



Compte-rendu de la 248^e réunion du CCG, Munich, le 19.03.2013

Résumé

La 248^e réunion du CCG (Conseil consultatif général) était la deuxième de l'année 2013. L'ordre du jour comportait une seule proposition pour avis: le code de conduite de l'OEB.

Code de conduite de l'OEB

Le seul et unique point à l'ordre du jour du CCG était un document soumis pour avis contenant un code de conduite pour l'OEB.

Ce document énonce les valeurs suivantes, appelées valeurs de service public de l'OEB:

- respect de l'individu;
- intégrité et responsabilité;
- impartialité et objectivité;
- conformité aux principes de droit;
- qualité et professionnalisme.

Chacun de ces points est assorti d'une brève explication, y compris de mots-clés réputés faire partie intégrante du point en question. Ensuite, la rubrique « notre approche » comporte une liste de déclarations commençant pour la plupart par « nous », par exemple « nous cherchons à créer... » ou « nous visons à promouvoir... ».

Le VP4 a expliqué, dans une note explicative ainsi que durant la réunion, que ce code de conduite ne créait pas un nouveau cadre juridique. L'intention n'est pas de réglementer des règlements. En revanche, ce document est le résultat de la feuille de route sur les RH et a pour but d'améliorer la culture de l'Office et l'atmosphère qui y règne, de promouvoir la compréhension mutuelle et de fixer des références de comportement positives.

A la lumière de ces observations et d'autres explications fournies, nous avons déclaré que nous ne trouvons rien de critiquable dans la

proposition en tant que telle.

En revanche, nous avons relevé qu'à propos des valeurs de service public de l'OEB, le document déclare que « le personnel ayant des responsabilités managériales est censé promouvoir ces valeurs par le leadership et l'exemple ». Le document doit être signé par le Président avec les mots : « Je m'engage à respecter nos valeurs et à veiller à ce qu'elles soient respectées. »

Nous avons expliqué que malheureusement, nous étions convaincus que la majorité du personnel avait actuellement une perception assez différente du comportement récent du Président. Si ces agents voient le nom du Président au bas d'un tel texte, nous craignons que cela ne suscite cynisme et scepticisme envers la proposition.

Etant donné les objectifs positifs énoncés dans la proposition, nous avons déclaré que cela serait regrettable.

Nous avons donné un avis reflétant les observations ci-dessus. Les membres nommés par le Président ont donné un avis favorable à la proposition.

Quo vadis CCG?

Comme le savent les lecteurs de nos comptes rendus des 247^e et 246^e réunions du CCG, les membres du CCG nommés par le comité central du personnel ont critiqué:

- I. le fait que, contrairement aux

exigences de l'article 110(4) du statut des fonctionnaires en vigueur à l'époque, le Président n'avait pas soumis au CCG pour avis le nom de ses représentants appelés à être membres et président de la commission de recours internes (CRI), et

- II. le fait que le Président nommait au CCG des membres du personnel qui étaient soit des membres du MAC soit des agents non permanents.

Avant la fin de 2012, certains d'entre nous avons déposé des recours contre ces deux mesures en vertu de l'ancien règlement relatif aux litiges. Entre temps, ces membres du CCG ont appris que leurs recours avaient été transmis à la CRI. Cela implique qu'après un examen initial, le Président a décidé qu'il ne pouvait pas être fait droit à ces recours. Nous écrivons que « cela implique » parce que, contrairement à la pratique ordinaire, nous n'avons pas reçu de lettre nous en informant. Ces membres ont simplement reçu un courrier électronique de la CRI leur faisant savoir que leurs dossiers avaient été transmis à la CRI en tant que recours.

D'autres, après le début de 2013, ont déposé des demandes de réexamen à l'encontre des deux mesures indiquées plus haut, en vertu du nouveau règlement relatif aux litiges. Ces membres ont désormais reçu le résultat de ces réexamens. Ils sont « intéressants ».

S'agissant des nominations à la CRI, le Président a écrit qu'il ne partageait pas l'idée qu'une erreur juridique avait été commise, mais que pour éviter tout litige, il donnerait suite à la demande. De plus, il écrivait que:

« Cela signifie que la CRI est considérée comme n'ayant pas été dûment constituée à compter du 1^{er} janvier 2013 et n'est donc pas en mesure de fonctionner et de donner un avis sur un dossier à compter de cette date et jusqu'à ce qu'une nouvelle composition soit décidée. »

Cela signifie sans doute que tout avis donné par la CRI depuis le début de l'année est entaché de nullité et que la CRI devra refaire le travail qu'elle a effectué entre le début de l'année et la date à laquelle elle sera dûment constituée!

En réponse, le comité central du personnel a envoyé une lettre (ouverte) au Président pour lui demander de prendre (de nouvelles) mesures sur ce point. A défaut, le personnel n'aura pas de commission de recours! Le 08.04.2013, dans le communiqué 24, le Président a expliqué au personnel la situation de son point de vue, et a annoncé ses nouvelles nominations. Cela signifie que désormais, la CRI est enfin en mesure d'assumer ses fonctions pour 2013.

Les membres qui ont demandé un réexamen de la décision concernant les nominations du Président au CCG ont désormais également reçu une réponse. La demande de réexamen a été rejetée, ce qui signifie que ces membres peuvent eux aussi former désormais des recours.

Dans sa réponse, le Président, sur un ton extrêmement irascible:

- a prétendu qu'il avait nommé les personnes les plus qualifiées pour présenter et expliquer les propositions de l'administration;
- a impliqué que, par contraste, le comité central du personnel n'avait pas nommé les personnes les plus qualifiées au CCG;
- a déclaré que le CCG n'était pas un organe technique, mais plutôt une instance consultative de haut niveau (quel que soit le sens à donner à cette expression);
- a exprimé l'avis que le comité central du personnel avait procédé à ses nominations en violation de l'article 38 du statut des fonctionnaires en considérant le CCG comme étant un simple organe technique et préparatoire;
- a implicitement accusé les membres nommés par le comité central du personnel de ne pas avoir de mandat pour représenter le personnel;
- a implicitement accusé les membres nommés par le comité central du personnel de (se contenter de) donner leur avis personnel sur les propositions;
- a menacé, pour les raisons ci-dessus, d'envisager de changer le mode de fonctionnement du CCG afin qu'il s'acquitte de son rôle statutaire.

Commentaires généraux sur les points ci-dessus

Jusqu'au début de 2012, le CCG a fonctionné plus ou moins de la même manière pendant 35 ans. Bien entendu, il est tout à fait possible que pendant tout ce temps, le comité central du personnel et les cinq Présidents précédents aient mal compris le rôle et le bon fonctionnement du CCG et qu'il ait fallu attendre le sixième Président pour en prendre conscience et tenter d'y remédier.

Cependant, même si tel était le cas, ce n'est manifestement pas la bonne méthode pour changer les choses, surtout dans une organisation internationale telle que l'OEB dont le mode de travail le plus efficace est le consensus. Nous sommes convaincus que la meilleure manière de changer les choses à l'Office est avec le personnel, par consensus. A cet égard, nous relevons que l'an dernier, le président du CCG avait suggéré des discussions pour essayer de parvenir à une compréhension commune du rôle et du fonctionnement du CCG. Nous nous en étions félicités. Elles n'ont jamais eu lieu. Au contraire, ce que nous constatons maintenant, c'est que le Président insiste pour imposer ses idées d'en haut. Il n'y a pas d'accord de l'autre partie (en fin de compte, « l'autre partie » dans ce contexte ne désigne pas ceux qui se trouvent être membres du CCG, mais le personnel de l'Office en général), même lorsque les idées vont à l'encontre de 35 années de pratiques à l'Office.

Commentaires spécifiques relatifs à une liste de points

Le Président a prétendu avoir choisi ses représentants avant tout parce qu'ils étaient les plus « qualifiés et les plus responsables » pour présenter et expliquer les propositions de l'administration. Si tel est le cas, nous trouvons étrange que pour pratiquement tous les points présentés et discutés depuis le début de 2012, les membres nommés par le Président aient jugé nécessaire de désigner des experts pour présenter les propositions et répondre à nos questions. A cet égard, nous renvoyons le lecteur au procès-verbal (qui est publiquement disponible après approbation), où figure la liste des experts. Les lecteurs seront donc en

mesure de juger par eux-mêmes qui au CCG est mieux en mesure d'avoir un avis sur les sujets présentés.

De plus, nous réfutons l'allégation (implicite) selon laquelle nous n'avons pas de mandat pour représenter le personnel. Traditionnellement, le comité central du personnel nommait en tant que membres titulaires et suppléants du CCG une combinaison de représentants du personnel élus ou qui l'avaient été. Les élus assurent une liaison directe avec les comités locaux et central. Les anciens élus ont généralement plusieurs années d'expérience sur les sujets qui sont (susceptibles d'être) soumis pour discussion. Sur les six membres titulaires et les six membres suppléants nommés cette année par le comité central du personnel, pas moins de onze sont actuellement élus ou ont été précédemment élus comme membres des divers comités locaux.

De plus, avant chaque réunion, nous organisons une visioconférence préparatoire à laquelle nous invitons le président central et le secrétaire ainsi que toute autre personne nommée par le comité central ou les experts dont nous estimons qu'ils seront en mesure de nous aider à donner un avis motivé sur la proposition. Nous le faisons également pour veiller à ce que les avis que nous donnons soient conformes à la position du comité central du personnel. Nous rejetons l'allégation selon laquelle nous nous contentons de donner des avis personnels. Nous rejetons l'insinuation selon laquelle nous n'avons pas de légitimité.

Dans l'intervalle, le comité central du personnel a envoyé une lettre au Président pour lui expliquer comment le comité estime que le CCG devrait fonctionner et indiquer ce que le comité considère comme étant notre rôle.

Enfin, nous trouvons révélateur, et tout à fait typique, que, dans ce cas comme tant d'autres, lorsqu'il est confronté à des avis divergents du sien, le Président réagisse en menaçant de changer les règles (voir dernier tiret ci-dessus).

Les membres du CCG nommés par le comité² central du personnel.