



## **Compte rendu de la 236<sup>e</sup> réunion du CCG, tenue à Munich le 18 novembre 2011**

### **Résumé**

*Cette 236<sup>e</sup> réunion du CCG (conseil consultatif général) était la neuvième en 2011 et la seconde de deux réunions extraordinaires du CCG. Celles-ci avaient été organisées afin d'éviter que la dernière réunion prévue ne doive examiner un nombre excessif de propositions n'ayant pu être présentées par l'administration plus tôt dans l'année. Etaient inscrits à l'ordre du jour un document visant à exposer la feuille de route relative aux ressources humaines pour la période 2012-2015 et, pour la deuxième fois cette année, une proposition destinée à introduire la notation en ligne du personnel dans tout l'Office.*

#### **Feuille de route relative aux ressources humaines**

L'administration a élaboré ce qu'elle appelle une "feuille de route relative aux ressources humaines", qui présente les thèmes que le Président souhaite traiter pendant les quatre à cinq prochaines années. Ce document a fait l'objet de discussions avec le Comité central du personnel. Il semble que le Président veuille se mettre d'accord avec le Comité central du personnel sur le contenu de cette feuille de route. Cependant, parallèlement, le Président souhaite la présenter à la session de décembre du Conseil d'administration pour information. Il l'a également soumise à la 236<sup>e</sup> réunion du CCG pour avis. Cela est en soi inhabituel.

Premièrement, le document ne contient pas réellement de propositions concrètes (mais plutôt des idées) touchant le personnel. Ces derniers temps, l'administration n'a présenté au CCG pour avis que des documents contenant des propositions. Cependant, l'article 38 du statut des fonctionnaires autorise le Président à consulter le CCG pour "toute question de caractère général". C'est précisément ce que le Président a fait.

Deuxièmement, il semble que le document soumis ne reflète pas nécessairement la version finale de la feuille de route, car le Président veut apparemment encore tenir compte des éventuels commentaires du Comité central du personnel. Cela ne va pas sans poser de problème au CCG puisque celui-ci ne peut se prononcer que sur un texte concret, autrement dit sur un document tel qu'il lui est soumis, et non sur un texte ultérieur hypothétique.

Le document a été présenté au CCG par Mme Elodie Bergot, apparemment chargée de la rédaction. Mme Bergot occupe actuellement un poste placé directement sous l'autorité de M. Förster, Directeur principal Ressources humaines.

La volonté de l'Office d'élaborer une stratégie pour ses activités en matière de ressources humaines dans les prochaines années est évidemment une très bonne chose. De même, on peut se féliciter de la volonté du Président de consulter le Comité du personnel et le CCG à un stade précoce de la rédaction des propositions. Nous estimons cependant qu'avant d'élaborer une feuille de route relative aux ressources humaines, l'Office doit d'abord

réaliser une étude approfondie (comme celle effectuée pour l'informatique) pour dresser un état des lieux des ressources humaines, et ensuite formuler une politique dans ce domaine pour tout l'Office. Aucune de ces deux mesures n'a encore été mise en œuvre.

De plus, une feuille de route est un plan qui offre une vue d'ensemble et sert à prévoir un itinéraire avec un point de départ connu et un but lui aussi connu, étant entendu que ces deux facteurs découlent du plan établi. Or (autant que nous sachions) la situation actuelle en matière de ressources humaines n'a donné lieu à aucune évaluation préalable. Cela signifie que le document n'offre aucune "vue d'ensemble" ou n'a aucun point de départ. En outre, l'absence d'une politique explicite en matière de ressources humaines implique que ce document est dépourvu d'objectif. Nous en avons conclu que le document présenté au CCG n'était pas une feuille de route. Il s'agit plutôt d'un programme à mettre en œuvre, autrement dit d'une liste de toutes les mesures que l'actuelle administration souhaite appliquer au cours des prochaines années.

De plus, le document était entaché de graves insuffisances au niveau de la forme. Il n'exposait pas le contexte et manquait globalement de cohérence. Il présentait par exemple une liste d'objectifs clés, sans toutefois les traiter par la suite (du moins en n'utilisant pas les mêmes termes). Il n'analysait pas la capacité de la DP Ressources humaines à mener à bien les multiples tâches mises en évidence. Le document était adressé au Conseil, sans toutefois revêtir la forme d'un document correspondant. Enfin, il n'avait même pas été envoyé au Service linguistique pour un contrôle du texte en anglais.

Par conséquent, bien que nous considérions une feuille de route relative aux ressources humaines comme un outil utile pour l'Office, notamment si elle est élaborée en accord avec le Comité central du personnel, nous n'avons eu d'autre choix que de donner un avis défavorable concernant la proposition.

Dans notre avis écrit, nous avons souligné que la forme du document n'était pas appropriée. S'il est soumis sans modification au Conseil, il suscitera un grand embarras. De plus, nous avons soulevé de nombreux sujets

d'inquiétude sur le fond et indiqué également qu'il faut tenir compte des moyens dont dispose la DP Ressources humaines, en particulier à la lumière des délais irréalistes mentionnés dans le document.

Les membres nommés par le Président ont émis un avis favorable concernant la proposition. Ils ont toutefois signalé un certain nombre d'insuffisances dans le document.

### **Notation du personnel en ligne**

Pour plus de détails sur ce sujet, on se reportera à notre compte rendu de la 233<sup>e</sup> réunion du CCG, pendant laquelle l'Office avait fait une démonstration d'une première version de l'outil électronique. Cependant, l'avis du CCG n'était requis que pour le texte révisé de la circulaire n° 246 (la circulaire destinée au personnel et régissant la notation à l'Office), qui avait été modifiée (principalement) afin d'être adaptée à la notation en ligne. Comme souligné dans notre compte rendu antérieur, nous avons émis un avis défavorable sur le texte modifié de la circulaire. Lors de la 233<sup>e</sup> réunion du CCG, les membres nommés par le Président avaient émis un avis favorable concernant la proposition. Ils avaient toutefois formulé des remarques similaires aux nôtres et suggéré qu'une version remaniée de la circulaire soit soumise de nouveau pour avis au CCG, en même temps que l'outil et la procédure, à une date ultérieure.

Lors de la 236<sup>e</sup> réunion du CCG, l'administration a soumis une représentation graphique de la procédure, des exemples de rapports de notation et un texte remanié de la circulaire. Les agents des Ressources humaines ont fait une présentation, notamment à l'aide de captures d'écran.

Les agents des Ressources humaines travaillant sur le projet n'ont manifestement pas ménagé leurs efforts pour répondre à tous les sujets de préoccupation soulevés précédemment au CCG. En particulier, tous les aspects que nous avons signalés à propos du projet de circulaire ont été traités. Aussi le CCG a-t-il émis un avis favorable unanime concernant cette proposition. Cependant, quand on introduit un système électronique de ce genre, impliquant des procédures complexes, il est fréquent que les problèmes

n'apparaissent qu'une fois le déploiement effectué. Le CCG a donc suggéré également qu'un bilan des expériences acquises avec ce système soit établi à temps pour l'exercice de notation suivant. Il faudrait s'en occuper suffisamment tôt pour que les propositions d'amélioration puissent être prises en considération en temps utile pour l'exercice de notation 2012-2013. Le bilan ne devrait pas seulement tenir compte de l'expérience de la DP Ressources humaines, mais aussi de celle des utilisateurs du système, qu'il s'agisse des agents notés, des notateurs ou des supérieurs habilités à contresigner.

Les membres du CCG nommés par le Comité central du personnel