nous avons expliqué que nous n'étions pas disposés à traiter cette question sans que tous les membres présents lors de la réunion en question aient eu la possibilité de présenter leurs observations. Ce point a donc été supprimé de l'ordre du jour de la 253<sup>e</sup> réunion. Après la réunion, nous avons

reçu une version électronique de la proposition comportant des "tracked changes". Il en ressort que les modifications proposées ont été insérées par le bureau du VP 1 seulement le matin de la 253<sup>e</sup> réunion !

Les membres du CCG nommés par le CCP.