



## **Compte-rendu de la 258<sup>e</sup> réunion du CCG Munich, le 29.04.2014**

### **Résumé**

*La 258<sup>e</sup> réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la troisième de l'année 2014. Un seul sujet y a été discuté : la proposition d'une nouvelle procédure d'ajustement des rémunérations.*

### **Arrière-plan**

A l'origine, il était prévu que cette réunion du CCG ne dure qu'un après-midi en commençant à 14h30. De même, elle devait discuter d'un autre document concernant le règlement interne du CCG. Etant donné l'importance et la complexité du sujet principal (la procédure d'ajustement des rémunérations), nous avons fait valoir avant la réunion qu'à notre avis, ce programme était excessivement optimiste.

Avant le début de la réunion, le président (cette année le VP2) a accepté de commencer plus tôt afin d'avoir plus de temps pour la discussion. En début de réunion, le président a suggéré de ne traiter que de la procédure d'ajustement des rémunérations. Bien entendu, nous avons été d'accord.

C'est la sixième fois que l'Office adopte une méthode d'ajustement salarial. Dans les premiers temps, il appliquait simplement la méthode utilisée par les organisations coordonnées. Mais c'est la première fois que le Président soumet une proposition au CCG dans l'intention de l'envoyer au Conseil pour adoption sans avoir d'abord obtenu l'accord du comité du personnel sur son contenu. En fait, contrairement à sa promesse faite au Conseil en 2011 dans la feuille de route RH, comme cela ressortira clairement de ce qui suit, le Président n'a même pas tenté d'obtenir l'accord du comité du personnel.

### **Processus de consultation**

En 2011, dans la feuille de route RH

(CA/110/11 envoyé au Conseil et approuvé par lui), le Président s'engageait à « renouveler le dialogue social », notamment à « l'amélioration et le renforcement des négociations, surtout sur des sujets sensibles. » Spécifiquement, le document promettait des négociations sur la procédure d'ajustement des rémunérations.

Comme d'ordinaire, après l'expiration de la méthode précédente, un groupe de travail conjoint réunissant le comité central du personnel et la DG4 a analysé le fonctionnement de la méthode précédente, a identifié des questions exigeant un examen plus poussé et a présenté un rapport au Président.

Suite à cela, le Président a refusé de rencontrer une délégation du comité central du personnel comportant des membres élus échappant au risque de mesures disciplinaires ainsi que des experts techniques. Il a préféré simplement soumettre une proposition au CCG pour avis.

Cette proposition, mis à part certaines divergences techniques généralement mineures, comporte trois idées controversées :

- la suppression de toute possibilité d'ajustements intermédiaires (actuel article 5 de la procédure salariale). Cette suppression n'a pas été discutée au groupe de travail.

- une « clause de modération » visant à réduire la volatilité. Sous la forme présentée au CCG, ce point n'a été mentionné que brièvement au groupe de travail.

- une « clause d'exception » pour les cas où le PIB des États membres chute. Ce point n'a été discuté en aucune manière au groupe de travail.

Après la publication du DOC/CCG, le comité central du personnel a à nouveau contacté le Président pour souligner qu'il était souhaitable de parvenir à un consensus avec le personnel sur cette question et faire une proposition de compromis. M. Battistelli a à nouveau refusé de rencontrer le comité central du personnel.

Au CCG, nous avons déclaré que la consultation statutaire du CCG était clairement nécessaire. Toutefois, la consultation qui s'est déroulée jusqu'ici est loin de répondre aux vœux du personnel sur un sujet aussi important. Elle est également loin d'être à la hauteur des initiatives du Président lui-même envers le personnel et le Conseil et, à notre avis, de ce qu'exige la jurisprudence.

Nous avons également avancé les raisons (indiquées plus en détails ci-après) pour lesquelles ces changements proposés sont inacceptables. Nous avons notamment fait valoir que la procédure proposée ne répond pas aux exigences du Tribunal. En particulier, selon la jurisprudence du Tribunal, bien qu'étant libre de choisir sa propre méthodologie salariale, une organisation internationale doit respecter « tous les autres principes du droit de la fonction publique internationale » (jugement 1682). Ces principes incluent que les résultats doivent être « stables, prévisibles et clairement compris » (jugements 1265 et 1419) et observer d'autres principes tels que l'égalité de traitement, la proportionnalité et le respect des attentes légitimes et des droits acquis. Pour des raisons qui ressortiront clairement de la discussion détaillée ci-dessous, en particulier concernant les ajustements intermédiaires et la clause d'exception, il est flagrant que la proposition du Président ne remplit pas ces exigences.

De plus, nous nous sommes plaints du fait que le rapport du groupe consultatif sur les rémunérations (les « trois sages »), qui fait partie intégrante du document envoyé au Conseil, n'ait été soumis au CCG que la veille de la réunion. Les membres nommés par le Président nous ont dit que cela s'expliquait par le fait que le Président devait voir le document d'abord, pour en approuver l'envoi au CCG.

Oui, le Président doit approuver l'envoi au CCG d'un rapport venant des sages. Un rapport qui comporte des informations vitales pour comprendre si la proposition du Président est judicieuse. Un rapport qui sera également publié (en interne) sur Micado et envoyé au Conseil d'administration.

### Détails de la proposition

Nous considérons que l'un des principaux dangers présenté par la procédure proposée par M. Battistelli tient à l'inflation dans les États membres. L'Office a des barèmes de salaire pour tous les États membres. Les pensionnés qui prennent leur retraite dans un État membre dont ils sont ressortissants, eux ou leur conjoint, peuvent choisir que leur pension soit payée selon ce barème. De même, les indemnités d'éducation jusqu'à 2,5 fois l'allocation pour enfant (env. EUR 9600 par enfant pour l'Allemagne) sont elles aussi payées selon ces barèmes, par ex. pour les enfants qui étudient à l'université dans un autre État membre.

### Ajustements intermédiaires

Actuellement, la procédure salariale prévoit la possibilité d'ajustements de salaire intermédiaires au cas où:

1. l'inflation dans un État membre est d'au moins 2% sur la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre (article 5(1) de la procédure actuelle), ou
2. l'inflation dans un État membre est d'au moins 10% depuis le dernier ajustement (article 5(2) de la procédure actuelle).

Cela fournit un garde-fou contre l'inflation. Au groupe de travail, la possibilité par ex. de relever les seuils pour le cas 1) ci-dessus a été discutée. Il n'y a pas eu la moindre discussion concernant le point 2) ci-dessus. Au CCG, nous avons donc déclaré qu'il était assez surprenant que M. Battistelli propose désormais simplement de supprimer ces dispositions. M. Battistelli propose même que la méthode ait une durée de dix ans. Nous avons dit qu'à notre avis, une méthode plus longue a besoin de davantage de caractéristiques de sécurité, et non pas du contraire.

Même si l'inflation reste faible dans nos États hôtes, l'inflation dans les États membres

pourrait encore léser les membres du personnel ou les pensionnés si le Conseil adopte les propositions du Président.

Prenons par exemple la Turquie, le deuxième État membre le plus peuplé. Puisque c'est un État membre récent, nous pouvons sans doute nous attendre à compter davantage de ressortissants turcs comme collègues à l'avenir. Or, bien qu'actuellement en croissance, l'économie turque n'a pas toujours été stable, et a connu une forte inflation (six zéros ont été retirés de la lire turque en 2005!).

Tout retour aux chiffres d'inflation du passé récent porterait préjudice aux agents turcs qui, par exemple, veulent envoyer leurs enfants à l'université dans leur pays.

La seule raison avancée pour cette suppression est une « simplification » au motif que l'article « n'a pas été appliqué très souvent. » Laissons de côté la question de savoir si la « simplification » d'une disposition est la même chose que le fait de la supprimer totalement ; en tout état de cause, ce n'est pas parce que M. Battistelli et son entourage n'ont pas le souvenir qu'il ait été appliqué très souvent que cet article n'a pas été utilisé dans le passé. En fait, à la fin des années 1970 et au début des années 1980, puis à nouveau au début des années 1990, l'inflation au Royaume-Uni (et même en France) était à deux chiffres et cette clause était applicable. Même si l'inflation reste faible dans tous les États membres (ce qui n'est pas une hypothèse mineure), cette clause ne donne aucun travail supplémentaire à l'administration. Elle se contente d'exister sans être appliquée. En revanche, si l'inflation revient bel et bien dans tout ou partie des États membres durant les dix années de l'application de la méthode, cet article donne au personnel (et aux pensionnés) un précieux filet de sécurité.

De plus, nous avons souligné que les « trois sages », dans leur avis au Président, recommandent de modifier l'article 5(1), en d'autres termes de **ne pas** le supprimer. Ils conseillent également que « la disposition actuelle de l'article 5(2) soit maintenue pour protéger le personnel et les pensionnés. »

#### Clause de modération

M. Battistelli propose une « modération »,

c'est-à-dire une clause de lissage pour limiter les ajustements de salaires à +/- 2% autour de l'inflation nationale<sup>1</sup>. Tout dépassement de ces limites sera pris en compte l'année suivante. Or, historiquement, nos ajustements de salaires (à savoir les ajustements des fonctionnaires nationaux) ont été de l'ordre de 0,4% au-dessus de l'inflation<sup>2</sup>. Cela implique qu'une telle clause de modération s'appliquera pour retarder un ajustement plus souvent qu'elle n'aura d'effet modérateur sur les pertes de pouvoir d'achat. Pire, le texte de la proposition est ambigu. En réunion, l'administration a expliqué comment elle envisageait de l'appliquer. Si l'ajustement de l'année n est (par exemple) de 3% au-dessus de l'inflation (par ex. comme c'était le cas en 2010), seulement 2% seront payés. Le reste sera pris en compte dans l'année n + 1. Mais si dans l'année n + 1 l'ajustement est de 1,5% au-dessus de l'inflation, le reste de l'année précédente ne sera pas versé intégralement, mais reporté à plus tard. De la sorte, la clause de modération proposée peut retarder indument les ajustements. Il vaut la peine de souligner qu'il n'y a jamais eu deux années consécutives où l'ajustement ait été inférieur à 2% en dessous de l'inflation, alors qu'il y a eu des années consécutives où l'ajustement a été supérieur à 2% au-dessus de l'inflation.

#### Clause d'exception

La partie introductive du document discute de la clause dite d'exception ou de crise utilisée à l'UE.

Fondamentalement, selon la clause de l'UE, si le PIB de l'UE baisse et que la méthode salariale de l'UE montre que le personnel de l'UE devrait recevoir une augmentation de salaire réelle, c'est-à-dire un ajustement de salaire supérieur à l'inflation, ce n'est que la partie de l'augmentation supérieure qui est payée (ou rien du tout). Le reste sera versé dans les années suivantes lorsque l'économie se sera rétablie.

Puisque le Président décrit la clause de l'UE,

---

<sup>1</sup> Un des changements techniques proposés veut que la mesure de l'inflation utilisée systématiquement soit l'Indice des prix à la consommation harmonisé – IPCH – un chiffre EUROSTAT calculé pour tous les États membres

<sup>2</sup> Ces 0,4% représentent (presque) la moyenne sur 40 ans

cela implique qu'il propose de la mettre en œuvre à l'OEB. Or, il se trouve qu'il propose en réalité quelque chose d'assez différent.

Ce que le Président propose, c'est qu'en cas de baisse du PIB dans les États membres (au-dessus d'un seuil de 1%), l'ajustement salarial ne soit pas payé du tout. Cela signifie qu'aucun ajustement ne serait versé même s'il était inférieur à l'inflation, c'est-à-dire même si le personnel subissait de toute manière une perte de pouvoir d'achat.

De plus, comme l'explique le document lui-même, les clauses de modération et d'exception peuvent se combiner au détriment du personnel. Par exemple, si au cours d'une année, la modération implique le non versement de l'ajustement intégral, puis que la clause d'exception est déclenchée l'année suivante, rien ne sera versé au personnel (c'est-à-dire même pas la partie soumise à la modération). En fait, si la proposition actuelle s'était appliquée dans le passé, le chiffre de 1,7% modéré en juillet 2009 en Allemagne n'aurait toujours pas été récupéré à ce jour par suite de l'application de la clause d'exception.

Au CCG, nous avons expliqué qu'il s'agissait là d'une attaque grave contre le personnel. De plus, cette méthode est inéquitable parce qu'elle entraînera des différences de pouvoir d'achat selon les pays, au détriment des agents ou des pensionnés utilisant des barèmes par pays affectés par une inflation forte (ou plus forte). Nous avons ajouté que le fait que le Président décrive un système (celui utilisé à l'UE) pour ensuite mettre en œuvre un système très différent nous semblait être une tentative délibérée d'induire le Conseil en erreur.

A l'UE, l'évolution du PIB sera calculée par Eurostat. En revanche, pour l'OEB, c'est l'administration qui devra calculer le chiffre elle-même. Il est en effet impossible de reprendre simplement le chiffre d'Eurostat puisque plusieurs de nos États membres ne sont pas membres de l'UE. Au CCG, nous avons exprimé des doutes que l'OEB ait la capacité d'effectuer les calculs nécessaires comme il convient. En particulier, l'Office n'a pas de contrat avec les administrations nationales des États membres (non membres de l'UE) pour fournir à l'Office des chiffres certifiés. Les membres nommés par le

Président n'ont pas non plus pu donner de réponse définitive à la question de savoir comment seraient traitées les variations de change. Par exemple, il semble que l'économie turque soit en pleine croissance en termes de monnaie locale, mais avec une monnaie qui chute rapidement par rapport à l'Euro.

#### Justification de ces changements

La clause (3) de l'article 8 (qui est erronée dans la version envoyée au CCG et que l'administration a promis de corriger) mentionne explicitement la « garantie nominale ». A la réunion du CCG, les membres nommés par le Président n'ont cessé de faire référence à l'insertion de cette clause, dans le cadre d'un paquet, pour justifier tout le mal que le reste de la proposition pourrait faire au personnel (et aux pensionnés). Or, cette justification ne tient pas la route.

Au CA/131/05 (l'analyse faite par l'Office de l'étude Deloitte), à la page 11, dernier paragraphe, l'Office lui-même identifie la garantie nominale comme un des éléments fondamentaux de la méthode salariale qui apporte de la stabilité à l'Office. C'est également une mesure qui est réaffirmée chaque année par le Conseil d'administration depuis plus de 30 ans. Il est donc clair que le personnel peut légitimement s'attendre à ce que cette mesure soit maintenue en tant que droit acquis de longue date.

Nous acceptons donc que ce droit acquis de longue date soit rendu explicite. Cependant, on ne peut pas utiliser l'explicitation d'une mesure dont le personnel bénéficie déjà comme argument de négociation pour aboutir à un train de mesures dont toutes les autres sont au détriment du personnel.

#### Ce qui ne figure pas dans la proposition

Ce qui manque dans la proposition, c'est la moindre mesure visant à tenir une promesse passée faite au nom de l'Office, à savoir porter les allocations pour enfant de l'OEB au niveau de celles de l'UE<sup>3</sup>. Nous avons signalé que la

---

<sup>3</sup> Dans un communiqué conjoint en date du 09.10.2007 et signé par deux Vice-présidents, l'Office s'engageait à porter le niveau de l'allocation de l'OEB à celui de l'UE sur trois ans à partir de 2009. Rien n'a encore été fait

différence entre les allocations de l'UE et celles de l'OEB était restée stable à environ 30% durant toute la période d'application de la procédure, et suggéré que tout geste visant à combler ce fossé serait apprécié par le personnel.

## **Conclusions**

Pour toutes les raisons ci-dessus, nous avons déclaré que la proposition actuelle était socialement inacceptable. Nous n'avons pas pu la soutenir. En revanche, nous avons émis l'espoir que le Président soit tout de même en mesure de parvenir à un accord avec le comité central du personnel sur une procédure d'ajustement des rémunérations acceptable qui puisse être présentée conjointement au Conseil. Dans cette mesure, dans une annexe jointe à notre avis, nous avons présenté une suggestion visant à tenir compte d'une part des objectifs de l'administration tels qu'énoncés dans le DOC/CCG et exprimés dans la réunion du CCG, et d'autre part de la position du comité central du personnel énoncée dans la contre-proposition envoyée au Président en avril. Notre suggestion visait également à répondre aux critères minimaux de la jurisprudence du TAOIT. Le Président a désormais envoyé sa proposition telle quelle au Conseil sous la cote CA/23/14, sans autres discussions avec le comité central du personnel.

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

## **Le dernier CCG?**

Les réunions prévues cette année pour les 10.04.2014 et 21.05.2014 ont été annulées. A la 258<sup>e</sup> réunion, on nous a fait savoir qu'une réunion serait programmée pour le 16.06.2014. Nous avons reçu une convocation en bonne et due forme. Mais la réunion a été annulée peu après, sans aucune explication et sans préciser si une réunion de remplacement serait convoquée. Ainsi, la 258<sup>e</sup> réunion du CCG a peut-être été la toute dernière de ce Conseil avant qu'il ne soit remplacé par le Comité (voir plus loin).

Nous n'escomptons pas que le Comité CCG se réunisse avant l'été. Cela, joint à

---

pour tenir cette promesse.

l'annulation de la réunion du 16.06.2014 en soi, a des incidences sur le personnel. On observe de façon de plus en plus marquée que l'administration, qui s'emploie à adopter des mesures préjudiciables au personnel (directives en matière d'enquêtes, règlement sur les litiges, règlement sur la grève, « démocratie sociale », procédure d'ajustement des rémunérations, etc.), néglige son devoir consistant à assurer le fonctionnement de l'Office au quotidien. Cela signifie qu'un nombre de points récurrents doit encore être présenté au Conseil CCG cette année et ne sera sans doute pas discuté au Comité CCG avant l'été.

Parmi ces points figurent les jours fériés en 2015 que l'Office doit publier au Journal officiel. De même, les agents (en particulier ceux qui planifient de longues missions en 2015) doivent connaître les jours fériés de 2015 pour prévoir leurs vacances, et savoir notamment s'il y aura des ponts obligatoires, et le cas échéant, combien et à quelles dates.

Surtout, l'administration n'a pas encore envoyé au CCG les notes aux présidents des commissions de promotions. Cette année, il devrait y avoir un cycle de promotion normal au titre du système des carrières actuel avant que la nouvelle carrière dont on parle tant ne soit introduite dans le courant de l'année prochaine. Pour cela, les commissions de promotions doivent pouvoir travailler normalement. Sinon, le personnel qui aura travaillé dur pourrait ne pas obtenir la promotion que ses efforts méritent. Il est très peu probable que cela encourage la motivation ou améliore au climat social.

## **Conseil ou Comité ?**

Au titre de la « démocratie sociale » de M. Battistelli, le Conseil consultatif général doit être remplacé à compter du 01.07.2014 par le Comité consultatif général (CCG). Selon le nouvel article 38 du statut, cet organe aura un mandat plus limité que le Conseil actuel ; en d'autres termes, selon le nouveau règlement, l'administration ne sera pas tenue de consulter le personnel dans tous les cas où elle est actuellement obligée de le faire. A titre général, nous nous demandons également si un Comité (quel qu'il soit) comptant 10 membres de part et d'autre fonctionnera mieux qu'un organe qui ne comptait que 6 membres de chaque côté.

De plus, une autre différence importante entre le Conseil et le Comité tient à ce qu'au Conseil, les membres sont nommés *ad personam*, en d'autres termes sans rapport avec une fonction spéciale qu'ils pourraient exercer. Si nous comprenons bien le fonctionnement qui devrait être celui du CCG, cet organe est censé être un lieu de discussions authentiques et franches permettant de dégager des avis motivés. De plus, les membres, bien que nommés soit par le Président soit par le comité du personnel, sont censés faire preuve d'une certaine indépendance. Or, nous ne nous attendons pas à ce qu'un membre ayant continuellement exprimé un avis contraire à celui du Président ou du comité du personnel (le cas échéant) soit reconduit l'année suivante!

Nous pensons que ce n'est que dans ces conditions que le Président pourra disposer de la plus haute qualité possible d'information au moment de prendre ses décisions. **Un bon Président apprécie des avis de qualité, même lorsqu'ils ne correspondent pas à ce qu'il veut entendre.**

Or, tout au contraire, le Comité CCG se composera de tous les membres du comité central du personnel. Nous supposons que M. Battistelli continuera à nommer au CCG ses membres du MAC comme il le faisait jusqu'ici (voir également nos comptes rendus des 238<sup>e</sup> et 247<sup>e</sup> réunions du CCG). En d'autres termes, les membres seront nommés selon leur *fonction*.

Nous soupçonnons que l'attitude des personnes nommées par M. Battistelli au CCG depuis 2012 donne une idée de la manière dont fonctionnera le futur Comité. Depuis 2012, M. Battistelli charge ses membres de défendre dogmatiquement ses documents tout en se bouchant métaphoriquement les oreilles dès que les personnes nommées par le comité du personnel prennent la parole.

Cela aboutit à ce que les représentants du management au CCG depuis 2012 n'ont eu aucune marge de manœuvre ni de compromis. Ils ont simplement donné un avis favorable à chaque proposition sans exception, y compris celles indiquées au chapitre qui précède. Cela a contribué à affaiblir le CCG.

Le Comité se composera d'un côté de membres élus du comité du personnel et de

l'autre, des membres du MAC. En fait, M. Battistelli aura créé un Comité spécialement pour que le management expose ses positions au comité du personnel et vice-versa! Voilà qui est très utile.

Enfin, un comité tel que le CCG ne peut pas fonctionner sans un secrétariat dévoué, compétent et efficace. Nous tenons à remercier toutes les secrétaires et tout le personnel de soutien qui ont contribué au fonctionnement du CCG cette année et dans le passé.

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