



## Compte-rendu de la 245<sup>e</sup> réunion du CCG, Berlin, les 30 et 31 octobre 2012

### UURésumé

La 245<sup>e</sup> réunion du CCG (Conseil consultatif général) a été la huitième de l'année 2012. L'ordre du jour comportait des documents sur la prévention du harcèlement et le règlement des conflits à l'OEB, sur les directives en matière d'enquêtes, sur une gratification collective pour les agents de l'OEB ainsi que sur les chiffres provisoires PAX pour 2013.

### Politique relative à la prévention du harcèlement et au règlement des conflits à l'OEB et directives en matière d'enquêtes

Ces deux sujets ont été présentés ensemble. De fait, comme le reste du présent document le montrera, ils sont liés. Alors que le document relatif aux directives en matière d'enquêtes aurait pu, dans une certaine mesure, être présenté de façon autonome, celui concernant la prévention du harcèlement et le règlement des conflits s'appuie sur les structures mises en place dans l'autre document. Nous les aborderons donc ensemble.

En 2007, le Président Pompidou a suspendu la procédure formelle de la circulaire 286, qui contenait la politique visant à protéger la dignité du personnel à l'Office (et incluait la prévention du harcèlement). M. Pompidou a promis, et Mme Brimelow (entrée en fonctions comme Présidente en juillet 2007) a confirmé, qu'une politique de remplacement serait mise en place avant la fin de 2007. Or, plus de cinq ans plus tard, une telle politique de remplacement n'avait toujours pas été introduite. En 2010, la Commission de recours internes, pour divers motifs, a considéré cette suspension comme illégale, en suggérant dans son avis divers remèdes. Malgré l'annonce faite par le VP4 le 01.02.2011 qui donnait l'impression que l'Office acceptait l'avis de la CRI, pas la moindre des recommandations de la CRI n'a été acceptée et mise en œuvre en

réalité. Les requérants en ont donc déduit que leurs recours étaient rejetés et ont déposé plainte auprès du Tribunal administratif de l'OIT. L'échange de mémoires écrits dans cette affaire est désormais achevé. Le Tribunal va donc pouvoir statuer le moment venu.

Il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal que si un agent fait une allégation de harcèlement (ou d'autres mauvais traitements), l'Office a un devoir de sollicitude et est tenu d'enquêter pleinement sur cette allégation. En l'absence de politique formelle, l'enquête sera, dans une certaine mesure, toujours ad hoc. Si l'Office ne possède pas de politique formelle couchée noir sur blanc et énonçant les droits du plaignant et du défendeur, il aura plus de difficultés à démontrer au Tribunal qu'une enquête en bonne et due forme a été menée. Il est donc dans l'intérêt de l'Office d'avoir une politique formelle stipulant ce qu'il convient de faire en pareils cas.

En conséquence, nous accueillons favorablement le principe que l'Office introduise une politique destinée à prévenir le harcèlement et à résoudre les conflits à l'OEB.

La circulaire 286 recourait à des médiateurs externes pour enquêter sur les allégations de harcèlement. La proposition actuelle suggère de mener l'enquête en interne. A cette fin, il est proposé de créer une unité chargée de l'enquête au sein de l'Audit interne (AI). Le mandat de cette unité sera d'enquêter sur

toutes les allégations de faute, ce qui signifie non seulement les allégations liées au harcèlement, mais aussi (par exemple) à la fraude. Cela était indiqué dans le document sur les directives en matière d'enquêtes.

Nous soutenons également le principe voulant que l'Office fixe clairement les limites au sein desquelles il peut enquêter sur un agent en cas d'allégation de faute, et énonce notamment les droits de l'agent ainsi que la définition donnée par l'Office à la notion de faute (même s'il est impossible qu'une telle liste soit jamais exhaustive).

En revanche, les détails de ces deux propositions nous posent problème.

S'agissant du document sur la prévention du harcèlement et le règlement des conflits, nous avons relevé qu'il était présenté en vue de remplacer la circulaire 286. Or, un certain nombre de caractéristiques positives de la circulaire 286 font défaut dans la proposition actuelle.

Tout d'abord, la circulaire 286 définissait une politique visant à protéger la dignité du personnel. Elle avait donc pour objectif de promouvoir une culture où la dignité d'autrui était protégée. La proposition actuelle, quant à elle, concerne le règlement des conflits. Cela veut dire que l'accent s'est déplacé, qu'il n'encourage plus un comportement positif mais qu'il se concentre sur ce qu'il convient de faire en cas de comportement négatif. Nous estimons pour notre part qu'il vaut mieux essayer d'envoyer des messages positifs quant au comportement attendu que de se contenter d'indiquer les mesures qui seront prises en cas de comportement inapproprié.

Ensuite, s'appuyant sur ce qui précède, la circulaire 286, en vue de développer une culture de la dignité du personnel, prévoyait des mesures de sensibilisation et de prévention. Cela fait défaut dans la proposition actuelle.

Troisièmement, la proposition actuelle concerne le règlement des conflits à l'amiable et ce qu'il y a lieu de faire en cas d'allégation formelle de harcèlement. Or, entre ces extrêmes, il peut exister des litiges qui, tout en étant trop graves pour être tranchés à l'amiable, pourraient néanmoins être résolus. Pour ces litiges, la circulaire 286 prévoyait que

dans le cadre de la procédure faisant appel au médiateur, la solution pouvait être recherchée par ex. par la conciliation ou la médiation. Par ce biais ou d'une autre manière, le médiateur pouvait essayer de parvenir à régler le grief et si possible amener les parties à signer un accord. Ces possibilités font totalement défaut dans la proposition actuelle.

Ainsi, pour les raisons indiquées plus haut, nous avons estimé que la proposition était incomplète et déficiente par rapport à la circulaire 286.

Nos préoccupations sont encore plus graves en ce qui concerne le document sur les directives en matière d'enquêtes. Entre temps, le comité de Munich de l'USOEB a publié un document précisant ses inquiétudes, et auquel nous souscrivons de manière générale<sup>1</sup>.

Fondamentalement, nos objections portent sur les compétences de l'unité chargée de l'enquête et sur l'obligation faite au personnel de coopérer pleinement avec cette unité. A notre avis, cette unité reçoit des pouvoirs excessifs. Ainsi, il est possible d'interpréter la proposition comme voulant dire que l'unité chargée de l'enquête doit pouvoir accéder aux biens personnels tels qu'ordinateurs, téléphones, courriers électroniques privés, etc. Dans les locaux de l'Office, cette unité peut même recueillir ces biens personnels. Il est vrai que pour les recueillir en dehors de l'Office, l'unité « doit se conformer à toutes les dispositions applicables du droit local ». Néanmoins, le personnel est « obligé de coopérer pleinement avec l'unité ». Ne pas le faire est « interdit et peut constituer une faute ». Cela veut dire que si un agent, sur demande, ne donne pas accès à ses enregistrements téléphoniques privés, cela peut constituer une faute entraînant (d'autres) actions disciplinaires. On peut supposer que si un agent accorde « volontairement » tout l'accès requis par l'unité, les « dispositions du droit local » seront satisfaites!

Pour les preuves potentielles « à l'intérieur » de l'Office, l'unité chargée de l'enquête possède des pouvoirs encore plus vastes. « Conformément aux règles applicables » (sans que l'on sache exactement lesquelles), l'unité peut perquisitionner dans tous les

---

<sup>1</sup> Ce document est disponible à l'adresse <http://munich.suepo.org/archive/su12112mp.pdf>

ordinateurs, téléphones, courriers électroniques et données électroniques enregistrés dans des appareils appartenant à l'Office ou communiqués par ce biais. Cela pourrait être interprété comme incluant les courriers électroniques privés envoyés ou lus à l'aide d'un ordinateur de l'Office, y compris via un compte de courrier électronique privé, alors même que les directives sur les postes de travail le permettent expressément.

Bien entendu, nous avons demandé ce que la responsable de la protection des données en pensait. Pour un tel projet, nous pensions qu'elle aurait rédigé un rapport et nous nous demandions si nous pouvions en avoir un exemplaire. En réponse, malgré toute la précision avec laquelle nous avons formulé nos questions, la seule réponse que nous avons reçue était que « la responsable de la protection des données a été consultée, mais (qu')aucune requête n'a été faite en vertu de l'article 15(2) des directives relatives à la protection des données ». Les membres nommés par le Président ont refusé de fournir de plus amples informations sur ce point.

Puisque cela concerne les demandes visant à enquêter sur des questions et des événements directement liés au domaine de la protection des données, nous ne pouvons que supposer que la responsable de la protection des données n'a pas été formellement impliquée, ce qui est, bien sûr, inacceptable.

A notre avis, la proposition pose de nombreux autres problèmes. Pour donner au lecteur une idée de la forme que pourrait prendre une enquête, conformément au règlement, nous l'invitons à étudier ce qui suit:

Le Président demande l'ouverture d'une enquête sur un agent (ce qu'il peut faire à tout moment, apparemment sans motif particulier). L'unité chargée de l'enquête enclenche alors l'enquête, sans avoir la moindre idée de ce qu'elle recherche, et peut continuer à chercher quelque chose (n'importe quoi) jusqu'à ce qu'elle estime avoir trouvé un élément constituant une faute. La personne visée ne doit même pas être informée des allégations, jusqu'au moment où il est décidé de l'interroger. Lors de l'interrogatoire, la personne visée ne peut pas bénéficier de l'aide d'un avocat. En fait, si la personne demande conseil auprès de la représentation du personnel ou d'un avocat, elle doit en informer

l'unité chargée de l'enquête. En revanche, on lui accorde généreusement le droit de « consulter » et de « solliciter l'assistance » des parents proches ou des professionnels de santé sans qu'elle ait à en informer l'unité chargée de l'enquête!

A tout moment durant l'enquête, la personne visée peut avoir à fournir à l'unité chargée de l'enquête tout ce que celle-ci juge constituer une preuve nécessaire, pratiquement sans limite : téléphones, ordinateurs, supports de données, courriers électroniques, etc. Si l'unité estime que cela porterait atteinte à l'enquête, le responsable de la protection des données n'a pas besoin d'être impliqué. Si ce responsable est impliqué et donne un avis négatif sur les activités de l'unité chargée de l'enquête, celle-ci peut décider de ne pas en tenir compte (auquel cas il suffit de joindre l'avis du responsable de la protection des données à ses constatations).

Le résultat de l'enquête est alors envoyé au Président (qui a déclenché l'enquête), qui décide si une faute est établie et si oui, quelle action s'impose.

Nous espérons qu'une procédure telle qu'indiquée plus haut ne se produira jamais dans la réalité. Cependant, le fait même que, dans les directives proposées, elle *puisse se produire*, a été une raison suffisante pour que nous donnions un avis défavorable à la proposition.

En conséquence, nous avons donné un avis défavorable aux deux propositions, tout en estimant à l'intention du Président qu'aucune des deux propositions n'était actuellement mûre pour être mise en œuvre. Nous lui avons donc conseillé de ne pas appliquer les propositions telles que présentées. Il conviendrait au contraire de les réviser et de les soumettre à nouveau au CCG pour avis. De plus, nous avons noté que pour pouvoir donner un avis complet, il nous faudrait l'avis écrit de la responsable de la protection des données.

Les membres nommés par le Président se sont félicités des propositions et leur ont donné des avis favorables. Cependant, ils ont également annexé un certain nombre de changements suggérés. Vu qu'il s'agissait surtout de changements mineurs ou rédactionnels, ceux-ci n'auraient pas suffi pour

dissiper nos réserves fondamentales indiquées plus haut.

### **Gratification collective pour les agents de l'OEB**

Le lecteur sait déjà que le Président, notamment dans son message vidéo du mois de septembre, a annoncé son intention de verser une gratification collective au personnel en 2012, au motif que l'Office avait obtenu de bons résultats en 2011, et qu'il est donc équitable de faire profiter des avantages de ces résultats ceux, à savoir les agents, qui les ont rendus possibles. En conséquence, le Président propose de verser une partie du résultat d'exploitation de l'Office aux agents sous forme d'une gratification en espèces.

Le résultat d'exploitation révisé pour 2011 est de l'ordre de €90 millions. Dans la vidéo, le Président indique vouloir conserver une partie de cette somme à titre de réserve de liquidités, verser une partie aux FRPSS pour financer les pensions de l'Office et une troisième partie, soit environ €30 millions, au personnel. Le montant exact serait lié à la présence au travail. Ainsi, la vidéo explique que le montant versé aux agents ayant travaillé à temps partiel, ou ayant cessé leurs fonctions ou commencé à travailler à l'Office durant l'année serait réduit proportionnellement. Pour le reste, ce montant serait le même pour tous, tous grades et toutes fonctions confondues, et serait légèrement supérieur à €4000 par agent.

Vouloir consolider le régime de sécurité sociale de l'Office en y versant les excédents représente bien entendu une initiative louable. Il est également normal pour une organisation de conserver une partie de ses résultats d'exploitation comme réserve de trésorerie. En revanche, il ressort clairement, par ex. des résultats de l'étude à Munich, que tous les agents n'ont pas le même point de vue sur la question de savoir si l'Office devrait ou non verser une partie de son excédent d'exploitation au personnel sous forme d'une gratification en espèces.

De plus, lorsque l'étude a été effectuée, le personnel n'avait aucune idée des modalités précises du calcul de cette gratification.

A notre avis, le mode de calcul de la gratification pose un certain nombre de problèmes. En particulier, le montant forfaitaire

(désormais EUR 4.000 par personne, selon la proposition) est réduit *pro rata temporis* pour les absences de travail. Les seules absences qui ne sont pas prises en considération sont les congés annuels et les congés dans les foyers. En d'autres termes, les absences pour d'autres motifs tels que congés maladie ou congés maternité entraîneront bel et bien une réduction du paiement. Cela ne semble pas être conforme à la vidéo du Président diffusée aux agents en septembre, où il se contentait de mentionner la réduction du paiement pour les agents travaillant à temps partiel ou entrant ou quittant l'Office en cours d'année. En outre, durant ce message vidéo, le Président disait que « l'objectif n'était pas de limiter le droit d'être malade ». Nous estimons également que le versement d'une prime réduite aux agents absents pour congés de maternité constitue une discrimination contre les femmes.

De plus, nous croyons savoir qu'introduire des déductions pour congés maladie alors que l'agent continue à percevoir son salaire est problématique au moins selon certaines juridictions nationales. Même si l'Office bénéficie d'une immunité (fonctionnelle) envers les juridictions nationales, nous avons estimé que l'Office ne devrait pas mettre en œuvre des propositions contraires au droit national. Nous avons donc fortement suggéré qu'aucune déduction ne soit apportée au montant forfaitaire pour les types de congés tels que les congés maladie, les congés de maternité ou les autres congés spéciaux lors desquels l'agent continue à toucher son traitement. En fait, nous estimons qu'une proposition ainsi modifiée serait plus acceptable pour le personnel et plus facile à mettre en œuvre dans FIPS.

Il se pose également la question évidente et encore sans réponse de savoir ce que l'Office envisage de faire avec les montants retirés de ces forfaits. Nous avons suggéré que ces sommes soient elles aussi versées aux FRPSS.

Nous avons indiqué la position qui précède dans deux avis écrits, au libellé différent (l'un soumis par les membres nommés à Munich et à Vienne, l'autre par les membres nommés à la Haye; le membre nommé à Berlin ayant souscrit aux deux avis).

Le premier de ces avis explique de façon neutre pourquoi les agents pourraient ne pas

soutenir certains éléments de la proposition (en particulier eu égard au paiement d'une gratification en espèces). Il fait également quelques suggestions visant à améliorer la proposition afin de la rendre plus acceptable par le personnel (au moins dans certains cas).

Le deuxième de ces avis estime que le Président, par sa proposition, reconnaît les efforts exceptionnels fournis par le personnel et en investit le résultat dans le personnel et l'OEB. Il remercie donc le Président de cette approche et donne un avis favorable à la proposition tout en recommandant deux amendements.

Les membres nommés par la Haye se félicitent également de ce que, selon la proposition, la partie de l'excédent conservée permettrait, pour la première fois dans l'histoire de l'OEB, de construire un nouveau bâtiment à la Haye.

En réunion, nous avons interrogé les membres nommés par le Président afin de savoir s'ils pourraient souscrire aux commentaires tels que celui qui précède concernant les déductions pour absence. Ils ont cependant clairement indiqué qu'ils soutenaient la proposition telle que soumise. Dans leur avis écrit, ils vont même jusqu'à porter aux nues les « critères simples et objectifs » utilisés.

### **Chiffres PAX provisoires pour 2013**

La pratique récente veut que les chiffres provisoires PAX des données définissant l'examineur de référence d'un cluster (CRED et PRED) pour l'année suivante soient présentés au CCG pour avis vers la fin de l'année. Les chiffres définitifs sont ensuite présentés à nouveau lorsqu'ils deviennent disponibles l'année suivante.

Dans notre avis, nous nous sommes dits satisfaits que les chiffres figurant dans le document aient été calculés par la bonne procédure et reflètent donc correctement la production et la productivité dans les différents bi-clusters de la DG 1. Néanmoins, nous avons également relevé une légère variation de certaines valeurs dans certains domaines et avons invité le comité de mise en œuvre de PAX à surveiller ces évolutions et, si nécessaire, à indiquer au CCG les raisons de ces changements.

Les membres nommés par le Président ont

donné un avis favorable à la proposition.

### **Divers**

Rappelons que la 244<sup>e</sup> réunion du CCG avait discuté de la réforme du système des recours internes. Les membres nommés par le Président ont (bien entendu) donné un avis écrit favorable à la proposition. Ils y ont cependant consacré une certaine énergie à regretter que notre interprétation de la proposition soit « biaisée par une attitude très négative », que nous ayons « une profonde méfiance à l'égard des intentions du management », etc. etc.

Dans la réunion sous rapport, nous avons donc saisi l'occasion de faire savoir aux membres nommés par le Président (dont la plupart sont nouveaux cette année au CCG) qu'ils étaient invités par le Président à donner un avis sur la proposition et non sur notre avis ou sur ce qu'ils percevaient comme tel.

Le management a voulu rétorquer que, par nos comptes-rendus, nous informons également le personnel du contenu de nos réunions. Or, comme nous l'avons souligné, les choses sont très différentes. De plus, cette possibilité d'informer le personnel est régie par le règlement interne du CCG.

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