



26.02.2014  
Sc14032cpf – 0.2.1/6.2.1

## **Compte-rendu de la 256<sup>e</sup> réunion du CCG, Munich, le 11.02.2014**

### **Résumé**

La 256<sup>e</sup> réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la première de l'année 2014 et peut-être l'avant-dernière (vu le projet de « démocratie sociale » du Président qui supprimera le CCG sous sa forme actuelle). L'ordre du jour comportait cinq propositions soumises pour avis : code de conduite de l'Administration des Fonds de réserve, modification de la structure d'organisation de la DG4, chiffres PAX définitifs pour 2014, révision des directives en matière de protection des données et document relatif à l'utilisation des données opérationnelles pour la DG1.

### **Introduction**

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

Lorsque le Président a publié en décembre le nom des personnes qu'il nommait pour 2014, nous avons appris que, comme pour 2012 et 2013, la composition des représentants du management au CCG correspondrait à peu près à celle du Comité de direction (MAC).

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

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 n'appartiennent pas à cette catégorie. Pire encore, étant nommés pour une durée limitée sur une base politique, les Vice-présidents peuvent éventuellement ne pas posséder les connaissances ni l'indépendance requises par ces fonctions.

Ensuite, le rôle du CCG est de formuler des avis motivés que le Président est invité à prendre en considération avec le MAC avant de trancher. Pour cette raison, il était généralement entendu dans le passé que la

participation au CCG et la participation au MAC s'excluaient mutuellement, pour une raison évidente: « mettre le MAC dans le GAC » implique, en fait, que le MAC se conseille lui-même au lieu de recevoir des conseils indépendants. Non seulement cela risque de dégrader la qualité des conseils dispensés, mais en outre, cela crée un conflit d'intérêts manifeste.

C'est pourquoi nous avons fait recours contre les nominations effectuées par le Président lorsque nous les avons apprises, comme nous l'avions fait en 2012 et en 2013.

Des situations semblables ont déjà été rencontrées dans le passé. Pour une discussion plus détaillée de cette question, prière de se reporter à notre compte-rendu de la 238<sup>e</sup> réunion du CCG.

Etant donné que nous ne pouvons pas être certains d'obtenir gain de cause, nous continuerons à assister aux réunions et, comme d'ordinaire, à donner des avis motivés. Ceux-ci seront assortis d'une mise en garde disant que si la composition du CCG s'avérait effectivement entachée d'irrégularité, l'ensemble du processus de consultation serait vicié. Cela signifierait que les recours formés contre une décision prise après consultation du

CCG à la composition irrégulière auraient de grandes chances de triompher.

### **Code de conduite pour l'administration des Fonds de réserve (GAC/DOC 01/2014)**

Un code de conduite contraignant pour tous les membres de l'Administration des Fonds de réserve y compris l'administrateur des Fonds a été soumis au CCG pour avis. L'objectif est de garantir un comportement approprié et donc de prévenir les conflits d'intérêts entre les FRPSS et leur personnel.

Les membres du CCG ont donné un avis favorable unanime au document en l'assortissant d'une recommandation conjointe d'introduire deux modifications en vue de clarifier et d'étendre le champ d'application du document. On nous a fait savoir que notre recommandation avait été suivie.

### **Modification de la structure d'organisation de la DG4 (GAC/DOC 02/2014)**

Le document présentait des modifications de la structure d'organisation de la DG4 destinées à porter à un niveau hiérarchique inférieur (du VP4 aux DP) un certain nombre de services dont trois très importants, dont l'indépendance est essentielle pour leur bon fonctionnement, à savoir le médecin du travail, le service de sécurité au travail et l'unité de règlement des conflits.

Le comité central du personnel, vu les déficiences sérieuses de la procédure de consultation, à savoir l'absence de consultation du comité central du personnel, l'absence de consultation du COHSEC et l'absence d'indications du résultat d'une éventuelle consultation des services concernés, avait incité le Président à retirer ce document de l'ordre du jour du CCG dans l'attente des consultations préliminaires requises. Cette demande a été rejetée. Vu les vices graves du processus de consultation, nous n'avons pas pu donner d'avis motivé au sens de l'article 38 et de la jurisprudence du TAOIT.

En revanche, nous avons fait plusieurs remarques concernant les nombreuses difficultés posées à nos yeux par ce projet. Il ne s'appuie pas sur une analyse juridique de la conformité des propositions avec les exigences et les normes du droit international.

En bref, il menace l'indépendance du fonctionnement de trois services indépendants de l'OEB pour le seul avantage de soulager légèrement le Vice-Président de la DG4, par ex. en lui évitant les nombreux clics requis pour approuver les congés annuels des personnes placés sous sa hiérarchie directe.

Nous avons également évoqué le GAC/DOC 13/2011 et l'avis unanime donné par les membres du CCG en 2011, y compris ceux nommés par le Président, lorsqu'il a été proposé de quitter le niveau opérationnel, c'est-à-dire lorsque les agents du service de sécurité ont été placés sous la houlette du VP4 afin d'accroître leur indépendance et d'éviter les conflits d'intérêts. Ces mêmes conflits d'intérêts existant dans le passé pourraient redevenir d'actualité dans le contexte du nouveau bâtiment de la Haye et du rôle important que devront y jouer les agents du service de sécurité au travail.

Nous avons souligné que le personnel interpréterait la proposition comme une dégradation des services concernés et que le fait de mettre ces unités, qui traitent de questions sensibles (par ex. toute question portée à l'attention des conseillers confidentiels) sous l'autorité du DP 4.3 serait perçu comme un risque pour l'indépendance de ces unités. En tout cas, loin de renforcer la confiance, cela risquerait plutôt de diminuer le niveau de confiance que le personnel a commencé à leur accorder jusqu'ici. Les membres du CCG nommés par le Président ont donné un avis favorable.

### **Chiffres PAX définitifs pour 2014 (GAC/DOC 03/2014)**

Conformément à la pratique récente, l'administration, à l'issue de discussions au comité de mise en œuvre de PAX, a présenté au CCG pour avis les valeurs PRED et CRED définitives pour 2014.

S'agissant des chiffres en tant que tels, nous avons confirmé que les calculs aboutissant aux valeurs présentées dans le document ont 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.

### **Révision des directives en matière de protection des données (GAC/DOC 4/2014 et GAC/DOC 5/2014)**

De nouvelles directives générales (GAC/DOC 4/2014) pour la protection des données personnelles ont été soumises au CCG pour avis. Ces directives ont un champ d'application élargi par rapport aux directives actuelles, puisqu'elles s'appliquent également à tous les utilisateurs externes dont les données sont traitées par l'OEB. Nous avons félicité la responsable de la protection des données pour la haute qualité du travail qu'elle fournit.

Vu l'élargissement du champ d'application des nouvelles directives, nous nous sommes demandé si celles-ci ne devaient pas relever de la compétence du Conseil d'administration plutôt que du Président, et nous avons recommandé que ce point soit vérifié avant que de telles directives ne soient publiées.

Nous avons également fait observer que, tout en se référant amplement au règlement actuel de l'UE (CE) 45/2001 dont elles empruntent un certain nombre de caractéristiques, les nouvelles directives de l'OEB ne sont pas conformes au règlement de l'UE ni compatibles avec lui. Elles ne conviendraient donc pas à une institution quelconque de l'UE, alors même que l'OEB va être chargée de délivrer des brevets à effet unitaire pour le compte de l'UE. Nous avons donc recommandé que ce point soit vérifié auprès de l'UE avant que la moindre décision ne soit prise. En particulier, ces directives ne comportent pas l'équivalent d'une fonction très importante, celle de contrôleur de la protection des données (une institution de l'UE), qui est totalement indépendant.

Nous avons attiré l'attention sur les irrégularités de la procédure de consultation, puisque le comité central du personnel n'a pas été consulté. Il s'agit là d'une violation flagrante des articles 15(3) et 22(3) des directives actuellement en vigueur.

Nous sommes très inquiets de constater que plusieurs caractéristiques concrètes ont été modifiées d'une façon qui affaiblit

considérablement la structure et renforce largement le pouvoir du Président<sup>1</sup>.

Les références au respect des droits fondamentaux qui existaient dans les anciennes directives et qui existent dans le cadre juridique de l'UE (par ex. dans la Directive 95/46/CE) ont été supprimées dans les nouvelles directives.

Le rôle de la responsable de la protection des données a été affaibli et la référence au comité du personnel qui existait dans les anciennes directives a été totalement supprimée.

Enfin et surtout, dans les institutions de l'UE, les données personnelles ne peuvent être traitées à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été rassemblées, dans des conditions très strictes. A l'OEB, le Président sera en mesure de décider de changer la finalité sans que personne ne soit en mesure de s'y opposer. Ainsi, dans les institutions de l'UE, seuls les délits pénaux graves déclenchent des mesures exceptionnelles au titre d'un strict contrôle effectué par un contrôleur indépendant, alors qu'à l'OEB, des « délits graves » qui seront définis par le Président de l'Office pourront déclencher des enquêtes. Cela n'est pas acceptable dans notre Europe démocratique moderne.

Un deuxième document intitulé « *Document relatif à l'utilisation des données opérationnelles pour la DG1* » (GAC/DOC 5/2014) a également été présenté.

La proposition visant à introduire des directives internes sur la protection des données (dites DUOD) présentée au GAC/DOC 5/2014 pourrait relever de la compétence du Président au titre de l'article 10(2)(a) CBE, à condition de relever d'une réglementation générale définissant la protection des données à l'OEB,

---

<sup>1</sup> Nous sommes d'autant plus inquiets de constater que le Président semble considérer comme une « faute grave » le fait que VOS représentants ont essayé de connaître VOTRE avis sur le projet de « démocratie sociale » du Président. Celui-ci vient de prétendre, dans le [Communiqué 50](#), qu'il existait un problème de « protection des données » en menaçant VOS représentants pour avoir utilisé le même prestataire « Big Pulse » que le Président lui-même voulait utiliser pour dégager VOTRE avis sur les initiatives de paix sociale.

qui devrait être décidée par le Conseil d'administration et répondre aux normes de l'Union européenne. Etant donné qu'il n'en est rien, la proposition présente les mêmes irrégularités que les directives générales. Nous lui avons donc donné un avis défavorable.

Ce document repose sur les nouvelles directives générales, notamment une disposition qui n'existe pas dans les directives de l'UE, mais qui semble avoir été taillée sur mesures pour la DG1, à savoir la notion de données opérationnelles.

Nous avons souligné que ces nouvelles directives internes de la DG1 adressées exclusivement aux examinateurs de la DG1 accentueront le sentiment, déjà fort, que le management veut les placer sous un contrôle inacceptable qui atteste d'un manque total de confiance des cadres envers le personnel de la DG 1. Leur introduction accentuera encore la démotivation des examinateurs. Un élément de malaise important pour les examinateurs tient à ce que ces directives permettront au management de la DG 1 d'avoir des entretiens sur la performance individuelle à l'insu de l'individu concerné, et permettront également aux cadres supérieurs d'appliquer une procédure d'exception pour accéder aux données individuelles hors contexte.

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

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