



Compte-rendu de la 243^e réunion du CCG, la Haye, les 24-25 septembre 2012

Résumé

La 243^e réunion du CCG (Conseil consultatif général) était la sixième de 2012. L'ordre du jour comportait des documents relatifs aux jours fériés légaux en 2013, une mesure visant à corriger les vices de procédure commis dans une mesure transitoire relative à l'allocation d'invalidité, la réorganisation des services clients externes, la révision du règlement des FRPSS et une proposition relative à l'externalisation de la gestion des dossiers de pensions.

Introduction

Dans notre compte-rendu de la 242^e réunion, nous commentions le non-remplacement de l'ancien VP2, M. Vermeij, (par suite de son départ de l'Office) en tant que membre à part entière du CCG. Dans l'intervalle, comme le prévoit le règlement d'application du CCG, le Président a décidé de le remplacer effectivement comme membre titulaire du CCG par un suppléant, le Directeur principal de l'Administration des brevets. Cela devait contribuer à ce que le quorum des membres titulaires soit atteint lors des prochaines réunions. Mais aucun nouveau suppléant n'a encore été nommé.

Jours fériés légaux en 2013

La proposition de l'administration relative aux jours fériés légaux pour l'année suivante est envoyée chaque année au CCG pour avis – cf. par exemple notre compte-rendu de la 231^e réunion du CCG.

Contrairement à l'habitude, c'est Munich qui aura le plus grand nombre de jours fériés en 2013 (généralement, c'est Vienne). La proposition prévoit donc que Vienne se voie accorder un jour de plus et la Haye et Berlin trois jours de plus, qui seront automatiquement ajoutés aux congés annuels des fonctionnaires

pour 2013.

Comme l'indiquait notre compte-rendu de la 238^e réunion du CCG, le Président a modifié en début d'année la circulaire 22 (circulaire adressée au personnel et régissant l'administration des diverses formes de congés à l'Office) afin de lui permettre d'imposer la fermeture de l'Office à certains jours spécifiques, par ex. entre Noël et Nouvel-An. Ces jours-là, les fonctionnaires sont tenus de prendre certains types de congés autorisés (par ex. congés annuels, heures de compensation ou horaires variables).

Pour 2013, la proposition prévoit donc, outre les jours fériés, de fermer l'Office les 23, 27 et 30 décembre, soit pendant trois jours supplémentaires. Comme indiqué plus haut, ces jours-là, le personnel devra prendre une forme ou une autre de congés autorisés.

A l'époque où a été introduite la possibilité pour le Président d'imposer au personnel des jours de fermeture supplémentaires, nous avons souligné que d'autres organisations internationales, par exemple les institutions de l'Union européenne, en plus des autres jours fériés légaux, ferment tous les sites entre Noël et Nouvel-An. De même, le BIT a été fermé entre le 22 décembre 2011 et le 2 janvier 2012. Les jours supplémentaires sont un cadeau de

la direction du BIT au personnel.

A la précédente réunion, nous avons déclaré que nous ne voyions aucun avantage à cette proposition pour la majorité du personnel. Au contraire, la majorité des fonctionnaires auront simplement moins de flexibilité quant aux jours pendant lesquels ils pourront prendre leurs congés.

A cette réunion-ci, nous avons estimé que nos remarques antérieures restaient toujours valables. Bien que nous n'ayons aucune objection aux jours fériés légaux ni aux jours de compensation en soi, nous avons donc donné un avis défavorable à la proposition concernant les trois jours de fermeture obligatoire supplémentaires.

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

Allocation d'invalidité

La décision du Conseil CA/D 30/07, entrée en vigueur le 01.01.2008, introduisait une allocation d'invalidité remplaçant l'ancienne pension d'invalidité. Cela valait à la fois pour les nouveaux invalides et pour les anciens agents déjà partis en invalidité. Par ce biais, les personnes qui recevaient jusque là une pension d'invalidité ont cessé de la percevoir à compter de cette date, mais ont désormais touché l'allocation d'invalidité. La base de calcul du montant de l'allocation d'invalidité est différente de celle de l'ancienne pension d'invalidité. Dans certains cas, lorsque la fiscalité est prise en compte, la prestation versée aux invalides est plus élevée, alors que dans d'autres, elle est plus faible. Le règlement comportait donc une mesure transitoire visant à ce que le personnel ne soit pas moins bien loti sur le plan financier en raison du changement.

Comme l'exige l'article 38(3) du statut des fonctionnaires, ces changements ont été discutés au CCG en 2007. Toutefois, après les discussions au CCG mais avant l'envoi au Conseil pour adoption, la mesure transitoire a subi des modifications substantielles. Selon la jurisprudence, lorsqu'une proposition est modifiée quant au fond, elle doit être soumise à nouveau au CCG. Tel n'a pas été le cas. Un certain nombre d'agents qui se sentaient lésés par le changement ont donc fait recours.

Certaines des recommandations de la commission de recours viennent d'être rendues publiques. Elles varient selon la situation spécifique du requérant. Mais la ligne fondamentale des avis est qu'il convient de donner droit aux recours.

L'administration a soumis au CCG un projet de document CA contenant une proposition visant à corriger le vice de procédure. Il s'agit essentiellement de confirmer rétroactivement le texte préalablement adopté par le Conseil. Cela veut dire qu'à titre de mesure correctrice, l'administration se contente de procéder rétroactivement à une consultation formellement correcte du CCG!

Cette proposition a suscité un certain nombre de réactions de notre part.

Sur le plan de la forme, le document donne l'impression qu'un seul recours a été déposé. Or (comme indiqué plus haut), nous avons connaissance d'un certain nombre de recours. Le document induit donc le Conseil en erreur quant à la portée du problème.

S'agissant du remède, il nous semble que l'Office a délibérément choisi de réagir (en partie) au recours ayant la portée la plus faible. De plus, suite à un processus de consultation vicié, le fait de limiter la correction à la réinstauration rétroactive d'une proposition préjudiciable au personnel fait fi du processus de consultation, d'autant que le document donne l'impression que les mesures transitoires adoptées par le Conseil en 2007 répondent à l'objectif poursuivi. En réalité, l'intention était que le personnel ne soit pas moins bien loti par suite de la réforme. Cela ressort clairement de l'intention indiquée dans la partie introductive du document soumis au Conseil en 2007. En bref, la proposition ne fait rien pour indemniser le personnel qui a été désavantagé par suite d'une mesure introduite de manière incorrecte.

De plus, il est désormais clair que l'administration a fait de la rétention d'informations vis-à-vis du CCG en 2007. C'est notamment vrai quant à l'effet de la réforme sur le personnel de grades B/C entrant en invalidité. En outre, en 2007, on nous avait fait savoir que sous l'effet du changement, la majorité des invalides s'en tirerait légèrement mieux (après impôts). La mesure transitoire

veillerait à ce qu'aucun agent ne soit moins bien loti. Or, les données fournies maintenant montrent que la majorité des pensionnés existants « bénéficient » d'une mesure transitoire manifestement insuffisante. La majorité des nouveaux invalides sera moins bien lotie que précédemment, même si l'on ne tient pas compte du fait qu'un certain nombre d'Etats membres ne reconnaissent pas l'allocation d'invalidité comme un émolument exonéré d'impôt et donc l'imposent bel et bien. Si l'administration nous avait entièrement et correctement informés de ces effets en 2007, notre position à l'époque aurait été différente.

En conséquence, nous avons donné un avis défavorable à la proposition. A la place, nous avons proposé une autre option. La réforme prétendait prendre modèle sur celle de l'UE. Or, à l'UE, les invalides ont la possibilité de choisir l'application de l'ancienne règle ou de la nouvelle. Nous avons suggéré qu'une mesure allant dans ce sens serait une meilleure solution pour l'Office.

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

Réorganisation des services clients externes

L'Office possède actuellement un certain nombre de « services de soutien clients externes ». L'administration a soumis au CCG un document proposant d'en déplacer un, à savoir le service de l'information hébergé actuellement par la direction Droit des brevets, vers la DP Administration des brevets.

Actuellement, les questions posées par les clients arrivent au « service clients de 1^{ère} ligne » à l'Administration des brevets de la DG2. Elles sont alors transmises au département à même d'y répondre. Le cas échéant, elles peuvent aussi être acheminées au service de l'information. De plus, il existe actuellement plus de 35 numéros de téléphone et 40 formulaires web pour contacter l'OEB. Il semble donc raisonnable, du point de vue du management, de vouloir simplifier les choses, en rapprochant une unité capable de répondre aux questions de celle à laquelle s'adressent les clients en premier lieu.

Néanmoins, la proposition nous a semblé poser un certain nombre de problèmes. Citons

notamment l'absence de clarté quant aux rôles par rapport aux limites de l'Information brevets (à la DG5). De plus, le service de l'information est actuellement responsable du bureau ouvert au public où les mandataires en brevets, par exemple, peuvent venir acheter de nouvelles versions de la CBE, des Directives, etc. Il semble que l'intention des responsables de l'Administration des brevets soit de fermer ce bureau et de limiter tous les contacts du public à des contacts par Internet, formulaires web ou lignes de téléphone. Nous voyons mal en quoi cela va améliorer le service offert par l'Office, qui est après tout une organisation internationale de services au public.

En outre, comme d'ordinaire, notre préoccupation principale face à une réorganisation porte toujours sur les effets qu'elle peut avoir sur le personnel concerné. En l'occurrence, le management s'est efforcé d'expliquer la proposition à l'avance au personnel concerné. Il s'agissait notamment de transférer trois postes sur cinq de la DG5 à la DG2 – les deux autres postes restant à la DG5, mais avec des fonctions légèrement différentes. Or, toutes les fonctions actuellement assumées par le service de l'information ne seront pas transférées à la DG2. De ce fait, le personnel à transférer s'inquiétait de son enrichissement professionnel et de la formation qu'il recevrait. Cette situation était exacerbée par le fait qu'il n'avait pas encore reçu des descriptions de fonctions écrites pour les postes à la DG2.

Au CCG, nous avons donc dit que nous espérons et escomptons que la direction prenne des mesures pour remédier à ces préoccupations. Nous avons donc donné un avis traduisant cette position.

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

Règlement des Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale

Une étude sur la gouvernance des FRPSS a été réalisée pour l'Office par un consultant externe (AON/Hewitt), dans le cadre du projet de « renouvellement stratégique ». Au vu de cette étude, l'Office a estimé qu'il était nécessaire d'apporter des changements au règlement des FRPSS (figurant à la partie 10 du Codex de l'OEB). Ceux-ci ont alors été envoyés au CCG

pour avis, avant d'être soumis à la CBF et au Conseil pour décision.

Le problème fondamental identifié par la gouvernance actuelle porte sur la gestion des risques. Le fonds est géré par un administrateur. Un conseil de surveillance (composé de représentants de l'Office, du Conseil et du personnel) est chargé de surveiller la gestion des fonds et d'évaluer la performance de l'administrateur des fonds. Il s'en acquitte sur la base de rapports réguliers. Cela signifie qu'il est essentiel que les rapports qu'il reçoit soient exacts et dans les délais. Or, actuellement, le gestionnaire des risques ne fait rapport qu'à l'administrateur des fonds. L'administrateur fait à son tour rapport au Conseil de surveillance. Le problème de cette configuration est qu'en réalité, le gestionnaire des risques fait rapport sur les risques présentés par les mesures prises par une personne (l'administrateur des fonds) qui est son supérieur hiérarchique et donc son notateur!

Par essence, la proposition suggère d'ajouter à la fonction de gestion des risques une fonction supplémentaire, l'assurance risque. La fonction de gestion des risques continuerait à dépendre de l'administrateur des fonds et fournirait une évaluation des risques au quotidien. Pour l'assurance des risques, une unité supplémentaire serait constituée au sein de l'Audit interne (ce qui exigera une modification de la charte de l'Audit interne).

La structure proposée est inhabituelle, et nous ne connaissons pas d'autre organisation qui applique une structure semblable. En particulier, elle ne garantit toujours pas une indépendance complète de l'assurance risque par rapport à l'administration des fonds, puisqu'en dernière analyse, ces deux services sont placés sous l'autorité hiérarchique du Président. De fait, tant l'Audit interne que l'Administration des fonds font partie de la DG0, le domaine présidentiel. D'un autre côté, la structure de l'Office est particulière du fait qu'il est inhabituel de réaliser l'administration de fonds « en interne ». En d'autres termes, il est plus difficile de garantir une indépendance complète que dans les organisations qui ont totalement externalisé leur administration des fonds (ce qui ne serait sans doute pas souhaité par le personnel).

Il nous a donc paru que la proposition prévoyait une indépendance suffisante pour la fonction d'assurance risque. Nous n'avons donc eu aucune objection *en soi* à l'idée de créer une fonction d'assurance risque au sein de l'Audit interne.

En revanche, nous avons eu quelques difficultés avec la manière dont la proposition pourrait fonctionner dans la pratique. Comme indiqué plus haut, l'actuel chef de la gestion des risques des fonds fait rapport à l'Administrateur qui, à son tour, fait rapport au Conseil de surveillance. L'agent de contrôle des fonds, quant à lui, fait directement rapport à la fois à l'Administrateur des fonds et au Conseil de surveillance. Par contraste, la proposition introduit une nouvelle hiérarchie du fait que les nouveaux rapports d'assurance iront du « service assurance risque » au chef de l'Audit interne, à l'Administrateur des fonds, puis à nouveau au chef de l'Audit interne et, enfin, au Conseil de surveillance. Il existe un risque manifeste que le contenu des rapports tels que produits par les réviseurs soit altéré, perdu ou dépassé en raison du temps qu'ils mettront à parvenir au Conseil de surveillance. Les membres et le président du Conseil de surveillance sont donc éloignés davantage de la source des rapports. Cela pourrait porter atteinte à l'exercice des responsabilités du Conseil de surveillance, voire l'entraver.

En conséquence, nous avons donné un avis indiquant que, bien qu'étant d'accord sur l'existence d'un problème de gouvernance à résoudre, et sur le fait que la création d'une unité d'assurance risque à l'Audit interne pourrait contribuer à l'atténuer, nous avons néanmoins des craintes quant à la manière dont la proposition prévoit les hiérarchies vis-à-vis du Conseil de surveillance.

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

Externalisation de la gestion des dossiers de pensions

Depuis 2007, les dossiers des nouveaux pensionnés de l'OEB sont administrés par un sous-département de l'OCDE, le SCAP (rebaptisé depuis lors le SIRP). Les dossiers des pensionnés actuels continuent à être gérés en interne par la DP RH.

L'administration a présenté au CCG une proposition visant à transférer au SIRP les dossiers de tous les pensionnés, à compter du 01.01.2013. De manière générale, il est regrettable que l'OEB semble avoir décidé de sous-traiter entièrement ce qui devrait relever de son cœur de métier, à savoir la gestion des pensions. Il est probable, que si les tendances actuelles se poursuivent, au moins les deux tiers de nos pensionnés pourraient se trouver aux Pays-Bas et en Allemagne à l'avenir. En fait, il y en aura bientôt plus de mille dans chaque pays. Plutôt que de rogner sur les fonctions du département RH, il nous semble que pour s'acquitter de son devoir de sollicitude vis-à-vis de son personnel et de ses anciens fonctionnaires, l'Office devrait conserver un département des RH ayant une taille digne de ce nom. Un département capable de fournir des services tels que ceux fournis par le bureau des « relations avec les autorités néerlandaises » à la Haye. Cette proposition constitue un pas dans la direction opposée.

La proposition elle-même est plutôt singulière car elle donne beaucoup de détails sur les coûts de la proposition, mais est moins disert sur ses avantages. De plus, puisque l'Office (ou plutôt les pensionnés) ont désormais cinq ans d'expérience avec le SIRP, nous aurions pu également nous attendre à ce qu'une analyse des expériences faites à ce jour soit présentée au CCG pour information.

En outre, demander au SIRP de gérer les dossiers des anciens agents depuis le premier jour (c'est-à-dire depuis le jour de leur départ à la retraite) est une chose, mais c'en est une autre que de confier à un autre administrateur les anciens agents, partis à la retraite il y a peut-être dix ans. Vu que le SIRP et l'Office ont des systèmes différents, il est tout à fait

possible que le passage du témoin pose problème. A tout le moins, les anciens agents devront être informés du fait que leur point de contact a changé. Au CCG, l'administration n'a pas été en mesure de nous faire part de la moindre analyse réalisée par elle quant au type de problèmes susceptibles de se présenter, ni a fortiori quant à la manière dont elle y ferait face. A cet égard, nous avons souligné que l'Office voulait peut-être confier l'administration au quotidien au SIRP, mais qu'en dernière analyse, il restait responsable et comptable du paiement des prestations aux pensionnés. Il est clair que c'est un point qui n'avait pas beaucoup été creusé. On ne sait même pas au juste comment ni quand les anciens agents seront informés des changements.

La jurisprudence bien établie (par exemple jugement 2857 du TAOIT) veut que l'administration fournisse au CCG des informations suffisantes pour lui permettre de parvenir à un avis motivé.

Sans informations concernant l'expérience faite avec l'externalisation de 2007, ni a fortiori d'informations relatives à la mise en œuvre de l'externalisation actuellement proposée, nous avons déclaré que nous ne nous estimions pas en mesure de donner un avis motivé. Nous avons soumis au Président une liste d'informations manquantes que nous jugeons essentielles pour pouvoir donner un avis motivé.

Les membres nommés par le Président n'ont pas eu ce genre de problèmes! Ils ont donné un avis favorable à la proposition.

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