



## **Compte rendu de la 237<sup>e</sup> réunion du CCG, Munich, du 30.11 au 01.12.2011**

### **Résumé**

La 237<sup>e</sup> réunion du CCG (Conseil Consultatif Général) a été la dixième et dernière de l'année 2011. A notre connaissance, ce chiffre n'a été dépassé qu'en 2007, où il y en avait eu douze. L'ordre du jour comportait un certain nombre de points récurrents (traitements, nominations, indemnités kilométriques et journalières, points liés à l'assurance soins de santé et adoption des montants forfaitaires figurant dans la circulaire 326 relative aux déménagements) qui sont traditionnellement à l'ordre du jour du CCG vers la fin de l'année. Faisaient partie des nouveaux points, les taux définitifs pour l'assurance décès et invalidité, les taux de contribution au NRP et au PES, la vérification des antécédents professionnels, la sélection des dossiers pour CLOQC, un rapport sur le passif cumulé du régime d'assurance soins de santé à capitalisation, la réorganisation du Service de la communication et les valeurs définissant l'examineur de référence PAX.

### **Ajustement des traitements en 2011**

Pour les détails concernant ce sujet, voir la publication du Comité du personnel intitulée "Ajustement des traitements à compter du 1.7.2011<sup>1</sup>" en date du 15.11.2011, qui fournit des détails sur l'ajustement de cette année et les questions en suspens. Les propositions se trouvent également dans MICADO sous la cote CA/105/11 et doivent être présentées à la session de décembre du Conseil d'administration. Après les réunions du GTR et des sages, mais avant la session du CA, le document est toujours envoyé au CCG pour avis, afin de répondre aux exigences de consultation statutaire, telles que figurant à l'article 38(3) du statut des fonctionnaires.

Il est désormais bien connu que l'ajustement calculé pour tous les sites est positif pour cette année. Cependant, pour l'Allemagne (Munich et Berlin), ainsi que pour les Pays-Bas, des déficits devaient être comblés en raison des ajustements négatifs en 2010 et de l'application de la clause dite de "garantie

nominale", selon laquelle les ajustements négatifs doivent être compensés avec les ajustements futurs et les traitements maintenus à leur niveau antérieur. En ce qui concerne l'Allemagne, l'ajustement de 2011 est suffisamment important pour compenser le déficit de 2010. Tel n'est pas le cas pour les Pays-Bas. Le résultat est que l'Office a proposé au Conseil de geler les traitements aux Pays-Bas, mais de les augmenter de 0,3 % en Allemagne et de 0,85 % en Autriche. Comme l'an dernier, le Président s'est engagé à défendre la clause de garantie nominale devant le Conseil.

A notre connaissance, l'ajustement reflète une application correcte de la méthode. Le CCG a donc donné un avis unanimement favorable à cette proposition.

Dans l'intervalle, le Conseil a adopté les recommandations du Président, y compris la reconduction de l'adoption de la clause de garantie nominale aux Pays-Bas.

<sup>1</sup> Le document est disponible sous  
<http://munich.suepo.org/archive/sc11231mpe.pdf>  
LT X 2402/11 - 120160006

## Contributions des conjoints au système médical de l'OEB

Pour de plus amples informations sur ce point, voir nos comptes rendus des 212<sup>e</sup>, 219<sup>e</sup> et 227<sup>e</sup> réunions du CCG.

Le lecteur se souviendra qu'au début de 2008, l'administration avait introduit des mesures visant à ce que (dans certaines circonstances, à savoir lorsqu'ils n'ont pas leur propre assurance médicale "primaire"), les agents versent une cotisation supplémentaire (en sus de la prime habituelle) pour leur conjoint s'ils souhaitent conserver la couverture de leur conjoint au titre du système de soins de santé de l'OEB.

Dans ces circonstances, les agents ne sont pas tenus de payer quoi que ce soit pour un conjoint gagnant moins de 50 % d'un salaire de niveau C1/3, mais doivent payer une faible prime pour un conjoint gagnant entre 50 % et 100 % d'un salaire de niveau C1/3 et une prime plus élevée si leur conjoint gagne plus de 100 % d'un salaire de niveau C1/3. Les primes sont calculées séparément selon que le conjoint travaille aux Pays-Bas (où l'Office propose une solution dite "intégrée" utilisant un seul assureur externe, actuellement ONVZ) ou ailleurs, c'est-à-dire en Allemagne.

Comme pour l'assurance soins de santé normale, les taux de contribution correspondants doivent être révisés périodiquement, et l'administration a décidé que cette révision serait annuelle.

Chaque année, nous opposons essentiellement les mêmes objections aux propositions de l'administration.

En particulier, comme l'indique notre compte rendu de la 219<sup>e</sup> réunion, nous sommes convaincus que les niveaux de cotisation pour les pays autres que les Pays-Bas sont beaucoup trop élevés.

S'agissant des Pays-Bas, pour la troisième année d'affilée, l'administration a présenté une méthodologie différente pour la prime proposée pour les conjoints gagnant entre 50 % et 100 % d'un salaire de niveau C1/3. Nous avons souligné que bien que le Président soit libre de fixer les niveaux des primes selon son appréciation, il ne peut pas en toute bonne foi utiliser chaque année une méthode différente sans raison apparente. C'est

particulièrement vrai du fait qu'aucune méthodologie n'a été envoyée au CCG pour avis.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, nous avons donné un avis défavorable à ces propositions. Dans notre avis, nous avons fait un certain nombre d'observations concernant le mode de calcul qui, selon nous, devrait s'appliquer aux primes pour les conjoints gagnant plus de 100 % d'un salaire de niveau C1/3 en Allemagne. Nous avons également laissé entendre qu'un certain nombre de points devraient être soumis au Groupe de travail sur l'assurance santé (GTAS), notamment :

- élaborer une proposition de "solution intégrée" en Allemagne, sur le modèle du système mis en place par l'Office aux Pays-Bas ;
- étudier la méthodologie pour faire dériver les primes pour les conjoints gagnant entre 50 % et 100 % d'un salaire de niveau C1/3 **aussi bien** en Allemagne qu'aux Pays-Bas.

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

## Assurance décès et invalidité

Le calcul des taux de cotisation pour l'assurance décès et invalidité est effectué sur des créneaux de trois ans. La période précédente allait de 2008 à 2010. L'administration a donc présenté à la 227<sup>e</sup> réunion du CCG les détails d'un règlement préliminaire pour 2008 - 2010. A l'époque, le système semblait être en excédent. Le règlement préliminaire proposait de rembourser au personnel 90 % de cet excédent estimé (qui a été payé avec le salaire de décembre 2010). De plus amples détails sur cette question figurent dans notre compte rendu de cette réunion.

A l'époque, l'administration avait affirmé qu'elle envisageait de présenter le règlement définitif au CCG en vue du remboursement (probable) au personnel au début de 2011. En fait, il a fallu à l'administration jusqu'à la fin de l'année pour soumettre les chiffres. Trop tard, effectivement, pour les inclure dans le bulletin de salaire de décembre 2011.

La proposition confirme que le système est en excédent. Il est donc envisagé de rembourser

environ 1,4 % d'un traitement mensuel de base aux agents recrutés après le 10.06.1983 et environ 1,9 % d'un traitement mensuel de base aux agents recrutés avant cette date.

Comme indiqué dans de précédents comptes rendus, nous n'avons cessé de signaler que la méthode utilisée pour calculer les primes d'assurance invalidité pour le personnel recruté après le 10.06.1983 est erronée. Nous avons donc à nouveau donné un avis défavorable sur ce sujet.

L'administration a proposé qu'il n'y ait plus de révision provisoire à l'avenir, mais seulement un règlement définitif. A cet égard, nous avons déclaré que, pour autant que le règlement soit effectué au début de l'année, nous n'avons aucune objection pour le cas où ce règlement impliquerait un remboursement au personnel. En revanche, au cas où les cotisations devraient être restituées par les agents, nous avons suggéré qu'il serait préférable de reporter cela au mois de décembre suivant. D'ordinaire, un ajustement salarial rétroactif est effectué en décembre. Un tel règlement pourrait être (partiellement ?) compensé avec l'ajustement salarial.

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

### **Indemnités kilométriques et journalières**

Pour ces points, conformément à l'article premier de notre méthode salariale, l'OEB se content d'appliquer les chiffres recommandés par le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR) des organisations coordonnées. Etant donné qu'à notre connaissance, cette méthode se traduisait correctement dans les chiffres présentés, le CCG a donné un avis favorable sur les deux documents. Cependant, le CCG a également relevé que le Comité des représentants du personnel des organisations coordonnées avait contesté les chiffres pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Luxembourg et la Corée. Le CCG a donc recommandé que si cela aboutissait à des réajustements des allocations pour ces pays, l'Office devrait également adopter ces réajustements.

### **Ajustement annuel des frais de déménagement**

Avec la circulaire 326, l'administration a introduit un système de remboursement

forfaitaire des frais de déménagement. La circulaire prévoit que les montants forfaitaires seront ajustés par la moyenne arithmétique de l'ajustement salarial annuel sur l'ensemble des sites de l'Office. Comme l'an dernier (pour de plus amples détails, voir notre compte rendu de la 227<sup>e</sup> réunion du CCG), l'administration a présenté au CCG un document déclarant que les forfaits actuels devraient rester gelés c'est-à-dire rester applicables. La raison en est que la moyenne de l'an dernier était de -1,4 %. Même en y ajoutant la moyenne arithmétique de cette année (+1 %), on obtient un solde négatif de -0,4 %.

Le CCG a unanimement considéré qu'il s'agissait là d'une approche pragmatique dans l'esprit de la réglementation. Cependant, le CCG a également relevé que le but de cette allocation était de rembourser au personnel les frais encourus. Le niveau des forfaits devait rester inchangé, mais une inflation importante a été enregistrée dans certains Etats membres. De ce fait, les montants pourraient ne plus être suffisants. Ainsi, le CCG a recommandé de revoir l'application de la circulaire lors de la prochaine révision de la méthode salariale.

### **Taux de contribution au NRP et au PES à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**

Pour de plus amples détails sur ce sujet, prière de se reporter à notre compte rendu de la 234<sup>e</sup> réunion du CCG. Suite à cette réunion, nous avons signalé que les actuaires avaient recommandé à l'Office :

- de relever le taux global de cotisation aux pensions de 27,3 % à 27,9 % ;
- pour les nouveaux agents, de garder à 21 % le taux de contribution NRP à cotisations définies (la différence entre ce taux et le chiffre global alimente le plan d'épargne salariale - PES) ;

L'Office a accepté ces recommandations. Dans l'intervalle, le Conseil d'administration a adopté les changements apportés aux taux de cotisation des pensions. S'agissant du PES, le taux de cotisation est officiellement fixé par le Président. Ainsi, à cette réunion du CCG, le Président a soumis une proposition conformément à ce qui précède, et qui a pour effet de relever la cotisation des agents à 6,9 % du traitement de base, jusqu'à un plafond fixé au double du salaire du grade C1 échelon 3, et de relever la contribution à 27,9 % de la partie du traitement de base qui

dépasse ce plafond. Un tiers de ce montant est dû par l'agent et deux tiers par l'Office.

Dans notre avis, nous avons à nouveau souligné que la contribution de 21 % au NRP est selon nous trop élevée. La raison en est que ce taux a été calculé sur une base "hypothétique", c'est-à-dire en supposant que le personnel recruté avant 2009 était également dans le NRP, ce qui n'est pas le cas. Puisque le taux de contribution au NRP est trop élevé, le taux de contribution au PES (la différence entre 27,9 % et le taux de contribution au NRP) est trop faible. Cela a un effet négatif sur le personnel relevant du NRP. C'est la raison pour laquelle nous avons donné un avis défavorable à la proposition.

Nous avons également relevé que depuis trois ans qu'il a été introduit, le système a connu trois taux de contribution différents : 4,3 %, 6,3 % et maintenant 6,9 %. Cette volatilité laisse planer un doute sur les calculs actuariels à la base de ces chiffres. Ils ne peuvent pas tous avoir été corrects !

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

### **Vérification des antécédents professionnels**

Pour de plus amples détails sur ce sujet, voir notre compte rendu de la 225<sup>e</sup> réunion du CCG. Nous y signalions que les rapports d'audit avaient soulevé la question des personnes obtenant un emploi à l'Office sur la base de certificats et d'antécédents professionnels falsifiés. En réponse, l'Office a présenté une proposition définissant quatre catégories de personnes travaillant à l'Office (essentiellement les agents sous contrat, le personnel intérimaire, le personnel intérimaire ayant accès aux systèmes informatiques et les agents permanents). Le document décrit ensuite la manière dont la vérification pour chaque catégorie devient de plus en plus complète, chacune d'entre elles s'appuyant sur la précédente catégorie.

A l'époque, le CCG s'est félicité de l'introduction de mesures pouvant servir à protéger l'Office – et le personnel – contre la fraude et étant susceptibles d'améliorer la qualité du recrutement à l'Office. Cependant, le CCG a également recommandé d'attendre l'évaluation des résultats d'un projet pilote avant de mettre en œuvre la vérification dans

l'ensemble de l'Office.

Dans le cadre de la présente réunion du CCG, l'administration a présenté un document donnant les résultats du projet pilote et, à la lumière de ces résultats, une recommandation consistant fondamentalement à poursuivre le programme.

Les résultats de l'enquête ont révélé des problèmes dans huit cas sur 134 vérifiés, soit 6 %. Ceux-ci allaient de retraits de candidatures à des allégations de qualifications professionnelles frauduleuses. De l'avis du CCG, cela démontre qu'il est utile pour l'Office d'avoir un programme de vérification.

Le CCG a cependant estimé que toutes ses observations faites à la 225<sup>e</sup> réunion n'avaient pas été pleinement prises en compte. En particulier :

- Un mécanisme de révision approprié devrait être prévu pour les candidats pour lesquels la vérification n'a pas pu se faire ;
- La proposition devrait prendre la forme d'une directive par ex. à la partie IV du Codex ;
- Corrections d'ordre rédactionnel.

Le CCG a donc donné un avis favorable unanime à la proposition, mais assorti des suggestions ci-dessus.

### **Révision de la procédure de sélection des dossiers pour CLOQC**

Le Cluster Level Operational Quality Control (CLOQC) a été discuté pour la première fois au CCG en 2006 (voir notre compte rendu de la 190<sup>e</sup> réunion), avant d'être introduit en 2007 à l'issue d'une consultation plus large. Son fonctionnement est désormais bien connu de tous les examinateurs et agents des formalités dans l'Administration des brevets.

Jusqu'ici, la sélection des dossiers contrôlés par les agents chargés de la qualité était aléatoire. De toute évidence, les examinateurs à temps plein ayant une production élevée ont vu leurs dossiers sélectionnés plus souvent que, par exemple, les agents à temps partiel dont la production est plus faible.

L'administration y a perçu deux problèmes, à

savoir que tous les examinateurs n'ont pas reçu les réactions annuelles de leur agent chargé de la qualité, et que les résultats du CLOQC pourraient ne pas refléter précisément le travail de toute une direction.

L'administration a donc présenté au CCG une proposition selon laquelle chaque année, une action finale dans l'examen et une recherche de chaque examinateur seront contrôlés. Une fois ce travail achevé, d'autres dossiers pourront être contrôlés au hasard. Cependant, dans le même temps, le nombre total de dossiers contrôlés sera réduit, si bien qu'environ 80 % des dossiers ne seront pas sélectionnés au hasard. L'agent des formalités aura pour mission de tenir une liste afin de s'assurer, pour chaque type de produit contrôlé, qu'aucun examinateur ne soit contrôlé deux fois tant que tous les examinateurs ne l'auront pas été une fois. Au CCG, l'administration a expliqué que cela signifiait qu'il y aurait plus de travail par dossier pour l'agent des formalités, mais que la charge de travail totale n'augmenterait pas puisqu'un plus petit nombre de dossier serait contrôlé.

A notre avis, cette proposition modifie profondément la nature du CLOQC. A l'heure actuelle, le CLOQC sert principalement à produire des statistiques afin de permettre à l'Office de vérifier les niveaux de qualité, de détecter des tendances et, si nécessaire, de déterminer des besoins de formation globaux. Il n'a pas été conçu dans l'intention de donner un feedback individuel à chaque examinateur, même si cela paraît souhaitable. Ce changement signifie donc que les données de 2012 et au-delà ne seront pas compatibles avec celles des années précédentes, du fait notamment que le nombre de dossiers sélectionnés au hasard chutera d'environ 13 500 à quelque 3 000. Nous avons donc donné un avis défavorable pour les raisons ci-dessus et exprimé la crainte que la proposition n'implique en réalité une réduction des ressources allouées au CLOQC.

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

### **Rapport sur le passif cumulé du régime d'assurance soins de santé à capitalisation**

Avec le CA/D 14/09, le Conseil d'administration a créé un sous-fonds des FRPSS afin de couvrir les engagements passés liés aux soins de santé. A l'origine, l'Office a injecté 300 millions d'EUR dans les

FRPSS à cette fin.

Tout le monde sait aujourd'hui que l'Office a introduit entre temps un système à capitalisation pour l'assurance soins de santé, avec un taux de cotisation calculé actuariellement. Le Groupe des sages actuaires a calculé un taux de cotisation de 9,2 % du salaire de base pour l'assurance soins de santé. Ce taux est appliqué depuis le début de 2011 et, en principe, un tiers est dû par le personnel. Cependant, durant une période transitoire de trois ans, le personnel ne paye que le maximum précédent de 2,4 %. A l'heure actuelle, les coûts de santé sont inférieurs à 9,2 % du salaire de base (voir sujet ultérieur). Ainsi, les sommes versées à ce fonds sont actuellement excédentaires (voir sujet suivant). La question demeure néanmoins de savoir si le montant initial versé par l'Office à ce fonds était suffisant ou non. Ainsi, l'administration a présenté à cette réunion un rapport du Groupe des sages actuaires portant sur le passif cumulé du régime d'assurance soins de santé à capitalisation. Ce rapport indique que le passif cumulé au 31.12.2010 était calculé à 319,3 millions d'EUR. Il ajoute que la valeur du fonds au 31.12.2010 a été déterminée à 308,3 millions d'EUR. Cela signifie qu'il existe un déficit de financement de 11 millions d'EUR, que le groupe recommande à l'Office de transférer.

Il est dans l'intérêt du personnel que tout système capitalisé éventuel débute sur des bases financièrement saines, autrement dit qu'il soit correctement financé. Sinon, les agents risquent d'être confrontés à l'avenir à une hausse des cotisations. Ainsi, dans notre avis, nous avons souligné que l'Office devrait au départ compenser ce déficit de financement.

Toutefois, nous avons également souligné que le calcul aboutissant à ce déficit reposait sur l'hypothèse selon laquelle 9,2 % était le taux de contribution correct. Dans notre avis, nous avons par ailleurs insisté sur le fait que s'il s'avérait à l'avenir que ce chiffre était incorrect, l'Office devrait réintroduire le passif cumulé et transférer le déficit éventuel. Cela devrait se faire à la fois pour la période jusqu'au 31.12.2010 et pour la période située entre cette date et le moment où il apparaîtra que le chiffre de 9,2 % n'est pas correct.

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

## **Méthode de paiement aux FRPSS pour le régime d'assurance soins de santé**

A compter du 01.01.2011, l'administration a introduit un système à capitalisation pour l'assurance soins de santé. En effet, elle craint une augmentation future des coûts des soins de santé pour des raisons démographiques. Ainsi, des capitaux sont actuellement mis de côté et versés à un fonds des FRPSS en vue de financer les coûts des soins de santé futurs. L'administration a présenté au CCG une proposition de projet de circulaire visant à informer le personnel de façon claire sur la manière dont ces paiements aux FRPSS seraient calculés pour le régime d'assurance soins de santé. Or, à notre avis, le projet actuel n'atteint pas cet objectif. En revanche, il réussit à expliquer un mécanisme relativement simple de façon très confuse et compliquée qui s'étend sur plus de cinq (!) pages. De surcroît, la circulaire utilise des expressions telles que "personnes assurées", "bénéficiaires" et "population assurée" dont le sens n'est pas clair et qui semblent se recouper au moins en partie.

Cela suffit déjà à donner un avis défavorable à une circulaire dont l'intention est d'informer le personnel !

Cependant, nous avons d'autres raisons d'être opposés à cette proposition, que nous avons indiquées dans notre avis. Celles-ci portent sur la manière dont les fonds réunis pour les conjoints qui travaillent seront utilisés dans le cadre du nouveau système de financement de l'assurance soins de santé.

Deux périodes sont à prendre en considération. La période transitoire actuelle, qui court sur trois ans à compter du 01.01.2011, pendant laquelle les contributions du personnel au régime d'assurance soins de santé sont plafonnées à 2,4 % du salaire de base, et la période à compter du 01.01.2014, où ce plafond n'existe plus.

Pour la période commençant à courir au 01.01.2014, la proposition prévoit que les fonds réunis serviront en fait à réduire la contribution due par l'Office. En effet, la proposition prévoit que le taux de contribution calculé actuariellement (9,2 %) se compose de :

- la contribution de l'Office de 6,04 %,
- plus la cotisation des agents de 3,02 %,

- plus la cotisation des conjoints.

Or, nous considérons que la cotisation des conjoints devrait être considérée comme faisant partie de la cotisation des agents. Cela supposerait que l'Office paye 6,13 %, tandis que le personnel paierait un montant d'autant moins élevé, d'environ 2,93 %.

Pour la période transitoire (commençant au 01.01.2011 et courant jusqu'au 31.12.2013), l'année dernière, l'administration a également voulu procéder de la manière indiquée plus haut. L'année dernière, nous avons donné un avis défavorable et des recours ont été déposés. Cette année, l'administration semble avoir accepté que, pendant la période transitoire, le montant total des cotisations des conjoints doive être transféré au fonds. En conséquence, la circulaire propose de procéder à un paiement rétroactif au fonds afin d'en tenir compte.

Dans notre avis, nous avons donc indiqué que la manière dont la proposition prévoit la prise en compte des contributions des conjoints dans la période transitoire est selon nous correcte. La méthode proposée pour effectuer des paiements au fonds pour cette période est correcte. Il est donc nécessaire pour l'Office de rendre le paiement proposé rétroactif. En revanche, nous considérons que la manière dont les cotisations des conjoints sont prises en compte après la période transitoire n'est pas correcte.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis dans lequel ils relevaient que la proposition découle d'une recommandation faite par le CCG en 2010 d'expliquer la méthode au personnel. Ils ont également affirmé qu'elle était conforme aux décisions du Conseil. Ils n'ont cependant pas précisé s'ils lui donnaient un avis favorable ou non !

## **Chiffres définitifs de l'assurance soins de santé pour 2010**

L'administration a finalement présenté au CCG pour avis les chiffres définitifs de l'assurance soins de santé pour 2010, ce qui intervient normalement avant la pause de l'été. De fait, dans le passé, l'administration aurait présenté à cette réunion-ci du CCG des chiffres provisoires pour 2011 !

Les chiffres ont fait apparaître un taux de cotisation pour le personnel de 2,55 %.

Tout d'abord, à notre avis, la manière dont les cotisations des conjoints ont été prises en compte en 2010 (dernière année avant l'introduction d'un système à capitalisation pour l'assurance soins de santé) était erronée. Selon ce système, elles sont soustraites du total des remboursements. Le résultat est ensuite divisé par trois pour aboutir au taux ci-dessus. De la sorte, l'Office réclame en fait les deux tiers de la cotisation des conjoints pour lui-même ! A notre avis, la cotisation des conjoints devrait, au titre de l'ancien système par répartition, avoir été comptée à 100 % pour le calcul de la cotisation du personnel.

Ensuite, la manière dont le fonds de lissage est utilisé est, à notre avis, erronée (ce fonds de lissage ne doit pas être confondu avec le fonds discuté dans les deux articles qui précèdent ; il s'agit plutôt d'un fonds virtuel qui contient les contributions excédentaires dépassant un seuil des années précédentes). L'Office n'a utilisé que 800 000 d'EUR de ce fonds (qui totalisait 4,8 millions d'EUR) afin de geler les primes. Il aurait été possible d'en prélever davantage (en fait la totalité du fonds de lissage, puisque 2010 était la dernière année au titre de l'ancien système par répartition) afin de diminuer les primes.

Compte tenu de ces deux observations, nous avons conclu que le taux de cotisation du personnel aurait pu en fait être abaissé à moins de 2,4 %. A notre avis, cela démontre que le passage à un système à capitalisation n'est pas fondé. De fait, pour le justifier, l'Office a dû recourir à des calculs qui maintiennent les cotisations à un niveau artificiellement élevé. Nous avons donc donné un avis défavorable au document et recommandé que l'Office revienne à l'ancienne base de financement par répartition avant la fin de l'actuelle période transitoire de trois ans.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable au document.

### **Réorganisation de la DP 0.8**

L'administration a présenté au CCG une proposition visant à réorganiser les domaines de communication externe de la DP 0.8, c'est-à-dire le Service de la communication.

Initialement, en 2004, le concept pour la DP 0.8 reposait sur du personnel en poste dans tous les sites. La présente proposition

prévoit de centraliser le personnel à Munich sans en donner les raisons, ce qui pourrait entraîner des mutations (forcées ?) d'agents à Munich ou quittant la DP 0.8. Ainsi, à notre avis, la proposition néglige l'intérêt de l'Office à consolider des structures de communication externes dans des sites stratégiques tels que Berlin, Vienne ou Bruxelles. Elle néglige également les performances, l'expérience et les compétences développées en communication externe dans ces sites et à la Haye. De plus, la proposition ne garantit pas la continuité du soutien actuellement fourni au VP 1 à la Haye dans l'exercice de ses tâches de représentation. En outre, la proposition prévoit de créer un "chef de service" au niveau A4/1, situé dans l'organigramme non loin du Directeur principal. A notre avis, cela crée une confusion dans les rôles de l'actuel Directeur des relations avec les médias, du Directeur principal et du chef de service. Ce nouveau rôle présente un risque élevé de problèmes et de discordes, et nous le percevons comme rétrogradant en réalité l'activité du Directeur des relations avec les médias. De fait, même une comparaison sommaire entre l'organigramme actuel, logique et clair, et le nouvel organigramme proposé suffit à montrer que la nouvelle structure proposée n'est ni claire ni logique.

Les points ci-dessus portent sur la structure. Dans la mesure où le personnel n'est pas affecté, si l'administration décide d'introduire une structure déficiente, c'est son problème. En revanche, dans toute réorganisation, l'aspect le plus important pour nous est bel et bien la manière dont le personnel **est** affecté. Pour nous, c'est la partie la plus préoccupante de la proposition. Dans un service comptant environ 15 personnes, il est prévu que jusqu'à 8 d'entre elles devront quitter leur poste et/ou leur lieu d'affectation. La mutation d'agents d'un site à un autre peut avoir des conséquences très importantes pour les personnes concernées. C'est la raison pour laquelle les mutations sont très rarement imposées au personnel de l'OEB. Ces décisions qui sortent du cadre de l'ordinaire ne sont donc jamais prises sans de bonnes raisons. Aucune n'était avancée dans la proposition. Pire encore : la proposition ne disait rien de ce qu'il adviendrait des agents qui devraient quitter la DP 0.8.

L'actuel Directeur principal de la DP 0.8 était présent à titre d'expert pour expliquer la proposition au CCG. Malheureusement, les

réponses qu'il a données ont été généralement vagues ou évasives. Notamment, lorsque nous avons demandé la raison de placer le "chef de service" directement sous la responsabilité du Directeur principal et non du Directeur chargé des relations avec les médias, l'expert a tout bonnement refusé de répondre.

Au terme de la discussion, nous avons donné un avis défavorable à la proposition. Tant la proposition que les discussions au CCG manquaient de respect pour le personnel concerné comme pour le CCG lui-même. Nous avons répété que selon une jurisprudence claire, le CCG doit recevoir suffisamment d'informations pour lui permettre de donner un avis motivé. Nous avons également remis une liste de points déficients qui figurent selon nous dans la proposition.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable à la proposition. Ils ont cependant noté que huit agents devraient changer de poste ; deux d'entre eux pourraient même devoir changer de lieu d'affectation. Ils ont donc recommandé que le processus soit soutenu par les Ressources humaines afin de trouver des solutions satisfaisantes pour ces agents.

### **Nominations**

Conformément aux articles 98(1) et 110(4) du statut des fonctionnaires, le Président doit soumettre pour avis au CCG le nom des personnes qu'il nomme en tant que président (et suppléant) de la commission de discipline et président, membres (et suppléants) de la Commission de recours internes (CRI).

Pour la commission de discipline, n'ayant noté aucun problème posé par le fonctionnement de la commission l'an dernier, le CCG a donné un avis favorable aux nominations.

Pour la CRI, le Président a désigné comme nouveau membre et nouveau président deux candidats bien connus à l'Office. Dans notre avis, nous nous sommes déclarés persuadés que ces nouveaux candidats seraient en mesure de contribuer au bon fonctionnement de la CRI. Cependant, nous avons noté que la nomination d'un nouveau président et d'un nouveau membre était une surprise – non seulement pour les membres du CCG, mais aussi pour l'ancien président et les membres de la CRI. Nous avons critiqué cette absence d'implication du personnel concerné. En outre,

le Président a commencé à modifier la structure de la CRI "par la petite porte", en dissociant le rôle du Directeur 0.4 de celui du président de la CRI. Auparavant, la même personne assumait les deux rôles. Un autre problème éventuel est que le nouveau président proposé est basé à la Haye alors que tout son personnel de soutien de la Direction 0.4 est à Munich. De plus, le rôle précis que devra jouer le Directeur 0.4 n'est pas clair. Nous avons donc suggéré que des discussions aient lieu dès que possible entre toutes les personnes concernées afin d'élaborer un accord de travail permettant à la CRI et à la Direction 5.3.2 (l'unité de la DG 5 responsable du traitement des recours internes) de travailler ensemble d'une façon aussi harmonieuse que possible.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable aux propositions.

Le nom des personnes nommées pour les deux commissions sera communiqué par l'administration en temps voulu.

### **Données définissant l'examineur de référence PAX**

Les données préliminaires définissant l'examineur de référence d'un cluster et d'un groupe de pairs pour 2012 ont été publiées sur l'intranet le 20.10.2011. Ces données sont provisoires, dans l'attente des consultations au CCG, comme cela a été clairement indiqué au moment de la publication. Ce point a ensuite été transmis au bureau du VP1 à temps pour que le Président soit en mesure de le présenter au CCG en 2011. Or, pour une raison inconnue, cela n'a pas été fait. De fait, il semble que le point ait été quelque peu retardé et qu'il était prévu de le présenter au CCG en 2012. Cela aurait cependant été trop tard. Les chiffres provisoires sont nécessaires à des fins de planification à la DG 1, chaque année en automne. Le document a fini par être soumis au CCG au premier jour de la présente réunion, en violation manifeste de l'article 38(5) du statut des fonctionnaires.

Cela a mis le CCG dans une position difficile. D'un côté, il n'est pas dans l'intérêt du personnel d'avoir une incertitude juridique. De l'autre, les règles relatives à la consultation statutaire ont été manifestement violées.

En fin de compte, le CCG a décidé d'accepter le document et de donner un avis sur celui-ci.



Dans notre avis, nous avons indiqué que nous étions satisfaits que les chiffres figurant dans le document aient été calculés selon la bonne procédure, reflétant ainsi correctement la production et la productivité des divers bi-clusters de la DG 1.

Nous avons cependant noté une légère augmentation de certaines valeurs dans quelques domaines, et suggéré de surveiller les choses pour, si nécessaire, informer le CCG des raisons de ces augmentations lorsque, dans le futur, ces chiffres seront soumis pour avis.

Enfin, nous avons regretté qu'un document diffusé à l'ensemble du personnel le 20 octobre 2011, accompagné de la promesse de le soumettre au CCG pour consultation en 2011, soit présenté si tardivement au CCG, en violation des règles.

Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable à la proposition, mais ont également déclaré regretter la soumission tardive du document.

### **Récapitulatif de l'année 2011**

Le Conseil consultatif général (GAC en anglais, ABA en allemand, CCG en français) est fermement ancré à l'article 38 du statut des fonctionnaires. Celui-ci stipule que le CCG est "chargé de donner un avis motivé sur tout projet de modification du présent statut ou des règlements de pension, toute proposition de règlement d'application et, en général, sauf urgence manifeste, toute proposition de mesure intéressant l'ensemble ou une partie du personnel soumis au présent statut ou des bénéficiaires de pensions."

En conséquence, le Président est tenu de consulter le CCG avant de prendre une décision sur toute proposition affectant tout ou partie du personnel. Le devoir principal du CCG est donc d'aider au bon fonctionnement de l'Office en donnant au Président les meilleurs conseils possibles sur toute proposition avant que celle-ci ne soit mise en œuvre. Il va sans dire qu'il devrait être dans l'intérêt du Président de recevoir ces conseils et d'en tenir compte. Cependant, bien que le Président soit tenu de consulter le CCG, il n'existe aucune obligation d'en suivre les recommandations. La consultation au CCG étant l'implication minimale pour laquelle le personnel possède un droit statutaire, le

Comité central du personnel prend la consultation au CCG extrêmement au sérieux.

Comme d'ordinaire ces dernières années, les réunions du CCG se sont généralement déroulées dans un bon esprit et dans un climat constructif. A l'instar des deux dernières années, le Président a nommé principalement des Directeurs (de la DG 4 et de la DG 5) comme membres du CCG. D'un côté, ils ont souvent une bonne connaissance technique des sujets discutés, mais d'un autre côté, il est souvent apparu qu'ils n'étaient pas autorisés à apporter des changements substantiels aux documents soumis. Au contraire, s'ils constataient qu'une proposition posait des problèmes, ils avaient tendance à donner malgré tout un avis favorable, mais en l'accompagnant d'observations. Souvent, ces observations étaient les raisons mêmes pour lesquelles nous donnions un avis défavorable à la même proposition !

Le CCG compte six membres nommés par le Président et six nommés par le Comité central du personnel. La présidence est tournante : une année elle est désignée par le Président, l'année suivante par le Comité central du personnel. En 2011, il incombait au Comité central du personnel de nommer le président. Pour la première fois, le Comité a nommé à la présidence M. Ed Daintith. Celui-ci a généralement eu un style de présidence détendu, qui a contribué au climat constructif dans lequel se sont déroulées la plupart des réunions.

L'année dernière, nous avons dit avoir l'impression qu'au début de sa présidence, M. Battistelli prenait au moins note des conseils transmis par le CCG sous forme d'avis, ce qui nous incitait à penser qu'il prenait le CCG au sérieux. Cette tendance positive ne s'est toutefois pas poursuivie. De plus, il nous semble qu'il reçoit également des conseils plutôt singuliers venant d'autres milieux. Par exemple la "feuille de route relative aux relations humaines" discutée dans notre compte rendu de la 236<sup>e</sup> réunion du CCG parle "d'implication du management supérieur" dans le CCG en 2012. De fait, le Président a publié le 15 décembre les noms des personnes qu'il a nommées pour 2012. La composition correspond à celle du Comité de direction (MAC). Les cinq Vice-Présidents (y compris le DP 4.3, faisant actuellement fonction de VP4) plus un nouveau membre du management supérieur au MAC ont été nommés président

(VP3) ou membres (VP1, VP2, VP4 faisant fonctions, VP5, Chief Financial Officer). En outre, le Controller a été nommé membre suppléant.

Traditionnellement, le rôle du CCG est de formuler des avis motivés que le Président peut ensuite étudier avec le MAC avant de statuer sur une proposition. Pour cette raison, on a considéré dans le passé que l'on ne pouvait pas à la fois être membre du CCG et du MAC. Le fait de mettre le MAC dans le CCG signifiera en réalité que le MAC se conseillera lui-même plutôt que de recevoir des conseils indépendants. Cela devrait réduire la qualité du processus décisionnel à l'Office. Même si le Président envisageait de se passer du MAC, une boucle de consultation serait perdue. Nous ne sommes pas convaincus que cela est la meilleure manière d'aller de l'avant. De plus, le management supérieur de l'Office a également tendance à avoir les agendas les plus remplis. Nous ne pouvons qu'espérer que les membres du management supérieur se tiendront à disposition pour toutes les prochaines réunions ordinaires du CCG prévues l'an prochain, permettant ainsi d'atteindre le quorum. Enfin et surtout, le problème qui se pose également est que la plupart des membres du MAC ne sont pas des agents permanents. Nous considérons que c'est là une exigence des règlements. Nous devons donc voir si le CCG fonctionnera de façon aussi constructive en 2012 que cela a été le cas en général ces dernières années.

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